
**EINFACH
DAS
WICHTIGE
TUN.**

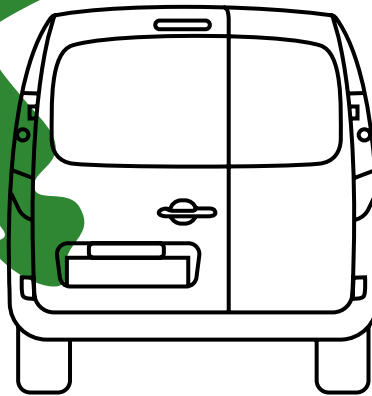
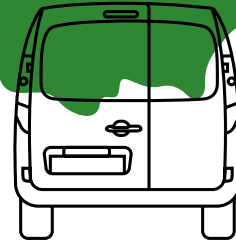
ÖSTERREICHISCHE POST

Nachhaltigkeitsbericht 2021



Immer besser bleiben.

EINFACH DAS WICHTIGE TUN.



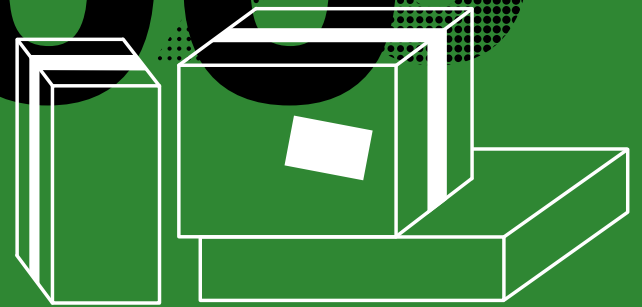
**Größte E-Flotte
Österreichs**

→ Seite 82,
Umwelt & Klima

**Ausgezeichnete
Gleichstellung**

→ Seite 95,
Mensch & Soziales

100%



CO₂-neutrale Zustellung

→ Seite 14, Umwelt & Klima

72

**Punkte Kund*innen-
zufriedenheit**

→ Seite 58f, Wirtschaft & Kund*in



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Pözl'.

DI DR. GEORG PÖZL
Generaldirektor
Vorstandsvorsitzender

GRI 102-14

„Was uns wichtig ist, setzen wir auch in die Tat um. Ob es um bessere Lösungen für unserer Kund*innen geht, grünere Wege oder mehr Miteinander: Wir kennen die Herausforderungen unserer Post- und Logistikbranche und sprechen die Themen aktiv an. Unser Ziel ist es, messbare Ergebnisse auf die Straße zu bringen.“

INHALT



Informationen zum Nicht- finanziellen Bericht

Der gesetzlich verpflichtende Nichtfinanzielle Bericht wird im Jahr 2021 in Form des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht. Aus diesem Grund wird im Berichtsjahr kein separater Nichtfinanzieller Bericht im Geschäftsbericht 2021 publiziert.

LESEFÜHRUNG

Unsere Piktogramme verweisen auf andere Berichtsstellen sowie weiterführende Informationen.



Einfach das Wichtige tun.

04 – Vorstandsinterview



Unternehmen & Verantwortung

08 – Die Österreichische Post im Überblick
12 – Integrierte Unternehmens-
& Nachhaltigkeitsstrategie
18 – Masterplan Nachhaltigkeit 2030
22 – Wesentliche Themen
27 – Stakeholder Management
29 – EU-Taxonomie
31 – ESG-Risikomanagement



Wirtschaft & Kund*in

51 – Investitionen in Innovation
und Zukunftstechnologien
52 – Managementansatz und Ziele
55 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Präsenz
& Privatkund*innenangebote**
58 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Brief-
& Paketprodukte**
61 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Beschaffung
63 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Governance
& Compliance**
68 – Wesentliches Thema:
Stakeholder Value



Umwelt & Klima

79 – Managementansatz und Ziele
82 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Mobilität
85 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Immobilien
86 – Wesentliches Thema:
Ressourceneffiziente Prozesse
87 – Wesentliches Thema:
Kreislaufwirtschaft



Mensch & Soziales

97 – Managementansatz und Ziele
100 – Wesentliches Thema:
Unternehmens- & Arbeitskultur
105 – Wesentliches Thema:
Integriertes Diversitätsmanagement
107 – Wesentliches Thema:
Arbeits- und Gesundheitsschutz
111 – Wesentliches Thema:
**Digitale Verantwortung –
Datenschutz & Datensicherheit**
112 – Wesentliches Thema:
**Gesellschaftlicher Dialog
& Kooperationen**



Weitere Informationen

117 – Nachhaltigkeit in Zahlen
130 – Erläuterungen zur EU-Taxonomie
Verordnung
140 – Prinzipien der Berichterstattung
142 – GRI-Index
154 – Glossar
155 – Bericht über die unabhängige Prüfung der
Nichtfinanziellen Berichterstattung
158 – Kontakt & Impressum

EINFACH DAS WICHTIGE TUN.

Erst die Dinge wirklich
in die Tat umsetzen,
macht den Unterschied.

GRI 102-14

Wie bewerten Sie das abgelaufene Geschäftsjahr für die Post?

GEORG PÖLZL Mit einem Umsatzwachstum von 15% und Rekord-Paketmengen in allen Märkten blicken wir auf ein erfolgreiches Jahr zurück. Das zeigt zuallererst, dass unsere Strategie gegriffen hat: Wir konnten unseren Footprint sowohl auf dem österreichischen Heimatmarkt als auch auf internationalen Märkten, wie etwa in der Türkei, ausweiten. Dafür haben wir einfach das Wichtige getan und gezeigt, dass wir damit das Richtige tun – für unsere Stakeholder ebenso wie für unsere Mitarbeiter*innen und die Gesellschaft.

WALTER OBLIN Der Umsatz von rund 2,5 Mrd EUR belegt unseren erfolgreichen nationalen und internationalen Wachstumskurs. Den haben wir 2021 gehalten, obgleich die Rahmenbedingungen alles andere als einfach waren und uns die Pandemie nun schon deutlich länger begleitet als erhofft. Insofern blicken wir nicht ohne Stolz auf ein Geschäftsjahr, in dem es uns gelungen ist, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen mit einem wirtschaftlichen Aufschwung zu verbinden.

„Wir haben im
zweiten Pandemie-
jahr einfach
das **WICHTIGE**
getan und gezeigt,
dass wir damit
das Richtige tun.“



DI DR. GEORG PÖLZL





PETER UMUNDUM Logistisch betrachtet lag im Jahr 2021 die große Herausforderung in der Verbindung eines enormen Wachstums beim Paketaufkommen mit einer sehr hohen Volatilität und Prognoseunsicherheit – kurz gesagt: Anders als in „normalen“ Jahren konnte im Sommer keiner absehen, mit welchen Mengen wir zum Jahresende rechnen mussten. Trotz der minimalen Planungssicherheit und unter den besonderen Arbeitsbedingungen der Pandemie, haben es unsere hoch motivierten Teams geschafft, in der Spitze mehr als eine Mio Pakete gleich an mehreren Tagen im Dezember zu bearbeiten und dafür zu sorgen, dass alle Weihnachtsgeschenke pünktlich unter dem Baum eingetroffen sind.

Die Pandemie hat den Alltag neu geprägt. Welche für die Post relevanten Veränderungen bleiben uns erhalten?

GEORG PÖLZL Die Pandemie hat dem Thema E-Commerce und damit dem Paketaufkommen einen Booster verliehen. Die Expert*innen sind sich darin einig, dass diese Entwicklung auch die Realität in nachpandemischen Zeiten prägen wird. Gleichzeitig haben wir im Jahr 2021 auch alle die negativen Auswirkungen der Pandemie auf unsere bis dato hocheffizienten weltweiten Logistiksysteme, die Lieferketten und damit die Verfügbarkeit von Waren deutlich gespürt. Hier kam es zu Turbulenzen und Warenengpässen, die wir uns noch vor zwei Jahren nicht hätten vorstellen können. Die daraus resultierenden Unsicherheiten werden uns noch eine Weile begleiten. Auch wenn exakte langfristige Prognosen derzeit kaum möglich sind, rechnen wir grundsätzlich mit weiterem mittelfristigen Wachstum beim Paketaufkommen. Dabei wird die Wachstumskurve aber sicher weniger steil ausfallen als in den beiden vergangenen Jahren.

DI Dr. Georg Pölzl (rechts), Generaldirektor, Vorstandsvorsitzender (CEO)

Georg Pölzl ist seit 1. Oktober 2009 Vorstandsvorsitzender und Generaldirektor der Österreichischen Post AG. Georg Pölzl geht einen konsequenten, wirtschaftlichen und serviceorientierten Weg, um das Unternehmen Post erfolgreich auf Kurs zu halten sowie fit für die Zukunft zu machen.

DI Walter Oblin (Mitte), Generaldirektor-Stellvertreter, Vorstand Brief & Finanzen

Walter Oblin ist seit 1. Juli 2012 Finanzvorstand der Österreichischen Post. Mit Jänner 2019 wurde er zum Generaldirektor-Stellvertreter ernannt und übernahm zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Finanzvorstand auch die Ergebnisverantwortung für das Geschäftsfeld Brief.

DI Peter Umundum (links), Mitglied des Vorstands, Vorstand Paket & Logistik

Peter Umundum ist seit 1. April 2011 Vorstand Paket & Logistik der Österreichischen Post. Seine Verantwortungsbereiche umfassen das Paketgeschäft Österreich und Tochterunternehmen in Südost- und Osteuropa sowie der Türkei. Darüber hinaus trägt er die Gesamtverantwortung für die Brief- und Paketlogistik Österreich mit mehr als 13.000 Mitarbeiter*innen.

Die neue Nachhaltigkeitskampagne der Post hat den Titel „wir reden nicht nur, wir tun auch“. Was bedeutet das konkret?

GEORG PÖLZL Es ist zuallererst ein klares Bekenntnis zur Ernsthaftigkeit unserer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Wenn wir unser Geschäft als Logistikunternehmen betrachten, ist unser CO₂-Fußabdruck zu mehr als 80% von Treibstoff für Fahrzeuge bestimmt. Hier haben wir in den vergangenen zehn Jahren wenig geredet und viel getan. Wir haben damit begonnen, systematisch auf einen CO₂-neutralen Betrieb umzustellen. Diesen Weg werden wir konsequent voranschreiten und damit auch in der kommenden Dekade unseren Beitrag zum Erreichen der von der Weltgemeinschaft definierten Pariser Klimazielen leisten.

Als Transportunternehmen ist die Post jedoch auch langfristig auf die intensive Nutzung von Fahrzeugen angewiesen ...

PETER UMUNDUM Wir werden die von uns transportierten Sendungen auch künftig immer vorrangig persönlich an Konsument*innen übergeben. Dazu werden von uns jeden Tag viele tausend Kilometer mit Fahrzeugen zurückgelegt. Wir haben einen klaren Plan dafür, wie wir diese Fahrzeuge in den kommenden 20 Jahren auf einen CO₂-armen Betrieb umstellen. In der kommenden Dekade werden wir dafür zunächst unsere Klein-Lkw-Flotte zu 100% elektrifizieren. Gleichzeitig nehmen wir die Lkw in den Fokus. Wir nutzen dabei gezielt und effizient die vielversprechenden neuen Technologien, wie etwa Wasserstoff, die sich heute bereits als Möglichkeiten abzeichnen. Natürlich werden wir das auch auf unsere Zustell- und Transportfrächter*innen anwenden.

Das sind Pläne, die einiges kosten werden.

WALTER OBLIN Es steht außer Frage, dass nachhaltiges Agieren nicht umsonst ist, und wenn wir von einer CO₂-freien Logistik der Zukunft sprechen, so gibt es die nicht ohne stetige Investitionen. Diese werden wir auch weiterhin im Rahmen unseres kontinuierlichen Fahrzeugtauschprogramms tätigen. Als Betreiberin der größten E-Flotte Österreichs sehen wir schon heute, dass solche Investitionen rentabel, richtig, wichtig und sinnvoll sind.



DI WALTER OBLIN

„2021 ist es uns gelungen, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten mit wirtschaftlichem **AUFSCHWUNG zu verbinden.“**



Lassen Sie uns zum Schluss einmal auf den Claim dieses Berichts zurückkommen: Was ist angesichts der wirtschaftlichen und nachhaltigen Herausforderungen in den kommenden Jahren „das Wichtige“ für die Post?

PETER UMUNDUM Für die Logistik ist neben dem nachhaltigen Ausbau unserer Logistikinfrastruktur das Thema Personal eine zentrale Stellgröße. Wir erwarten mittelfristig steigende Paketmengen und müssen deshalb nicht nur unsere guten Mitarbeiter*innen langfristig halten, sondern auch neue Kolleg*innen gewinnen. Dass wir uns dabei erfolgreich als attraktive Arbeitgeberin mit einem gesunden Arbeitsumfeld positionieren, belegen auch im Berichtsjahr wieder zahlreiche Auszeichnungen. Sie sind für uns eine Bestätigung unserer Aktivitäten für Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit, Aus- und Weiterbildung oder die zahlreichen Zusatzleistungen für unsere Beschäftigten. Hier werden wir den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen und auch in der Kommunikation zeigen, dass die Österreichische Post ein Unternehmen ist, in dem Menschen jeden Tag mit Freude einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen.

WALTER OBLIN Um dieses positive Arbeitsumfeld und eine langfristige Stabilität zu gewährleisten, haben wir wirtschaftlich ambitionierte Ziele: Wir wollen 2030 ein Unternehmen mit einem Umsatz von drei Mrd EUR und weiterhin ein stabiler und berechenbarer Dividendenplayer sein. Unser Credo ist und bleibt auch in turbulenten Zeiten mit großen privaten und gesellschaftlichen Unsicherheiten: Die Post ist ein vertrauenswürdiges Unternehmen – in ihrer Rolle als Arbeitgeberin ebenso wie für ihre Investor*innen. Das ist unsere DNA, das hat uns bis heute geprägt und das gilt deshalb auch für die Zukunft.

GEORG PÖLZL Aus Gründen der Verantwortung und der wirtschaftlichen Stabilität steht unsere integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie auch für die kommenden Jahre außer Frage. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung der Nachhaltigkeit am Kapitalmarkt bleiben wir als Unternehmen nur über eine strategische Verknüpfung von wirtschaftlichen, sozialen und nachhaltigen Aspekten zukunftsfähig und langfristig erfolgreich. Dieser Leitgedanke hat uns erfolgreich durch die letzten Jahre geführt und gerade die Pandemie hat jedem eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig unser Erfolg und damit eine gut funktionierende Post für die Stabilität und die Infrastruktur unseres Landes ist. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und werden ihr auch in Zukunft mit vollem Engagement nachkommen – für unsere Stakeholder, für die Gesellschaft und für unsere Mitarbeiter*innen. Die Postler*innen haben mit außergewöhnlichem Einsatz entscheidend zu unserem Erfolg im vergangenen Jahr beigetragen. Dafür möchten wir ihnen herzlich danken und gemeinsam mit ihnen an der Weiterentwicklung unserer identifizierenden Unternehmenskultur arbeiten, die sich am Wertesystem unseres Leitbilds orientiert und auf den Eckpfeilern Freude, Sinn und Erfolg beruht.

„Wir haben einen **KLAREN PLAN für die Umstellung unserer Fahrzeuge auf einen CO₂-freien Betrieb.“**



DI PETER UMUNDUM



DIE ÖSTERREICHISCHE POST IM ÜBERBLICK

GRI 102-2, 102-5, 102-7, 102-45, 102-46

Der Österreichische Post-Konzern – im Folgenden Österreichische Post, Konzern bzw. Post genannt – ist ein international tätiger Post-, Logistik- und Dienstleistungskonzern mit herausragender Bedeutung für Österreich. Das Unternehmen steht für höchste Qualität und bietet ein umfassendes Produkt- und Serviceportfolio, um aktuelle Kund*innenbedürfnisse bestens abzudecken. Die Post bündelt ihre Geschäftsaktivitäten in drei Divisionen: Brief & Werbepost, Paket & Logistik und Filiale & Bank. International ist die Post selektiv präsent in den Märkten Deutschland, sieben Ländern Zentral- und Osteuropas und der Türkei.

Division Brief & Werbepost in Österreich

615 Mio
Briefe

307 Mio
Printmedien und
338 Mio Regionalmedien

399,4 Mio
adressierte Werbe-
sendungen und 2,9 Mrd
unadressierte Werbe-
sendungen

96,3%
der bei der Post aufge-
gebenen Briefe erreichen
ihre Empfänger*innen schon
am nächsten Werktag

Unternehmensstruktur und Geschäftsfelder

GRI 102-2, 102-5, 102-7, 102-10

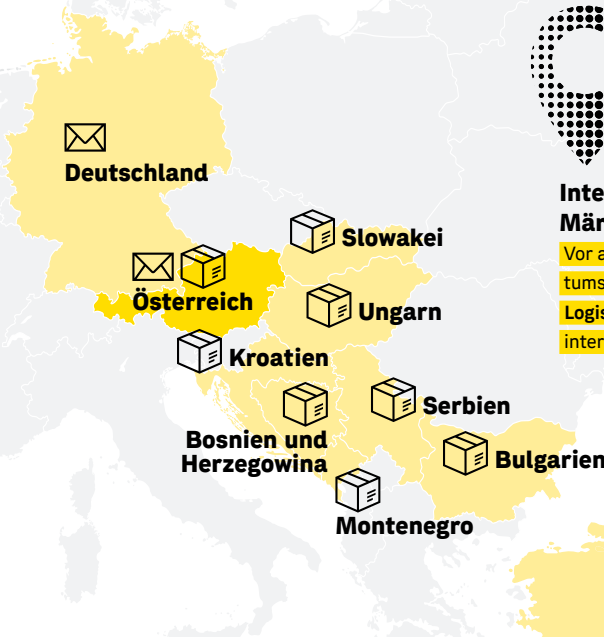
Mehrheitsaktionärin des Konzerns ist die Österreichische Beteiligungs AG – ÖBAG. Detaillierte Informationen zum Unternehmen sowie zur Post-Aktie und zur Aktionärsstruktur finden Sie im Geschäftsbericht 2021.

Zu unseren Hauptgeschäftsbereichen zählen die Beförderung von Briefen, Werbesendungen, Printmedien und Paketen. Die Geschäftsaktivitäten werden in drei Divisionen unterteilt: Brief & Werbepost, Paket & Logistik und Filiale & Bank.

Die Division Brief & Werbepost nimmt Briefe, Postkarten, adressierte und unadressierte Werbesendungen sowie Zeitungen an, sortiert diese und stellt sie zu. Ergänzt wird das Angebot durch physische und digitale Zusatzleistungen in der Kund*innenkommunikation sowie die Optimierung in der Dokumentenbearbeitung.

Die Division Filiale & Bank bietet Post- und Telekommunikationsprodukte sowie Finanzdienstleistungen über die eigene bank99 an. Ergänzend zu den genannten Bereichen stellen wir auch Energieservices (siehe S. 56 Energiekosten Rechner) zur Verfügung.

Das Kerngeschäft der Division Paket & Logistik ist die Beförderung von Paketen und Post Express-Sendungen (ehemals EMS) für Privat- und Geschäftskund*innen. Neben der Expresszustellung werden auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen angeboten. Dazu gehören Fulfillment-Lösungen wie Lagerung, Kommissionierung, Retouren-Management, Geld- und Werttransporte, Webshop-Logistik sowie Webshop-Infrastrukturen. Die Division umfasst



Internationale Märkte

Vor allem im Wachstumssegment Paket & Logistik ist die Post international präsent.

Division Paket & Logistik in Österreich

184 Mio

Pakete und Post Express-Sendungen

94,4%

aller Pakete werden innerhalb von zwei Werktagen zugestellt

94,5%

aller Pakete werden den Empfänger*innen bereits am nächsten Werktag zugestellt

auch ausländische Tochterunternehmen und ist damit in acht weiteren Ländern vertreten.

Der Bereich Corporate ergänzt die operativen Divisionen und beschäftigt sich vor allem mit Dienstleistungen im Bereich der Konzernverwaltung, dem Innovationsmanagement und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle.

— siehe Geschäftsbericht 2021
S. 09f, 45ff, 49ff

Präsenz der Österreichischen Post

GRI 102-4, 102-6, 102-7

Die Post ist mit ihren Konzernunternehmen im Bereich Brief & Werbepost sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland, sieben Ländern Zentral- und Osteuropas und in der Türkei aktiv. Jedoch werden 79,4% des Konzernumsatzes in Österreich erwirtschaftet. Hier nimmt die Österreichische Post AG bei der Zustellung von Briefen, Werbesendungen und Printmedien sowie von Paketen eine führende Stellung im Markt ein. Im Umsatzmix zeigt sich die strukturelle Veränderung und gestiegene Bedeutung des Paketgeschäfts. Der Anteil der Division Paket & Logistik am Gesamtumsatz profitiert vom stetigen Trend zum Online-Handel.

Das Geschäftsstellennetz der Österreichischen Post AG zählt mit 1.757 Geschäftsstellen, davon 395 eigenen und 1.362 Post Partnern, zu den größten Netzwerken für Privatkund*innen des Landes und stellt ein flächendeckendes Angebot der Leistungen in ganz Österreich sicher.

— Für weitere Informationen und die Liste aller Konzernunternehmen, siehe S. 141

Division Filiale & Bank in Österreich

1.757
Geschäftsstellen

200.000+
Kund*innen der bank99

494
Abholstationen mit

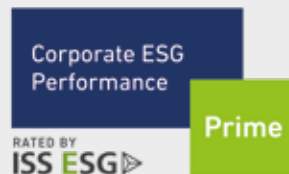
97.747
Fächern

Ratings und Auszeichnungen



GRI 102-12

Die Post agiert nachhaltig – das wird vom Kapitalmarkt sowie durch verschiedene nationale und internationale Ratings und Auszeichnungen bestätigt.



1 — MSCI ESG RESEARCH

Das MSCI Environmental, Social und Governance Rating beurteilt Unternehmen nach dem Best-in-Class-Ansatz innerhalb der Branche. Im Jahr 2021 erhielten wir wiederholt das bestmögliche Ergebnis AAA. Der Ausbau der Elektrofahrzeugflotte, die attraktiven Vergütungssysteme und Programme zur Bindung der Mitarbeiter*innen sowie die guten und soliden Strukturen in der Unternehmensführung wurden hier hervorgehoben.

2 — ISS ESG

ISS ESG ist eine der weltweit führenden Ratingagenturen im nachhaltigen Anlagesegment. Im ESG Corporate Rating von 2020 wurden wir für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten mit dem Prime-Status ausgezeichnet. Mit diesem Prime-Rating zählen wir zu den führenden Unternehmen im Nachhaltigkeitsbereich in der Branche Transport und Logistik.

3 — CARBON DISCLOSURE PROJECT

Das Carbon Disclosure Project (CDP) ist die weltweit größte Datenbank für unternehmensrelevante Umwelt- und Klimainformationen, die von Kapitalmarktteilnehmer*innen stark zur Beurteilung potenzieller Investments genutzt wird. Im Jahr 2021 erhielten wir ein sehr gutes Ergebnis: ein A- Rating. Dieses Ergebnis belegt nicht nur die transparente

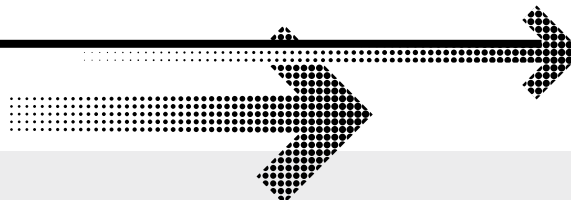
Umweltberichterstattung, sondern auch die Qualität unserer eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen. Die Post wurde auch 2021 in das Supplier Engagement Leaderboard aufgenommen und für ihre intensive Zusammenarbeit mit Lieferant*innen zum Thema Klimaschutz ausgezeichnet.

4 — S&P GLOBAL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT

Im Jahr 2021 nahm die Post erstmals aktiv am Corporate Sustainability Assessment (CSA) von S&P Global teil. Das CSA gilt als eines der führenden weltweiten Nachhaltigkeits-Benchmarks und zeichnet sich durch umfassende branchenspezifische Fragen aus. Die Post erhielt für das Jahr 2021 einen Score von 54 von 100 Punkten. Die Post lag damit im 85. Perzentil in der Branche Transport & Transportlogistik, was bedeutet, dass 85% der Unternehmen einen niedrigeren oder maximal gleichen ESG-Score erreicht haben.

5 — VIGEO EIRIS (V.E)

Vigeo Eiris (V.E) ist eine der größten Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, die sich auf die Bewertung der ESG-Performance von Unternehmen spezialisiert hat. Im Jahr 2021 wurde die Post mit „Robust“ und einem Score von 59 von 100 Punkten bewertet, womit sie in der Branche Transport & Logistik auf dem sehr guten 6. Platz von 42 Peers liegt.



6 — SUSTAINALYTICS

Sustainalytics ist eine der bekanntesten ESG-Ratingagenturen und bewertet die Nachhaltigkeitsrisiken von Unternehmen. Die Post wurde aufgrund ihres starken Nachhaltigkeitsmanagements 2020 als „Low-Risk“ eingestuft (15,7 von 50 Risikopunkten) und liegt damit im Spitzenfeld ihrer Peers.

7 — EFFECTIVE SUSTAINABILITY COMMUNICATOR AWARD

Die Post erreichte den 2. Platz beim Effective Sustainability Communicator Austria Award 2021. Analysiert wurde neben den Nachhaltigkeitsberichten der ATX-Unternehmen auch die kohärente Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit über alle Kommunikationsmedien hinweg. Vergeben wurde der Award durch das Beratungsunternehmen Kirchhoff Consult und die HHL Leipzig Graduate School of Management.

8 — AUSTRIAN SUSTAINABILITY REPORTING AWARD

Beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) – dem Preis für die besten österreichischen Nachhaltigkeitsberichte – hat die Österreichische Post AG im Jahr 2021 eine Auszeichnung in der Kategorie „Große Unternehmen und Organisationen“ erhalten. Mit dem ASRA werden die österreichischen Unternehmen

ausgezeichnet, die die Forderung, nachhaltig zu wirtschaften, vorbildlich umsetzen und ihren Nachhaltigkeitsbericht transparent darstellen.

9 — HERMES VERKEHRS. LOGISTIK.PREIS

Bei der Verleihung des HERMES Verkehrs.Logistik.Preises 2021 konnte sich die Post mit dem Projekt „Emissionsfreie Citylogistik in Graz“ den Preis in der Sparte Nachhaltigkeit sichern. Mit dem HERMES.Verkehrs.Logistik.Preis werden Unternehmen ausgezeichnet, die in Bildung, Nachhaltigkeit und Sicherheit investieren. Im Fokus stehen vorbildliche Supply Chain Lösungen, die in der betrieblichen Praxis entwickelt und erfolgreich umgesetzt wurden.

10 — STAATSPREIS FÜR UMWELT- UND ENERGIETECHNOLOGIE

Der Staatspreis für Umwelt- und Energietechnologie 2021 wurde vom Bundesministerium für Klimaschutz & Umwelt vergeben. Die Post war mit dem eingereichten Projekt „Emissionsfreie City Logistik Graz“ ganz vorne dabei. Die Post wurde mit einer Auszeichnung in der Kategorie „Umwelt & Klima“ für das innovative Projekt geehrt und zählt damit zu den Top 3 in dieser Kategorie.

INTEGRIERTE UNTERNEHMENS- & NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Für die Österreichische Post steht fest: Eine nachhaltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ist grundlegend, denn sie macht das Unternehmen zukunftsfähig und sichert den langfristigen Erfolg. Die integrierte Strategie der Post macht diesen Ansatz deutlich. Neben den wirtschaftlichen Aspekten berücksichtigt die Strategie auch die ökologischen und sozialen Faktoren der Unternehmensführung.

GRI 102-16, 102-18

Die Österreichische Post hat als führende Logistikdienstleisterin die Veränderungen am Markt, in der Umwelt und der Gesellschaft genau im Blick, um sich stetig weiterzuentwickeln und ihre erfolgreiche Position weiter auszubauen.

Die Digitalisierung verändert seit Jahren konsequent den Post- und Logistikmarkt. Die COVID-19 Pandemie hat diese Entwicklung nochmals beschleunigt. Mit dem Trend zur E-Substitution geht zwar ein Rückgang im Briefgeschäft einher, der E-Commerce-Boom bietet uns aber im Paketbereich neue Chancen. Deshalb ist es wichtig, unser Paketgeschäft weiter zu stärken. Dies muss jedoch vom Aufbau anderer Geschäftsfelder begleitet werden, um auch in Zukunft unsere Ertragskraft zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist es unser Anspruch, bei allen unseren unternehmerischen Aktivitäten nachhaltig zu agieren, denn wir verstehen uns als moderne Postgesellschaft und wollen unserer Verantwortung auf allen Ebenen nachkommen.

Dabei leitet uns unsere Unternehmensstrategie, mit der wir uns hohe Ziele setzen. Außerdem können wir dadurch immer schnell und treffsicher auf veränderte Marktanforderungen reagieren.

Im Jahr 2020 haben wir die Unternehmensstrategie umfassend überarbeitet. Unsere integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zeigt, wo wir hin wollen – **Vorwärts in die Zukunft**.

Im Mittelpunkt der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie steht eine strategische

Leitlinie, die unsere integrative Sichtweise auf das Kerngeschäft ausdrückt: **Die Post handelt kund*innenorientiert, nachhaltig und lebt Diversität.**

Wir werden das Gute nun noch besser machen und haben daher vor allem zwei Dinge in der Strategie weiterentwickelt und den aktuellen Rahmenbedingungen angepasst: unsere Haltung, wie wir uns derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen stellen, und unseren Anspruch, mit dem wir an neue Aufgaben herangehen. Im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir schließlich unseren Purpose definiert: **Wir liefern immer eine Lösung.**

—  siehe Abbildung S. 16f

On The Road To Paris – Unsere Klimastrategie zur Dekarbonisierung des Kerngeschäfts

GRI 103-2

Die Post trägt als großes Logistikunternehmen eine besondere Verantwortung gegenüber Umwelt und Klima. Daher bekennen wir uns vorbehaltlos zu den globalen Klimazielen. Die Wichtigkeit der Thematik haben wir schon vor zehn Jahren mit dem Start der Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT erkannt. Seitdem berechnen wir jährlich unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen und unterziehen unsere Berichterstattung einer externen unabhängigen Prüfung. Die

derzeit nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen der Post AG in Österreich werden jährlich über anerkannte Klimaschutzprojekte kompensiert.

Wir betrachten die Klimakrise und deren Auswirkungen auch im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements. Dafür nutzen wir Szenarioanalysen und bewerten die finanziellen Auswirkungen der physischen und transitorischen Klimarisiken und -chancen.

„Umwelt & Klima“ ist ein Handlungsfeld der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie des Masterplans Nachhaltigkeit 2030. Durch diese Verknüpfung stellen wir sicher, dass Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen mit allen Unternehmensaktivitäten abgestimmt sowie Risiken und Chancen entsprechend berücksichtigt werden. Für die vier wesentlichen Themen des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ (Grüne & effiziente Mobilität, Grüne & effiziente Immobilien, Ressourceneffiziente Prozesse und Kreislaufwirtschaft) gibt es jeweils Ziele, Maßnahmen und eine Messung über Leistungsindikatoren.

Ab Juli 2022 wird in Österreich eine „CO₂-Steuer“ eingeführt. Diese eigenständige Abgabe wird bei den Inverkehrbringern von Kraft- und Heizstoffen eingehoben und die Post indirekt über höhere Kosten in der Beschaffung dieser Energieträger treffen. Die Post unterliegt darüber hinaus keiner direkten Abfuhrverpflichtung. Als Einstiegspreis sind 30 EUR pro Tonne CO₂ vorgesehen. Eine Erhöhung wird schrittweise erfolgen und der Preis soll im Jahr 2025 55 EUR betragen. Diese Entwicklung war absehbar, weshalb die Post eine umfassende Strategie „On The Road To Paris“ zur Dekarbonisierung des Kerngeschäfts verfolgt. Diese beinhaltet strikte CO₂-Reduktionsziele für die Jahre 2025 und 2030 im Einklang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und der Science Based Targets Initiative. Zur Reduktion haben wir entsprechende Maßnahmenpakete definiert, welche zeitlich gestaffelt umgesetzt werden. Diese beinhalten hauptsächlich Maßnahmen zur CO₂-Emissionsvermeidung (bspw. E-Fahrzeuge). Es gibt aber auch Maßnahmen, welche die Auswirkungen des Klimawandels auf die Post reduzieren sollen (bspw. Schutz vor sommerlicher Übererwärmung durch Verschattung).

Science Based Targets Initiative und Climate Group EV 100 Initiative

Der große Wendepunkt der Klimastrategie „On The Road To Paris“ wird 2030 erreicht. Dann wird die gesamte Zustellung innerhalb Österreichs auf E-Fahrzeuge umgestellt und CO₂-frei sein – insofern CO₂-frei als dass bei der Zustellung keine direkten CO₂-Emissionen mehr durch die Verbrennung von fossilen Kraftstoffen entstehen. Das Ziel der 100% Umstellung auf E-Fahrzeuge in der Zustellung

wurde bei der internationalen Climate Group EV100-Initiative eingereicht.

Die Post nimmt im Hinblick auf die wissenschaftlich fundierte Herangehensweise für die Erarbeitung eines CO₂-Reduktionsziels eine Vorreiterrolle ein. Seit 2017 nehmen wir an der Science Based Targets Initiative (SBTi) teil, einer internationalen Organisation, die unter anderem vom WWF unterstützt wird. Die Initiative verfolgt das Ziel, Unternehmen aktiv in den Klimaschutz einzubinden. Die Post hat – als zweites österreichisches Unternehmen überhaupt – ein sogenanntes Science-based Target für die Beschränkung der Erderwärmung auf 2 °C eingereicht. Seit der Berechnung des ersten Science-based Target im Jahr 2017 haben sich die für die Berechnung verwendeten Annahmen des Paketwachstums und die Rahmenbedingungen erheblich verändert. Deshalb wurde im Jahr 2020 im Rahmen eines Projekts des Klima- & Energiefonds mit der Erarbeitung neuer Science-based Targets begonnen (mehr dazu siehe S. 114). Der interne Prozess wurde abgeschlossen und die Ziele durch den Vorstand angenommen. Die neuen Ziele sollen zu einer Erderwärmung von maximal 1,5 °C beitragen. Anfang 2022 werden die überarbeiteten Ziele in Abstimmung mit dem Projekt des WWF bei der SBTi eingereicht.

Die Verpflichtung zu diesen ganzheitlichen wissenschaftlichen Zielen fordert eine Reduktion der CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Sie umfassen nicht nur Emissionen, die im unmittelbaren Einflussbereich der Österreichischen Post AG liegen (Scope 1 und Scope 2), sondern auch CO₂-Emissionen von Frächter*innen (Scope-3-Ziele). Entsprechend wird die Post bei der Zusammenarbeit mit diesen Unternehmen noch intensiver auf die Umweltfreundlichkeit der Geschäftsprozesse achten.

Mithilfe der CO₂-Reduktionsziele und diverser operativer Maßnahmen werden wir unsere direkten und indirekten CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2040 um zumindest 90% reduziert haben. Diese massive Dekarbonisierung wird stufenweise und im Einklang mit den verfügbaren Umwelttechnologien erfolgen. Die verbleibenden Restemissionen werden wir über anerkannte Klimaschutzprojekte ausgleichen. Dies entspricht dem derzeitigen Verständnis von Net-Zero/Netto-Null.

Auch die relativen Emissionen pro transportierter Sendungstonne wollen wir reduzieren. Unser Ziel ist es, die relativen Emissionen zwischen 2009 und 2030 pro transportierter Sendungstonne um mindestens 70% zu verringern.

Die Kennzahlen sowie weitere Informationen zur Berichtsgrenze, den Berechnungsmethoden sowie den Umrechnungsfaktoren finden sich ab Seite 117.

Reduktionsmaßnahmen: Das Konzept der CO₂-neutralen Zustellung

GRI 103-2

Die 2011 gestartete Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT bildet den Kern des Engagements und der Leistungen des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“. Mit ihr verfolgt die Post das Ziel, die eigenen Treibhausgasemissionen kontinuierlich und weitreichend zu reduzieren (siehe rechte Abbildung).

Im ersten Schritt wollen wir die Effizienz in den Kernprozessen steigern. Die Maßnahmen betreffen beispielsweise die energetische Optimierung der Gebäude und der Beleuchtung sowie die kontinuierliche Erneuerung der Fahrzeugflotte. Aber auch die technische Infrastruktur wie Förderanlagen in den Logistikzentren wird energetisch analysiert und verbessert.

Im zweiten Schritt erfolgt die Nutzung von alternativen Energieformen. Bereits seit 2012 setzt die Österreichische Post AG ausschließlich auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen und Technologien. Seit Anfang 2017 beziehen wir nur noch erneuerbaren Strom aus Österreich, seit 2018 gilt dies auch für alle österreichischen Konzernunternehmen. Zudem betreiben wir neun Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von rund 3.000 Kilowattpeak (kWp). Ein weiteres Handlungsfeld zur Reduktion von CO₂-Emissionen sehen wir im Ausbau der E-Mobilität.

Im dritten Schritt erfolgt die Kompensation aller nicht vermeidbaren Emissionen. Alle bei Annahme, Sortierung, Zustellung und Overheadprozessen entstehenden CO₂-Emissionen, die derzeit nicht vermeidbar sind, kompensieren wir in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von nationalen und internationalen Klimaschutzprojekten. Somit ist der komplette Wertschöpfungsprozess – angefangen bei der Zustellung, zu allen Prozessen in Logistikzentren und Zustellbasen bis hin zu den Emissionen der externen Dienstleister*innen – CO₂-neutral.

Durch diese Maßnahmen stellt die Post bereits seit 2011 alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zu. Dies wird jährlich vom TÜV Austria bestätigt. Damit sind wir in diesem Bereich national und international Vorreiterin.

Klimaschutzprojekte auf nationaler und internationaler Ebene

Im Rahmen der Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT unterstützt die Post außerhalb des Unternehmens proaktiv Klima- und Umweltschutzprojekte. Bei der Auswahl der Projekte achten wir auf hohe Qualitätsstandards wie etwa Gold Standard, VCS, REDD+ oder Kleinstprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung durch Universitäten.



Seit 2011 CO₂-neutral – bis 2030 frei von CO₂ in der Zustellung

- 1 — Effizienzsteigerung in den Kernprozessen, z.B. durch einen modernen Fuhrpark und die energetische Verbesserung von Prozessen und Gebäuden**
- 2 — Verstärkte Nutzung alternativer Technologien, z.B. Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen und Ausbau der E-Flotte**
- 3 — Kompensation aller nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen: Alle bei der Annahme, Sortierung, Zustellung und Overheadprozessen entstehenden CO₂-Emissionen, die derzeit nicht vermeidbar sind, kompensieren wir in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von nationalen und internationalen Klimaschutzprojekten. Das heißt, die CO₂-Emissionen des gesamten Wertschöpfungsprozesses werden berechnet und mit anerkannten Klimaschutzprojekten kompensiert (nicht nur jene der Zustellung)**

Durch diese Maßnahmen stellt die Post bereits seit 2011 alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zu. Dies wird jährlich vom TÜV Austria bestätigt. Damit sind wir in diesem Bereich national und international Vorreiterin.

Neben der Effizienzsteigerung und Kompensation ist die Nutzung von alternativen Technologien besonders wichtig für die Post. Unser ehrgeiziges Ziel lautet: in ganz Österreich bis 2030 auf der „letzten Meile“ komplett CO₂-frei zuzustellen. Das heißt, ausschließlich Fahrzeuge mit E-Antrieb oder gar keine motorisierten Fahrzeuge einzusetzen.

Bei den Projekten geht es vor allem darum, nicht vermeidbare Emissionen der Post zu kompensieren. Im Inland unterstützen wir beispielsweise gemeinnützige Einrichtungen, Kleinunternehmen und Gemeinden beim Ersatz veralteter Heizsysteme auf Basis fossiler Energieträger durch erneuerbare Nahwärmesysteme oder durch den Einbau einer effizienten LED-Beleuchtung. Durch das Engagement werden CO₂-Emissionen vermieden und die regionale Wirtschaft über eine hohe Umwegrentabilität gefördert.

Auf internationaler Ebene fördern wir zahlreiche zertifizierte Klimaschutzprojekte wie die Erzeugung erneuerbarer Energie durch Solar-, Wind oder Geothermieanlagen. Auch die sozialen Aspekte sind uns bei der Auswahl der Projekte von großer Bedeutung: Die Entwicklung günstiger und effizienter Kochöfen für die Bevölkerung in Ländern des globalen Südens reduzieren den Brennstoffverbrauch und Gesundheitsrisiken. In Indien fördern wir eine neuartige Methode zur Wasserdesinfektion, wodurch wiederum das Klima durch die Einsparung von Feuerholz für das Abkochen von Wasser, aber auch die Menschen vor Ort durch die Minimierung von Gesundheitsrisiken profitieren. Biodiversitätsprojekte wie etwa im Virunga Nationalpark in Ruanda zum Schutz der dort heimischen Berggorillas und in Kolumbien zum Schutz des Regenwalds sind auch Teil unseres Portfolios.

Sensibilisierung für Klimaschutz

GR1 103-2

Wir wollen unsere Erfolge und Präsenz in der Öffentlichkeit zur Sensibilisierung und Mobilisierung für die Klimakrise nutzen. Dazu führen wir einen partnerschaftlichen Dialog mit Stakeholdern und beteiligen uns an Initiativen zur Etablierung neuer Umwelttechnologien (siehe Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen S. 112f). Unser Engagement im Bereich Klimaschutz trägt wesentlich zur Umweltsensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen bei. Im Unternehmen stärkt die Initiative die Identifikation mit der Post. Unsere Mitarbeiter*innen bewerten die CO₂-Initiativen in der Mitarbeiter*innenumfrage zudem als positiv.

Die Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT kommt auch in der Gesellschaft, bei Kund*innen und anderen Stakeholdergruppen gut an. Das zeigt der hohe Bekanntheitsgrad in den halbjährlich zu diesem Thema durchgeführten Kund*innenzufriedenheitsumfragen. Durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen wird auch die Klimabilanz der Kund*innen nicht belastet. Interessierte Geschäftskund*innen können ein Zertifikat anfordern, das die CO₂-neutrale Zustellung all ihrer Sendungen des Vorjahres bestätigt. Rund 700 solcher Zertifikate hat die Österreichische Post AG 2021 ausgegeben. Zudem können sie das CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT-Logo für ihre Kommunikation nutzen.

T 01 Umwelt- & Klimastrategie: CO₂-Reduktionsziele

GR1 103-3

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Dekarbonisierung der Logistik durch Ökoeffizienz entlang der Wertschöpfungskette

Operative Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Science-based Target CO₂-Reduktionsziel Österreichische Post AG: Reduktion der CO₂-Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013)</p>	<p>Ausbau der E-Mobilität und anderer alternativer Antriebstechnologien in der eigenen Flotte und bei Fremdvergabe an Geschäftspartner*innen</p> <p>Umstieg von fossilen auf regenerative Energieträger in der Wärmebereitstellung</p>	<p>Anstieg der CO₂-Emissionen der Österreichischen Post AG um 31,4% (Basisjahr 2013) aufgrund der wachsenden Paketmengen um 164% im Zeitraum von 2013 bis 2021</p>
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Science-based Target CO₂-Reduktionsziel Österreichische Post-Konzern: Reduktion der Scope 1 und Scope 2 CO₂-Emissionen um 42% bis 2030 (Basisjahr 2020) Reduktion der Scope 3 CO₂-Emissionen um 25% bis 2030 (Basisjahr 2020)</p>	<p>Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen</p>	<p>Freigabe des neuen CO₂-Reduktionsziels durch den Gesamtvorstand im Jahr 2021 und Unterzeichnung des Commitment Letters</p> <p>Einreichung des CO₂-Reduktionsziels bei der Science Based Targets Initiative im ersten Quartal 2022</p>
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Net-Zero/Netto-Null 2040: Reduktion der direkten und indirekten Emissionen um zumindest 90%</p>		<p>Freigabe durch den Gesamtvorstand erfolgt</p>

INTEGRIERTE STRATEGIE

Vorwärts in die Zukunft – mit unserer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Eine Leitlinie steht dabei im Fokus und gilt als Maßstab für alle unsere Aktivitäten: Wir handeln nachhaltig und kund*innenorientiert, wir leben Diversität.

3 STRATEGISCHE ECKPUNKTE



1

Verteidigung der Marktführerschaft und Profitabilität im Kerngeschäft



Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung als Leitlinie für alle Aktivitäten

2



Profitables Wachstum in nahen Märkten

3



Ausbau des Filial- und Digitalangebots für Privatkund*innen und KMU

3 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT

▶ WIRTSCHAFT & KUND*IN

Wirtschaftlicher Erfolg durch nachhaltige und kund*innenorientierte Leistungen

▶ UMWELT & KLIMA

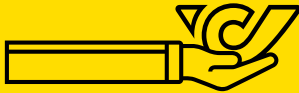
Dekarbonisierung der Logistik durch Öko-effizienz entlang der Wertschöpfungskette

▶ MENSCH & SOZIALES

Toparbeitgeberin durch ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld mit gesellschaftlicher Verantwortung

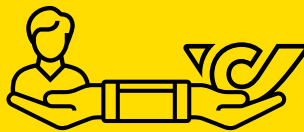
UNSER PURPOSE

WIR LIEFERN IMMER EINE LÖSUNG.



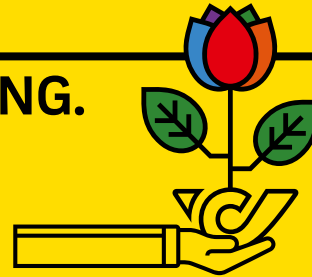
UNSERE VISION

Wir sind mehr als Post. Als Vorreiterin verbinden wir Menschen und Märkte erfolgreich mit dem Morgen.



UNSERE MISSION

Näher ist niemand. So schaffen wir täglich Verbindungen und laufend Verbesserungen. Ob digital oder persönlich, immer praktisch und nachhaltig.



UNSERE WERTE

Wir sind gelb.
Wir sind grün.
Wir sind bunt.

UNSERE KULTUR

FREUDE

Freude drückt sich durch **Begeisterung an der Arbeit und Spaß mit den Kolleg*innen aus**, auch wenn es einmal stressiger wird. Unser Arbeitsumfeld ist geprägt von **Vielfalt, Offenheit, Wertschätzung und Humor**. Die Führungskräfte unterstützen Freude durch proaktives **Feedback und Lob**.



LEISTUNG

Gemeinsam liefern wir **Topleistungen und nachhaltige Ergebnisse**. Das bedeutet für uns, mit Motivation an unsere Aufgaben zu gehen. Führungskräfte gestalten durch **Einsatz und Empathie das Arbeitsumfeld so, dass die Zielerreichung positiv gefördert wird**. Wir alle wollen unseren Beitrag zum **gemeinsamen Erfolg** leisten und uns **entwickeln**.

SINN

Sinn erleben wir durch unseren **wichtigen Beitrag für das Land, die Menschen und die Umwelt**. Uns verbindet der Fokus auf **Diversität und Nachhaltigkeit**. Wir erkennen den **Sinn der eigenen Tätigkeit**, weil die Führungskräfte das „Warum & Wie“ gut erklären. Wir alle sind **offen**, stets **dazuzulernen**.

 Mehr zum Leitbild der Post siehe S. 63

MASTERPLAN NACHHALTIGKEIT 2030

Für die Post ist Nachhaltigkeit zentraler Bestandteil der Unternehmensführung. So waren wir die erste Post-Gesellschaft, die ihren Kund*innen eine CO₂-neutrale Zustellung garantiert. Auch sind wir eines der wenigen Unternehmen in Österreich, das den Frauen-Karriere-Index als Mittel zur Frauenförderung anwendet. Alle Initiativen und Bemühungen haben wir unter unserem umfassenden Masterplan Nachhaltigkeit 2030 gebündelt.

GRI 102-16, 102-18

Der Masterplan, bei dessen Erstellung der Gesamtvorstand sowie alle Bereichsleiter*innen eingebunden waren, definiert in unseren drei strategischen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ sowie „Mensch & Soziales“ ambitionierte Ziele und dazugehörige Maßnahmen.

Für die drei Handlungsfelder gibt es jeweils einen Nachhaltigkeitsanspruch:

- Wirtschaft & Kund*in: Nachhaltige und kund*innenorientierte Produkte und Dienstleistungen
- Umwelt & Klima: Ökologische, energieeffiziente Logistikprozesse und betriebliche Abläufe
- Mensch & Soziales: Toparbeitgeberin mit vielfältigen Mitarbeiter*innen und gesellschaftlicher Verantwortung

14 definierte wesentlichen Themen bilden den Kern des Masterplans und werden den drei Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit zugeordnet. Für jedes wesentliche Thema gibt es strategische Nachhaltigkeitsziele. Zu deren Erreichung wurden spezifische, messbare, erreichbare, angemessene und terminierte Ziele (i.S. der SMART-Logik) erarbeitet und mit Maßnahmenpaketen hinterlegt. Ein daran angepasstes Monitoring stellt sicher, dass alle Themen miteinander und nicht losgelöst und unabhängig voneinander betrachtet werden.

Eine eigene Programmorganisation sorgt für die strategische Steuerung und Umsetzung des Masterplans Nachhaltigkeit 2030. Durch diese Struktur können

Verantwortlichkeiten präzise festgelegt und eine Erfolgskontrolle gewährleistet werden. Die Programmleitung liegt bei der Abteilung CSR & Umweltmanagement. Die operative Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch die jeweiligen Fachbereiche.

Nachhaltigkeitsorganisation

GRI 102-18, 102-19, 102-20

Der Nachhaltigkeitsanspruch ist bei der Österreichischen Post fest verankert, auch strukturell: Das Thema Nachhaltigkeit ist organisatorisch direkt bei Generaldirektor DI Dr. Georg Pölzl in der Abteilung „Corporate Social Responsibility (CSR) & Umweltmanagement“ angesiedelt. Da Nachhaltigkeit als Querschnittsmaterie in diversen Unternehmensbereichen eine Rolle spielt, steht die Abteilung CSR & Umweltmanagement als Programmmanagement im ständigen Austausch mit den unterschiedlichen Fachbereichen, um den Masterplan Nachhaltigkeit 2030 umzusetzen. Dabei wird besonders auf die interdisziplinäre Ausrichtung und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen Wert gelegt. In abteilungs- und divisionsübergreifenden Arbeitsgruppen werden aktuelle nachhaltigkeitsrelevante Themen behandelt, Nachhaltigkeitsziele abgeleitet und Maßnahmen umgesetzt – immer auf Basis unserer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Seit 2020 wird das Thema Nachhaltigkeit im Sustainability Board gesteuert, um eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensentwicklung zu gewähr-

leisten. Das Board, dem auch der Gesamtvorstand angehört, trifft sich mehrmals pro Jahr, um die Fortschritte und den Zielerreichungsgrad zu den drei Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit (Wirtschaft & Kund*in, Umwelt & Klima, Mensch & Soziales) zu beurteilen. Zusätzlich wurden projektspezifische Sounding Boards eingerichtet, um die neuen Entwicklungen im Unternehmen bei Bedarf mit den relevanten Unternehmensbereichen zu besprechen und bewusst zu steuern.

Auch das höchste Entscheidungsgremium, der Aufsichtsrat als oberstes Kontrollorgan, wird in die Nachhaltigkeitssteuerung bewusst mit einbezogen, um seine Aufgaben hinsichtlich der ökonomischen sowie sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens wahrzunehmen. Seit 2020 unterstützt Frau Dr. Sigrid Stagl, Professorin und Gründerin des Instituts für Ecological Economics, als Expertin für das Thema Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat der Post die Nachhaltigkeitsaktivitäten.

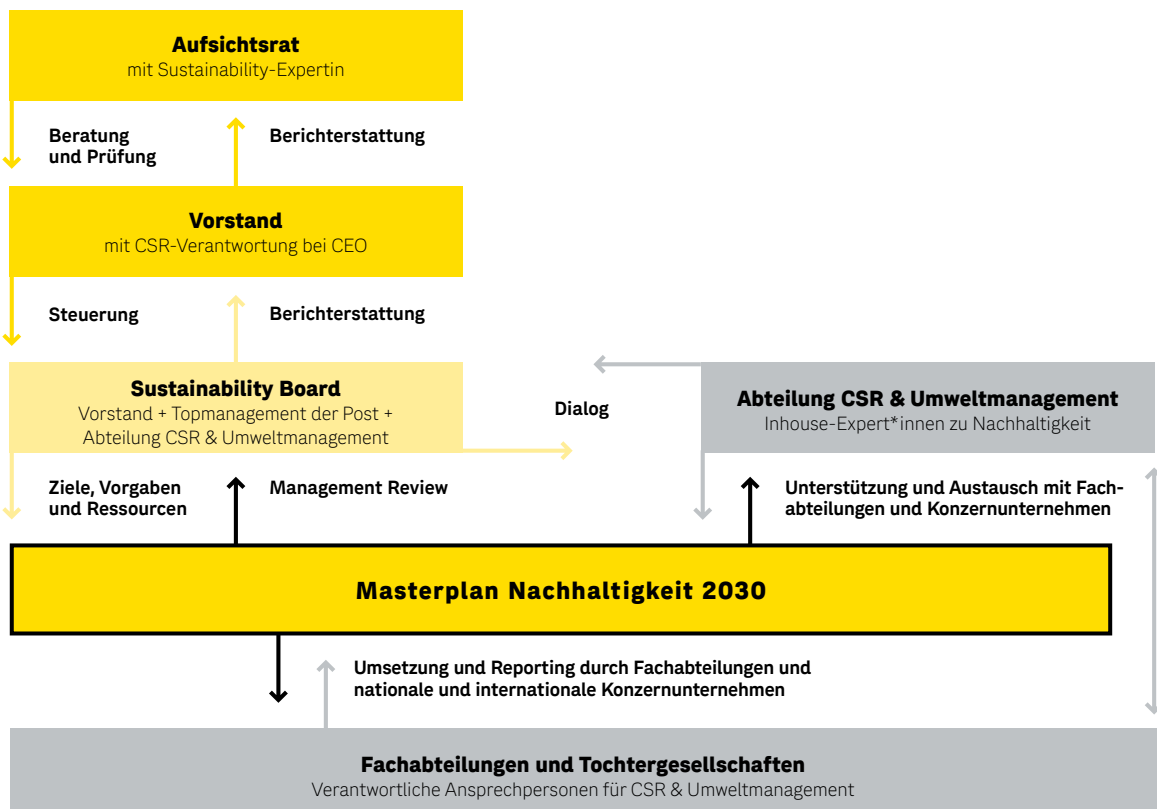
Seit Inkrafttreten des NaDiVeG im Jahr 2017 spielt Nachhaltigkeit auch bei unseren Konzerngesellschaften eine immer größere Rolle. Seither werden jährlich Kennzahlen aus den Bereichen Umwelt und Mitarbeiter*innen

berichtet und im vorliegenden Bericht publiziert. Zudem finden regelmäßige Abstimmungen zwischen den Konzerngesellschaften und der Abteilung CSR & Umweltmanagement zu den Nachhaltigkeitskennzahlen statt. Einzelne Gesellschaften zeigen bereits ein sehr hohes Engagement im Nachhaltigkeitsbereich, das unter anderem durch zertifizierte Umweltmanagement (ISO 14001)- oder Compliance-Management-Systeme (ISO 37001 und 37301) bestätigt wird (siehe Wirtschaft & Kund*in, S. 64f, Umwelt & Klima S. 86).

Seit 2021 gibt es ein Global Sustainability Team. In jeder Konzerngesellschaft wurde ein*e Nachhaltigkeitsbeauftragte*r als Ansprechperson für die Abteilung CSR & Umweltmanagement bestimmt. Mit Unterstützung aus der Abteilung CSR & Umweltmanagement treiben die Verantwortlichen in der jeweiligen Beteiligung Ziele und Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit voran.

Der hier beschriebene Masterplan Nachhaltigkeit 2030 und die dazugehörige Organisationsstruktur sind Bestandteil des wesentlichen Themas Nachhaltige Governance & Compliance. Die getrennte Darstellung ist dem leichteren Verständnis und der besseren Darstellung im Zuge der Berichterstattung geschuldet.

G 01 ESG-Governance gut strukturiert und integriert



Masterplan Nachhaltigkeit 2030



Nachhaltigkeit,
Diversität und Kund*in-
nenorientierung
als Leitlinie für
alle Aktivi-
täten

WIRTSCHAFT & KUND*IN

Nachhaltige und kund*in-
nenorientierte Produkte
und Dienstleistungen

UMWELT & KLIMA

Ökologische, energie-
effiziente Logistikprozesse
und betriebliche Abläufe

MENSCH & SOZIALES

Toparbeitgeberin mit
vielfältigen Mitarbei-
ter*innen und gesellschaft-
licher Verantwortung

Wesentliche Themen

- 1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote**
Steigerung der Kund*innenzufriedenheit, Stärkung des Post-Universums in der Außenwahrnehmung und durchgängige Customer Experience
- 2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte**
Produkte und Dienstleistungen nach ökologischen und sozialen Aspekten weiterentwickeln
- 3 Nachhaltige Beschaffung**
Best Practice bei nachhaltiger Beschaffung unter den ATX-Unternehmen
- 4 Nachhaltige Governance & Compliance**
Best Practice bei nachhaltiger Governance & Compliance unter den ATX-Unternehmen
- 5 Stakeholder Value**
Kurz-, mittel- und langfristig Werte für unsere Stakeholder schaffen

- 6 Grüne & effiziente Mobilität**
Mobilität auf Basis erneuerbarer und CO₂-armer Energie
- 7 Grüne & effiziente Immobilien**
Immobilien ökoeffizient entwickeln und betreiben
- 8 Ressourceneffiziente Prozesse**
Prozesse ressourceneffizient gestalten
- 9 Kreislaufwirtschaft**
Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

- 10 Unternehmens- & Arbeitskultur**
Unternehmens- und Führungskultur weiterentwickeln
- 11 Integriertes Diversitätsmanagement**
Diversität und Chancengleichheit forcieren
- 12 Arbeits- & Gesundheitsschutz**
Auf Gesundheit und Sicherheit achten
- 13 Digitale Verantwortung**
Kund*innenerwartungen erfüllen, Risiken minimieren und Rechtssicherheit im Bereich Datenschutz sicherstellen
- 14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen**
Durch Dialoge und Kooperationen positive Wirkung für die Gesellschaft erzielen

SDGs

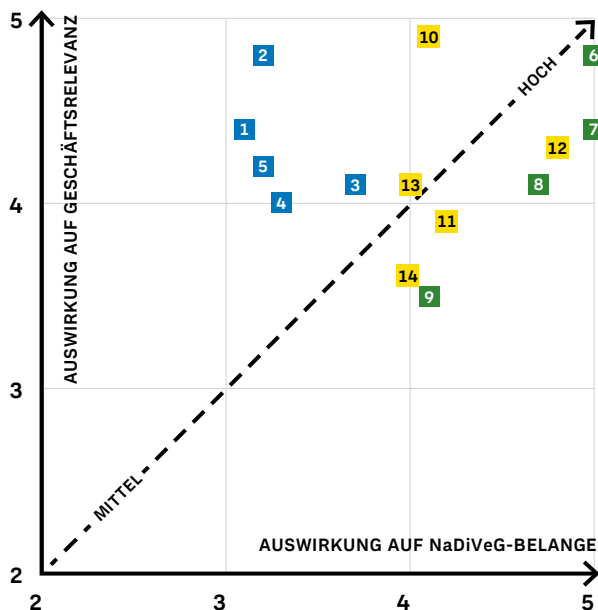


WESENTLICHE THEMEN

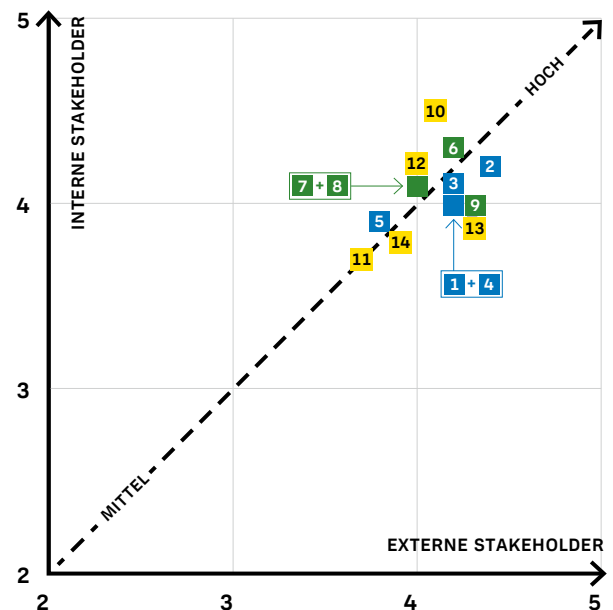
Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Post und ihre Stakeholder besonders relevant sind, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Im Berichtsjahr wurden beim Stakeholder Round Table darüber hinaus die wesentlichen Themen und Maßnahmen diskutiert sowie neue Ideen aufgegriffen.

GRI 102-46, 102-47

G 02 Auswirkungen auf Geschäftsrelevanz und Belange des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)



G 03 Einfluss auf Entscheidung und Beurteilung der Stakeholder



Wirtschaft & Kund*in

- 1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote
- 2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte
- 3 Nachhaltige Beschaffung
- 4 Nachhaltige Governance & Compliance
- 5 Stakeholder Value

Umwelt & Klima

- 6 Grüne & effiziente Mobilität
- 7 Grüne & effiziente Immobilien
- 8 Ressourceneffiziente Prozesse
- 9 Kreislaufwirtschaft

Mensch & Soziales

- 10 Unternehmens- & Arbeitskultur
- 11 Integriertes Diversitätsmanagement
- 12 Arbeits- & Gesundheitsschutz
- 13 Digitale Verantwortung
- 14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

GRI 102-46, 102-47

Die Ermittlung der wesentlichen Themen ist die Grundlage für ein systematisches und gezieltes Nachhaltigkeitsmanagement. Die Post hat im Rahmen eines konzernweiten Strategieprozesses zur integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie ihre Wesentlichkeitsbefragung 2020 einem Review unterzogen. Dabei wurden zuerst die wesentlichen Themen identifiziert und mit internen und externen Expert*innen diskutiert, bewertet und anschließend beschlossen.

Die Wesentlichkeitsbefragung fand anschließend in drei Schritten statt:

- Zuerst beurteilte das Topmanagement die Geschäftsrelevanz der 14 wesentlichen Themen.
- Im zweiten Schritt wurden interne (bspw. Mitarbeiter*innen, Führungskräfte) und externe Stakeholder (bspw. Kund*innen, Expert*innen, siehe Grafik auf S. 28) befragt, welchen Einfluss die wesentlichen Themen auf ihre Beurteilung und Entscheidungen gegenüber der Post haben.
- Zum Abschluss wurden ausgewählte interne und externe Expert*innen gebeten, die Auswirkungen der wesentlichen Themen auf die Umwelt-, Arbeitnehmer*innen- und Sozialbelange, Korruption & Bestechung sowie Menschenrechte gemäß dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) zu bewerten. Als Methode wurde eine Online-Befragung gewählt.

Wie die Post diese wesentlichen Themen im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagements berücksichtigt, welche Managementansätze sie dazu jeweils verfolgt und welche Fortschritte sie im Hinblick auf die wesentlichen Themen erzielt hat, wird in den Kapiteln zu den drei Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit dieses Berichts erläutert.

Interpretation zur Geschäftsrelevanz und zu den Auswirkungen der wesentlichen Themen

Wenn es um die wirtschaftliche Entwicklung geht, haben die Themen Nachhaltige Brief- & Paketprodukte sowie Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote die größte Bedeutung für das Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“. Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Belange des NaDiVeG dominieren die Themen Nachhaltige Beschaffung und Nachhaltige Governance & Compliance. Beim Handlungsfeld „Umwelt & Klima“ wirken sich die Themen Grüne & effiziente Mobilität, Grüne & effiziente Immobilien sowie Ressourceneffiziente Prozesse hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs und des Umweltbelangs am stärksten aus. Bei „Mensch & Soziales“ stehen die Themen Arbeits- & Unternehmenskultur sowie Arbeits- & Gesundheitsschutz im Vordergrund.

Interpretation zum Einfluss der wesentlichen Themen auf Beurteilung und Entscheidung der Stakeholder

Im Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“ stimmen externe und interne Stakeholder bei der Reihung ihrer Prioritäten überein: Für beide Gruppen stehen Nachhaltige Brief- & Paketprodukte ganz oben auf der Rangliste, gefolgt von Nachhaltiger Beschaffung und Nachhaltiger Governance & Compliance. Bei „Umwelt & Klima“ legen die externen Stakeholder am meisten Wert auf Kreislaufwirtschaft, gefolgt von Grüner & effizienter Mobilität. Letzteres ist für die Mitarbeiter*innen der allerwichtigste Punkt in diesem Bereich.

Im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ rangiert für die Post-Mitarbeiter*innen die Unternehmens- & Arbeitskultur mit Abstand auf Platz eins der Prioritätenliste, gefolgt von Arbeits- & Gesundheitsschutz. Diese beiden Punkte sind auch für die externen Stakeholder wichtig – noch relevanter ist für sie allerdings die Digitale Verantwortung inklusive Datenschutz & Datensicherheit.

Wesentliche Themen der Österreichischen Post

GRI 103-1, 102-46, 102-47

T 02 Handlungsfeld Wirtschaft & Kund*in

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote	Im Fokus aller Aktivitäten steht die Entwicklung von nachhaltigen und kund*innenorientierten Produkten und Dienstleistungen. Unter diesem Thema bündeln wir die Aktivitäten mit einem direkten Bezug zu Endkund*innen.	<ul style="list-style-type: none"> — Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Hier steht die Produktpalette Briefe, Werbesendungen und Pakete mit Bezug zu Geschäftskund*innen im Mittelpunkt. Alle Produkte sollen so gestaltet werden, dass der Kund*innennutzen sowie die positive Wirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen berücksichtigt werden.	<ul style="list-style-type: none"> — Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
3 Nachhaltige Beschaffung	Bei diesem Thema geht es um die Ausrichtung der Beschaffung nach Nachhaltigkeitskriterien und -prinzipien. Das umfasst unter anderem eine Bewertung der Lieferant*innen und die Festlegung eines Leitfadens. Ein besonderes Anliegen ist hier die regionale Orientierung, um negative Auswirkungen auf die Post, Menschen und Umwelt zu verringern und Regionalität zu fördern.	<ul style="list-style-type: none"> — Achtung der Menschenrechte — Bekämpfung von Korruption und Bestechung — Umweltbelange
4 Nachhaltige Governance & Compliance	Die Post will Strukturen und Prozesse schaffen, um Nachhaltigkeit in allen Bereichen des Unternehmens zu verankern und zu steuern. Dieses Thema beinhaltet die transparente Berichterstattung gegenüber Stakeholdern ebenso wie klassische Compliance- und Governance-Aufgaben.	<ul style="list-style-type: none"> — Achtung der Menschenrechte — Bekämpfung von Korruption und Bestechung
5 Stakeholder Value	Bei der Wertschaffung der Österreichischen Post für alle Stakeholder stehen der Beitrag für die Gesellschaft (z. B. Sicherstellung der regionalen Infrastruktur und Versorgungssicherheit), der volkswirtschaftliche Beitrag (z. B. über Steuern und Sozialabgaben) und der Beitrag für Eigentümer*innen (z. B. Dividendenausschüttung) im Vordergrund.	<ul style="list-style-type: none"> — Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange

T 03 Handlungsfeld Umwelt & Klima

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
6 Grüne & effiziente Mobilität	Bei diesem Thema geht es um die moderne und nachhaltige Gestaltung des Fuhrparks durch den Einsatz von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben in allen Bereichen. Im Vordergrund steht die massive Reduktion des Treibstoffverbrauchs, um die CO ₂ -Emissionen zu reduzieren.	<ul style="list-style-type: none"> — Umweltbelange
7 Grüne & effiziente Immobilien	Unter diesem Thema bündeln sich alle Maßnahmen, um im gesamten Gebäudebestand ein hohes Nachhaltigkeitsniveau zu erreichen. Dazu zählen unter anderem die Versorgung mit erneuerbarer Energie und Energieeffizienzmaßnahmen. Das Ziel ist eine Reduktion des Energieverbrauchs und der CO ₂ -Emissionen.	<ul style="list-style-type: none"> — Umweltbelange
8 Ressourceneffiziente Prozesse	Die Post fasst unter diesem Punkt alle Themen zusammen, die die Prozesse effizienter gestalten. Darunter fallen unter anderem der weitere Ausbau der zertifizierten Umweltmanagementsysteme und die Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen, aber auch die Forcierung der Verbundzustellung.	<ul style="list-style-type: none"> — Umweltbelange
9 Kreislaufwirtschaft	Als Logistikdienstleisterin forcieren wir Kooperationen mit verschiedensten Akteur*innen (Kund*innen, Lieferant*innen, Gemeinden, Forschungseinrichtungen), um den schonenden Umgang mit Ressourcen zu fördern und die Kreislaufwirtschaft voranzutreiben. Hier stehen die Abfallvermeidung bzw. das stoffliche Recycling im Vordergrund.	<ul style="list-style-type: none"> — Umweltbelange


T 04 Handlungsfeld Mensch & Soziales

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
10 Unternehmens- & Arbeitskultur	Bei diesem Thema geht es darum, ein gutes Miteinander zu schaffen. Die Gestaltung von neuen Arbeitswelten und die Weiterentwicklung einer wertschätzenden Führungskultur sind hier eine wichtige Basis. Des Weiteren stehen die Förderung von Mitarbeiter*innen inkl. der Schaffung von Perspektiven und eine Know-how-Sicherung mit einer gezielten Nachfolgeplanung im Vordergrund.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange
11 Integriertes Diversitätsmanagement	Die Förderung von Diversität sowohl in unserem Unternehmen, aber auch bei all unseren Stakeholdern steht hier im Zentrum. Dafür etablieren wir entsprechende zentrale Logistik- und Serviceprozesse, wie beispielsweise barrierefreie Filialen, Online-Angebote oder die Nutzung von inklusiver Sprache.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Achtung der Menschenrechte
12 Arbeits- & Gesundheitsschutz	Der Erfolg unseres Geschäfts basiert auf unseren Mitarbeiter*innen. Deshalb steht die Gewährleistung ihrer Arbeitssicherheit zum Schutz vor möglichen Risiken und Gefahren im Zentrum dieses Themas. Darüber hinaus wird die Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen hier adressiert.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange
13 Digitale Verantwortung	Der Schutz personenbezogener Daten und der damit verbundene Umgang unter Einhaltung aller Rechtsvorschriften sowie ihrer Geheimhaltung wird in diesem Thema behandelt. Des Weiteren steht die Datensicherheit unserer betriebenen IT-Systeme hinsichtlich ihrer Integrität, Verfügbarkeit und ihres Schutzes im Fokus.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Bekämpfung von Korruption und Bestechung
14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen	Die Österreichische Post möchte ihren Stakeholdern auf Augenhöhe begegnen und als positiv gestaltender Teil der Gesellschaft wahrgenommen werden. Dies wird in diesem Thema adressiert, erweitert durch den Fokus auf Kooperationen und Partnerschaften zur nachhaltigen Entwicklung. Dazu zählen beispielsweise die Zusammenarbeit mit karitativen Einrichtungen oder Partner*innen im Bildungsbereich sowie Kooperationen zum Umweltschutz.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange



Sustainable Development Goals (SDGs)

GRI 102-12, 103-2

Schon seit 2007 ist die Österreichische Post Mitglied beim UN Global Compact. Sie orientiert sich bei der Umsetzung ihrer Ziele und Aktivitäten an dessen zehn Prinzipien der verantwortungsvollen Unternehmensführung in Bezug auf die Menschen- und Arbeitsrechte, den Umweltschutz und die Antikorruption. Zudem bekennen wir uns zu den globalen Zielen der Vereinten Nationen, den sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs). Eine Zuordnung der einzelnen Sustainable Development Goals und ihrer Unterziele zu den wesentlichen Themen der Post finden Sie auf S. 26. Wie die Post die SDGs umsetzt, wird in den einzelnen Kapiteln des Berichts dargestellt und mit dem folgenden Symbol  markiert.

T05 Beitrag der Österreichischen Post zu den Sustainable Development Goals

	SDG	Zuordnung zum Handlungsfeld der Nachhaltigkeit
	<p>SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen</p> <p>Unterziel 3.6: Bis 2020 die Zahl der Todesfälle und Verletzungen infolge von Verkehrsunfällen weltweit halbieren</p>	→ Mensch & Soziales, S. 88
	<p>SDG 5: Geschlechtergleichheit</p> <p>Unterziel 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen</p>	→ Mensch & Soziales, S. 88
	<p>SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie</p> <p>Unterziel 7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen</p> <p>Unterziel 7.3: Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln</p>	→ Umwelt & Klima, S. 70 → Umwelt & Klima, S. 70
	<p>SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p> <p>Unterziel 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p>Unterziel 8.10: Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern</p>	→ Mensch & Soziales, S. 88 → Wirtschaft & Kund*in, S. 42
	<p>SDG 10: Weniger Ungleichheiten</p> <p>Unterziel 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Nationalität, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p>	→ Mensch & Soziales, S. 88
	<p>SDG 12: Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster</p> <p>Unterziel 12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen</p> <p>Unterziel 12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern</p> <p>Unterziel 12.6: Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen</p>	→ Wirtschaft & Kund*in, S. 42 → Wirtschaft & Kund*in, S. 42 → Wirtschaft & Kund*in, S. 42
	<p>SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz</p> <p>Unterziel 13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken</p> <p>Unterziel 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen</p> <p>Unterziel 13.3: Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern</p> <p>Unterziel 13.3b: Mechanismen zum Ausbau effektiver Planungs- und Managementkapazitäten im Bereich des Klimawandels in den am wenigsten entwickelten Ländern und kleinen Inselentwicklungsländern fördern, unter anderem mit gezielter Ausrichtung auf Frauen, junge Menschen sowie lokale und marginalisierte Gemeinwesen</p>	→ Umwelt & Klima, S. 70 → Umwelt & Klima, S. 70 → Umwelt & Klima, S. 70 → Umwelt & Klima, S. 70
	<p>SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</p> <p>Unterziel 16.5: Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren</p> <p>Unterziel 16.10: Den öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und völkerrechtlichen Übereinkünften</p>	→ Wirtschaft & Kund*in, S. 42 → Wirtschaft & Kund*in, S. 42
	<p>SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele</p> <p>Unterziel 17.17: Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern</p>	→ Mensch & Soziales, S. 88

STAKEHOLDER MANAGEMENT

Nachhaltigkeit strategisch zu managen bedeutet, die Erwartungen und Bedürfnisse unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu berücksichtigen. Die Stakeholder der Post setzen sich aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen zusammen, ihre Meinung und Teilhabe ist uns sehr wichtig. Durch einen kontinuierlichen Austausch können wir ihre Erwartungen aufgreifen, Verbesserungspotenziale erkennen und diese in konkrete Maßnahmen überführen.

Alle Interessen im Fokus

Die Post ist durch ihr Kerngeschäft fest in der Gesellschaft verankert. Die verschiedenen Stakeholder haben demnach hohe Erwartungen an die Transparenz und die Nachhaltigkeitsleistung der Post. Um den heterogenen Anforderungen und Bedürfnissen passgenau zu begegnen, bündeln wir unsere Stakeholder in verschiedene Gruppen.

Im Rahmen unterschiedlicher Dialogformate fördern wir die Beziehung zu unseren Stakeholdern und entwickeln und diskutieren gemeinsam strategische Ziele, Maßnahmen und deren Umsetzung. Ziel des Stakeholder Managements ist es, die Anliegen unserer Anspruchsgruppen kennenzulernen, zu verstehen und in unsere Planung und unser Handeln einzubeziehen. Durch diesen breit angelegten Dialog können wir ihre unterschiedlichen Ansprüche identifizieren und die heute schon guten und offenen Beziehungen zu den Interessengruppen festigen und weiter ausbauen.

Die neu gesetzten Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen orientieren sich somit auch an den Ansprüchen und Erwartungen unserer Stakeholder. Eine dauerhafte Kommunikation ist wichtig, um den Masterplan Nachhaltigkeit 2030 auch zukünftig Schritt für Schritt weiterzuentwickeln.

Im Dialog mit den Stakeholdergruppen

GR1 102-21, 102-43, 102-44

Die Stakeholder der Post werden auf unterschiedliche Weise einbezogen. Neben dem täglichen und direkten Kund*innenkontakt der Post-Mitarbeiter*innen ist der



Stakeholder Round Table ein entscheidendes Dialogformat. Dieser findet seit 2010 – mit einer Ausnahme im Jahr 2020 aufgrund von COVID-19 – jährlich statt und bietet verschiedenen Stakeholdern wie Kund*innen, Lieferant*innen, Mitarbeiter*innen, NGOs oder Investor*innen die Möglichkeit, der Post ihre Anliegen und Wünsche direkt mitzuteilen und sich kennenzulernen. Am 11. Oktober 2021 hat der Stakeholder Round Table zum zehnten Mal stattgefunden. Mit rund 60 Teilnehmer*innen hat die Post über die derzeitigen und zukünftig geplanten Maßnahmen der Post in den drei strategischen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit diskutiert. Die Stakeholder hatten dabei die Möglichkeit, neue Potenziale und Rollen der Post sowie Maßnahmen vorzuschlagen.

Bei der Organisation des Stakeholder Round Table wie auch bei der Befragung achtet die Post auf eine ausgewogene Zusammensetzung nach Stakeholdergruppen und Geschlecht. Die Diversität soll zu einem lebhaften Austausch anregen, von dem sowohl die Post als auch die Stakeholder selbst profitieren.

Für die Post ist es Jahr für Jahr sehr hilfreich, gemeinsam mit Vertreter*innen aller relevanten Interessengruppen zu diskutieren. Die Inputs werden intern aufbereitet und dazu genutzt, bestehende Projekte dahingehend anzupassen und neue Projekte aufzusetzen. Der nächste und somit der elfte Stakeholder Round Table soll im Herbst 2022 stattfinden, sofern dies unter den dann geltenden Vorgaben zu COVID-19 möglich ist.

Darüber hinaus gibt es noch weitere Möglichkeiten und Formate für Stakeholdergruppen, um sich mitzuteilen, auszutauschen oder einzubringen:

- Mitarbeiter*innenbefragung
- Kund*innendienst für Privatpersonen (zu Geschäftszeiten erreichbar)

- Kund*innenservice für Firmenkontakte (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Kund*innenbefragung (vierteljährlich)
- Investor-Relations-Abteilung (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Compliance-Hotline (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Ombudsperson für Mitarbeiter*innen (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Hauptversammlung für Aktionär*innen (einmal jährlich)
- E-Mail-Adresse für Fragen zum Thema Nachhaltigkeit (csr@post.at)

G 04 Stakeholdergruppen

GRN 102-40, 102-42

In Anlehnung an die ONR 192500, die zertifizierbare Leitlinie zur ISO 26000, haben wir die für uns relevanten Stakeholdergruppen evaluiert. Die Analyse zeigt, dass sich die Interessengruppen der Post aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen des Unternehmens zusammensetzen. Um die Interessen der einzelnen Gruppen zu erkennen, setzen wir auf

unterschiedliche Dialogformate. Neben dem jährlich stattfindenden Stakeholder Round Table¹ bieten wir allen Stakeholdern über verschiedene analoge und digitale Kommunikationskanäle die Möglichkeit sich einzubringen. Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit der Politik und anderen zentralorganisierten Interessenvertretungen.

Aktionär*innen	Kund*innen	Mitarbeiter*innen	NGOs	Gemeinden/ Bürgermeister*innen	Behörden
Verbände	Sozialpartner*innen			Freund*innen & Familie	Wettbewerb
Regierung	Medien	Lieferant*innen	Transportdienstleistungsunternehmen	ESG-Ratingagenturen	Nachhaltigkeitscommunity

¹ 2020 konnte aufgrund der COVID-19 Pandemie kein Stakeholder Round Table stattfinden.

EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie ist ein im EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ festgelegtes Instrument und liefert erstmals ein EU-weit einheitliches Klassifizierungssystem für die ökologische Nachhaltigkeit von Wirtschaftstätigkeiten. Das übergeordnete Ziel ist die Förderung von Investitionen in ökologisch nachhaltige Technologien und Aktivitäten. Damit soll die EU-Taxonomie einen Beitrag zur Erreichung von Klimaneutralität in der Europäischen Union bis 2050 und damit zur Umsetzung des European Green Deal leisten.

Laut EU-Taxonomie Verordnung sind Wirtschaftstätigkeiten ökologisch nachhaltig, die einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von mindestens einem Umweltziel leisten und dabei kein anderes Umweltziel wesentlich beeinträchtigen. Zusätzlich muss das Unternehmen Mindeststandards für Arbeits- und Menschenrechte einhalten. Insgesamt enthält die EU-Taxonomie sechs Umweltziele: Klimaschutz, die Anpassung an den Klimawandel, die nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen, der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, die Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie der Schutz von Ökosystemen und der Biodiversität. Der Erfüllungsgrad der Ziele wird anhand sogenannter technischer Bewertungskriterien festgelegt. Diese liegen lediglich für die ersten beiden genannten Klimaziele vor.

Umsetzung der EU-Taxonomie

Wir haben uns im Jahr 2021 intensiv mit den Anforderungen der EU-Taxonomie auseinandergesetzt und ein interdisziplinäres Team gegründet, um unsere Wirtschaftstätigkeiten hinsichtlich deren Taxonomiefähigkeit zu prüfen. Um die geforderten Angaben gut abzudecken, kommen die teilnehmenden Projektmitarbeiter*innen aus den Unternehmensbereichen CSR- und Umweltmanagement, Investor Relations, Konzernrechnungswesen und Konzerncontrolling. Die operativen Fachbereiche und die Konzerngesellschaften werden ebenfalls stark miteinbezogen. Hier wird die starke Verzahnung von finanziellen und nichtfinanziellen Informationen für die Erfüllung der Anforderungen der EU-Taxonomie in der Unternehmensberichterstattung besonders deutlich.

Relevante Kennzahlen

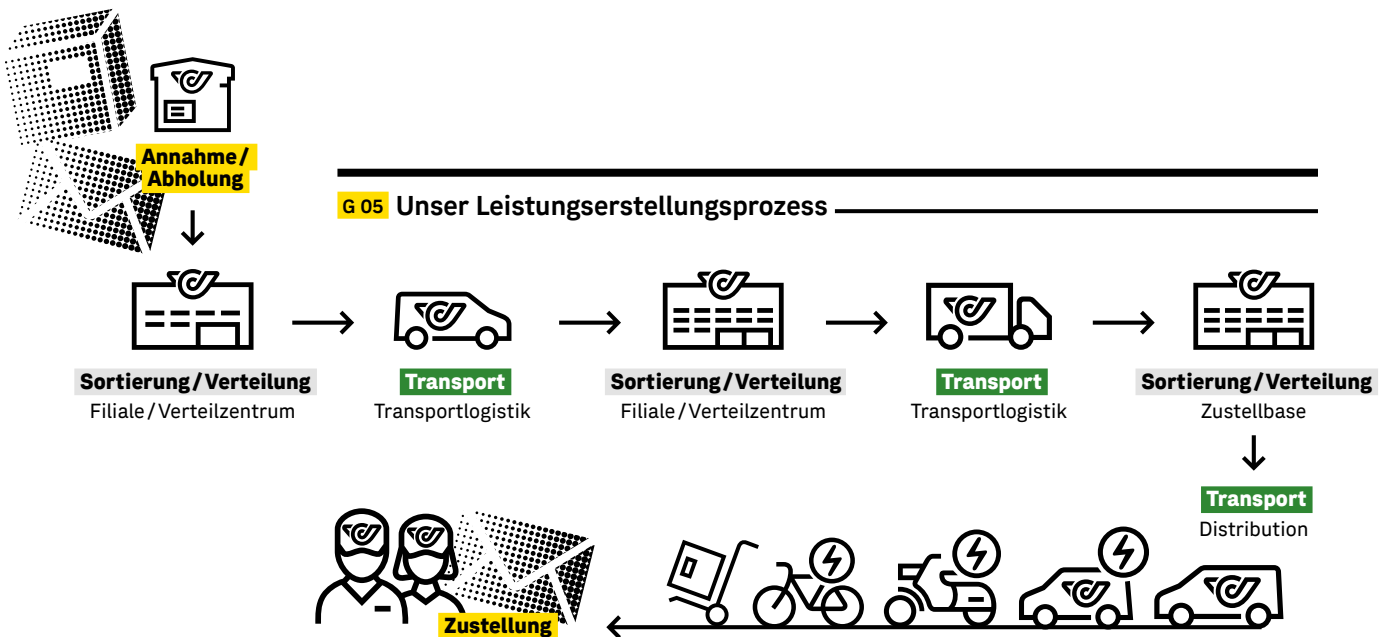
Unternehmen, die zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß NFI-Richtlinie verpflichtet sind, müssen ab dem Geschäftsjahr 2021 auch erstmalig Angaben zur EU-Taxonomie veröffentlichen. Wirtschaftstätigkeiten, die im Sinne der EU-Taxonomie als taxonomiefähig gelten, sind als Teil der nichtfinanziellen Erklärung in Form des Anteils an den Kennzahlen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (Capital Expenditures – CapEx) und Betriebsausgaben (Operational Expenditures – OpEx) anzugeben. Dadurch findet eine erstmalige Verbindung von finanziellen Kennzahlen und Nachhaltigkeitskriterien statt. Eine neue Betrachtung und eine neue Ausrichtung des Reportings ist die Folge. Ab Geschäftsjahr 2022 findet eine Ausweitung der Berichterstattung hinsichtlich Taxonomiekonformität statt.

Wesentliche Prozessschritte im Geschäftsmodell der Post

Das Geschäftsmodell der Post besteht zum Großteil aus der Zustellung von Brief-, Werbe- und Paket-Sendungen, wofür sowohl Transport- als auch Sortierleistungen notwendig sind (siehe Grafik S. 30). Aus diesem Grund sind für die Post vor allem die von der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit Verkehr, Logistik und Transport von Bedeutung.

Zwischen der Annahme und der Zustellung der unterschiedlichen Sendungen erfolgt unsere Leistungserbringung in Form der Sortierung bzw. Umladung der Sendungen und deren Transport.

Der Prozess der Sortierung beinhaltet das Fördern und Sortieren von Sendungen an unseren Logistikstandorten zur Verteilung an die richtigen Adressaten. In diesem Prozessschritt sind auch die Umladetätigkeiten der Sendungen zwischen den jeweils geeignetsten Transportmitteln wie Lkw, Pkw, Motorräder, Quads, Lastenräder oder die Vorbereitung zur Fußzustellung enthalten.



Der Prozess des Transports deckt einerseits Transporte zwischen Standorten wie Filialen, Logistikzentren und Zustellbasen und andererseits den Transport für die Zustellung der Sendungen zu den Empfänger*innen ab. Die Transportmittel unterscheiden sich nach Distanz. Während in der Transportlogistik für Langstrecken Lkw und Transporter eingesetzt werden, sind für die kürzeren Distanzen bei der Distribution zu unseren Kund*innen vor allem Klein-Lkw, Pkw, Mopeds, Quads und Fahrräder im Einsatz. Ein großer Anteil dieser Beförderungsmittel wird bereits elektrisch betrieben. Vor allem im städtischen Gebiet spielt auch die Fußzustellung eine große Rolle.

Taxonomiefähiger Umsatz

Der Österreichische Post-Konzern weist einen Umsatz von 2,5 Mrd EUR aus. Da die Post den größten Anteil ihres Umsatzes mit Transportdienstleistungen erwirtschaftet, können 95% des Umsatzes taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten aus dem Bereich Verkehr, Logistik und Transport zugeordnet werden. Bei der Zuteilung auf die Aktivitäten wird unser Leistungserstellungsprozess aus den Bereichen Sortierung/Verteilung und Transport berücksichtigt (siehe Grafik oben). Das vollständige Modell zur Berechnung des taxonomiefähigen Umsatzes wird auf S. 132ff beschrieben.

Taxonomiefähiger CapEx

Der Österreichische Post-Konzern hatte 2021 Investitionen in der Höhe von 290 Mio EUR, die in die Berechnung des CapEx laut EU-Taxonomie eingehen. Davon taxonomiefähig sind 79%. Diese Investitionen betreffen

hauptsächlich den Fuhrpark und das Logistiknetzwerk (Sortieranlagen, Verteilzentren und Zustellbasen).

Taxonomiefähiger OpEx

Der taxonomiefähige OpEx wird durch die Definition der Taxonomie eingegrenzt und unterscheidet sich stark von der Definition aus der Finanzberichterstattung. Die Basis der Größe der Taxonomie betrifft in der Post ein Volumen von lediglich 86 Mio EUR (ca. 3% des Konzernumsatzes). Der taxonomiefähige Anteil beträgt 58%. Entsprechend der Betrachtung gemäß EU-Taxonomie Verordnung liegt der Fokus bei der Post auf der Instandhaltung der Logistikinfrastruktur und des Fuhrparks, sowie Energieeffizienzmaßnahmen.

Maßnahmen im Einklang mit den Klimazielen und der EU-Taxonomie

Die Post leistet mit ihren Maßnahmen einen Beitrag zum Klimaschutz, der Anpassung an den Klimawandel und so zu den Klimazielen des European Green Deal. Mit der Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT (siehe S. 14) stellen wir schon seit 2011 CO₂-neutral zu. Der klimafreundliche Umbau unserer Flotte schreitet im Einklang mit den Pariser Klimazielen stetig voran (siehe S. 12f), um bis 2030 100% E-Mobilität in der letzten Meile einzusetzen. Auch die kontinuierliche Effizienzsteigerung im Fuhrpark (siehe S. 82ff) und in Gebäuden (siehe S. 85ff) trägt zur Erreichung der Ziele bei. Hier spielt der Einsatz alternativer Technologien im Bereich Energie und Fuhrpark eine wesentliche Rolle.

➡ Weitere Informationen finden Sie im Risikobericht, S. 67ff.

ESG-RISIKO- MANAGEMENT

Das Risikomanagement der Österreichischen Post berücksichtigt zunehmend Environmental-, Social- und Governance-Aspekte (ESG-Aspekte). Zudem ist die Post Unterstützerin der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

GRI 102-11

Eine wesentliche Säule guter Corporate Governance ist ein umfassendes Management von Risiken und Chancen. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen und der neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie fließen Environmental-, Social- und Governance-Aspekte (ESG-Aspekte) verstärkt in das Risikomanagement ein. Es werden dabei auch die Anforderungen des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) sowie die Vorgaben der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) abgedeckt. Wir, als Österreichische Post, sind zudem offizielle Unterstützerin der TCFD (TCFD-Supporter), was die Wichtigkeit dieses Themas für uns weiter unterstreicht. Durch diesen Ansatz sollen Risiken und Chancen, die aus den Themenfeldern Nachhaltigkeit und Klimakrise erwachsen, frühzeitig erkannt werden. So können die strategische Ausrichtung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden.

Dieses Kapitel fokussiert das Chancen- und Risikomanagement mit Bezug zu Nachhaltigkeit und Klimakrise als Bestandteil des Konzernrisikomanagements. Weitere Details zum allgemeinen Konzernrisikomanagement, zur Risikostrategie und -politik sowie zum internen Kontrollsystem finden Sie im Geschäftsbericht 2021.

 siehe Geschäftsbericht 2021 S. 67ff

Risikoidentifikation

Aufgrund der immer größeren Bedeutung von Nachhaltigkeit für das unternehmerische Handeln treiben wir die Weiterentwicklung des Managements von Nachhaltigkeitschancen und -risiken weiter voran. Die allgemeinen Nachhaltigkeitsrisiken und die TCFD-Risikokategorien wurden mittels der klassischen Outside-In-Sicht¹ betrachtet. Darüber hinaus wurde eine Inside-Out-Analyse² gemäß den Vorgaben des NaDiVeG durchgeführt.

Im Jahr 2021 wurde der Austausch zwischen den Abteilungen Risikomanagement und CSR & Umweltmanagement in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe intensiviert, um Chancen und Risiken zu analysieren, zu strukturieren und zu bewerten.

Auch dieses Jahr wurden in Workshops mit externen Expert*innen die Themen, ESG, NaDiVeG, TCFD und CDP vertieft und weitere ESG- und klimabezogene Chancen und Risiken identifiziert. Bestehende Chancen und Risiken wurden analysiert und aktualisiert. Basis der Risikoanalyse waren einerseits die wesentlichen Themen der Post, die Belange des NaDiVeG, und andererseits diverse für die Post anwendbare internationale Standards (SASB, TCFD, IFC General EHS Guidelines und MVO Risk Check).

Zudem erfolgte ein Screening aller bereits von anderen Fachabteilungen gemeldeten Risiken aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem hinsichtlich eines ESG- oder TCFD-Bezugs.

¹ **Outside-In:** Risiken ausgehend von den Belangen von bspw. Gesellschaft oder Umwelt auf die Unternehmenstätigkeit

² **Inside-Out:** Risiken ausgehend von der Unternehmenstätigkeit auf die Belange von bspw. Gesellschaft oder Umwelt. Die Auswirkungen wurden in Relation zur Größe und Bedeutung der Österreichischen Post betrachtet.

Risikobewertung

Die im Zuge dieses Prozesses identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken wurden anschließend einer Bewertung unterzogen. Folgende Bewertungsmethodik wurde dabei angewendet: Bewertung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung.

- Es werden zwei Zeithorizonte betrachtet, Mittelfristigkeit (4 Jahre), Langfristigkeit (10 Jahre)
- Bruttobetachtung (Status quo im Jahr 2021) und Nettobetachtung (Status quo 2021 abzüglich der Risikominimierung durch Maßnahmen)
- Quantitative Bewertung der finanziellen Auswirkungen und/oder
- Qualitative Bewertung entsprechend den in der Risikomanagementrichtlinie definierten Risikobewertungsmatrizen für die Outside-In- und Inside-Out-Bewertungen.

Risikosteuerung

Durch diese Vorgehensweise wurde die Integration der ESG-Themen und des Klimawandels in das konzernweite Risikomanagementsystem weiter vorangetrieben. Dies unterstützt die detailliertere ESG-Chancen- und Risikoberichterstattung unter Einbeziehung der NaDiVeG-Belange und ermöglicht eine klimabezogene Berichterstattung gemäß TCFD.

Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung und ein anschließendes Reporting wesentlicher Chancen und Risiken an den Vorstand, die intern definierte qualitative bzw. quantitative Schwellenwerte überschreiten. Da kurz- und langfristige klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken Teil des konzernweiten Risikomanagements sind, fließen diese ebenfalls in die halbjährliche Risikoanalyse mit ein. Derzeit sind 34 Risiken und Chancen mit ESG-Bezug im Risikomanagement-Tool erfasst (sowohl Outside-In als auch Inside-Out), wobei thematisch zusammengehörige Risiken als Risiko-Cluster betrachtet werden. Im Berichtsjahr 2021 wurden zwölf Outside-In-ESG-Risiken (bzw. Cluster) ermittelt, die die Schwelle zur Berichterstattung an den Vorstand überschritten hatten. Die Schwellen für die Berichterstattung

an den Vorstand werden jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst. Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wurde im Berichtsjahr 2021 der halbjährliche Konzernrisikomanagementbericht um TCFD- und ESG-Chancen und -Risiken erweitert.

— siehe Geschäftsbericht 2021 S. 67ff

Tabellarische Auflistung der ESG-Risiken gemäß TCFD und NaDiVeG

GRI 102-15

Im vorliegenden Abschnitt werden alle ESG-Risiken gemäß TCFD und NaDiVeG aufgelistet, die die definierte Schwelle für die Berichterstattung an den Vorstand erreicht haben.

— siehe Geschäftsbericht 2021 S. 67ff

Bei der gesamten Darstellung handelt es sich um Brutto Risiken. Im Zuge der Identifikation, Analyse und Bewertung der ESG- und klimabezogenen Themen wurden auch drei Chancen in Zusammenhang mit dem wesentlichen Thema Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote identifiziert. Keine dieser Chancen hat jedoch die Schwelle für das externe Reporting erreicht. Insgesamt werden daher zwölf ESG-Risiken nach der Outside-In-Betrachtung (davon fünf klimabezogene Risiken) und fünf ESG-Risiken nach der Inside-Out-Betrachtung gemäß NaDiVeG berichtet.

Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in wurden drei wesentliche Outside-In-Risiken und ein Inside-Out-Risiko identifiziert.

Das bedeutendste Outside-In-Risiko für das Unternehmen ist ein möglicher Reputationsverlust durch etwaige Verfehlungen in der Lieferkette. Zur Reduktion dieses Risikos wurden Maßnahmen wie der Vendor Integrity Check und die Lieferant*innenbewertung konzernweit implementiert (siehe nachhaltige Beschaffung S. 61ff).

Das bedeutendste Inside-Out-Risiko besteht im Bereich der Business Ethics aufgrund der Größe und Bedeutung des Unternehmens für Österreich und den Kapitalmarkt beim Thema Korruption.

T 06 Bruttoisiken des Handlungsfelds „Wirtschaft & Kund*in“

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen und NaDiVeG-Belangen	Risikorange	Risikobeschreibung	Maßnahmen
Nachhaltige Governance & Compliance Korruption, Menschenrechte	Ausschluss aus öffentlichen Vergaben aufgrund von Verstößen gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG)	Ausschluss bei öffentlichen Vergabeverfahren aufgrund von Verstößen gegen das AuslBG und daraus resultierend Umsatzverluste	Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmensstrukturen inkl. Due-Diligence Prozessen zur Gewährleistung der Einhaltung des AuslBG Siehe S. 63ff
	Verstöße gegen das Kapitalmarktrecht	Im Wesentlichen können hierbei Risiken für Verfahren, Strafzahlungen und Reputationsverlust aus verspäteten oder im schlimmsten Fall versäumten Meldungen (bspw. Ad-hoc-Meldungen, Meldung von getätigten Eigengeschäften von Führungskräften) bzw. durch den Missbrauch von Insider-Informationen entstehen. Auch unbeabsichtigte inkorrekte Meldungen, können eine Auswirkung haben	Zertifiziertes Compliance-Management-System nach ISO 37001 und 37301 Siehe S. 64f
Nachhaltige Beschaffung Menschenrechte	Möglicher Reputationsverlust durch etwaige Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards und Menschenrechten in der Lieferkette	Als öffentliches Unternehmen ist die Wahrnehmung der Post in der Gesellschaft sensibel und teilweise kritisch. Im Falle von etwaigen Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards und Menschenrechten in der Lieferkette könnte dies zu einem Reputationsverlust führen	Zertifiziertes Compliance-Management-System nach ISO 37001 und 37301, Lieferant*innenkodex, Systemgestützte Lieferant*innenbewertung Siehe S. 64ff

Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikorange	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Korruption, Menschenrechte	Business Ethics & Beschaffung: Negative Auswirkungen auf die Gesellschaft (Staat, Sozialsystem, Wettbewerb, Kapitalmarkt) durch mangelhafte Integrität	Mögliches Fehlverhalten kann zu negativen Auswirkungen auf die Rechtsstaatlichkeit und auf die Gesellschaft führen	Als Staatsbeteiligung und Aktiengesellschaftform bereits Erfüllung sehr hoher rechtlicher Standards (Kartellrecht, Kapitalmarkt Vorgaben, Bundesvergabegesetz), zusätzlich implementierte und zertifizierte Managementsysteme nach ISO 37001 und 37301 Siehe S. 64ff

Handlungsfeld „Umwelt & Klima“

Im Bereich Umwelt & Klima hat die Post fünf Outside-In- und zwei Inside-Out-Risiken identifiziert, die sich in transitorische und physische Klimarisiken gliedern.

TRANSITORISCHE KLIMARISIKEN¹

Wesentliche Risiken sind: die Änderung, die Verschärfung oder der Erlass neuer Gesetze sowie mögliche Reputationsverluste und negative Effekte bedingt durch die voranschreitende Digitalisierung. Diese können mitunter hohe direkte Kosten verursachen (z. B. durch CO₂-Steuer und Emissionshandel) oder zu Veränderungen des Geschäftsmodells führen (z. B. durch „Opt-In“, ein ausdrückliches Zustimmungsverfahren für Werbesendungen).

☞ siehe Risikobericht im Konzernlagebericht S. 68ff

Um die Risiken aus den transitorischen Klimawandelfolgen zu minimieren, setzen wir uns seit einem Jahrzehnt ambitionierte Klimaziele, um darüber auch die Energieeffizienz sukzessive zu erhöhen. Seit 2017 haben wir als eines von zwei Unternehmen in ganz Österreich ein wissenschaftlich basiertes Klimaziel bei der Science Based Targets Initiative eingereicht. Das Ziel wurde im Jahr 2021 überarbeitet, um noch bewusster zum Klimaschutz beizutragen, und im ersten Quartal 2022 bei der Science Based Targets Initiative eingereicht. Wir verpflichten uns damit den Pariser Vorgaben und leisten einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C.

☞ siehe Unternehmen & Verantwortung, S. 12ff

¹ Risiken, die sich aus dem Übergang in eine CO₂-arme Wirtschaft ergeben können

PHYSISCHE KLIMARISIKEN

Langfristige Klimaveränderungen können ein Risiko für den Postbetrieb darstellen, auch unter veränderten Klimabedingungen (heiße Sommer, starkniederschlagsreiche Winter) eine flächendeckende Versorgung mit Postdienstleistungen zu gewährleisten. Bei längerfristiger Risikobetrachtung könnten zusätzliches Personal

bzw. Schutzrüstungen oder technische Maßnahmen zur Kühlung notwendig werden, was eine finanzielle Belastung bedeuten würde.

Das relevanteste Inside-Out-Risiko auf die Umwelt ist der Beitrag zum Klimawandel und zur Erhöhung von Luftschadstoffen durch die energieintensive Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen.

T 07 Bruttoisiken des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikoname	Risikobeschreibung	Maßnahmen
TCFD: Policy and Legal Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Einführung einer CO ₂ -Bepreisung (nationale CO ₂ -Steuer oder Aufnahme des Transportsektors in den nationalen CO ₂ -Emissionshandel)	Änderungen der CO ₂ -Bepreisung und im CO ₂ -Emissionshandel aufgrund von Änderungen in der Gesetzgebung stellen für die Österreichische Post ein Risiko dar. Durch das Inkrafttreten der nationalen CO ₂ -Steuer ab Mitte 2022, wird das Risiko mit dem Geschäftsjahr 2022 eintreten und zu Mehrkosten führen. Ein weiteres potenzielles Risiko ergibt sich durch die hohen Auswirkungen des Transportsektors auf die Treibhausgasbilanz und der Aufnahme des Sektors zum verpflichtenden CO ₂ -Emissionhandel der Europäischen Union	Bis 2030 werden 100% E-Fahrzeuge in der Zustellung eingesetzt. Im Bereich der Zustellfrächter*innen soll es verstärkt zu Kooperationen und somit zu einer Nutzung von E-Fahrzeugen kommen Im Bereich des Schwerverkehrs wird nach Alternativen gesucht (Biogas, Wasserstoff) Im Gebäudebereich erfolgt eine Umrüstung und Modernisierung der Wärmebereitstellungsanlagen. Energieeffizienzmaßnahmen werden ebenfalls umgesetzt Siehe S. 79f, 82ff, 85f
TCFD: Policy and Legal Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Umstellung auf Opt-In für unadressierte Sendungen (Infopost und Regionalmedien)	Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen für adressierte und unadressierte Werbung aufgrund möglicher potenziell umweltschädlicher Wahrnehmung von Werbesendungen in der Gesellschaft (z. B. Opt-In, ein ausdrückliches Zustimmungsverfahren für Werbesendungen)	Ökobilanzierung für analoge im Vergleich zu digitaler Werbung im Jahr 2020 und darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen im Jahr 2021, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 58ff
TCFD: Chronic Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Mögliche Beeinträchtigung von Arbeits- und Prozessabläufen durch hohe Tagestemperaturen im Sommer	Der Klimawandel bedingt eine langfristige, kontinuierliche Steigerung der Tagesmitteltemperaturen im Sommer und könnte zur Beeinträchtigung von Arbeits- und Prozessabläufen führen	Verstärkter Einsatz von Klimaanlage bzw. alternativen Kühlmethoden, Anschaffung von angepasster Dienstkleidung (Sonnenschutz), angepasste Dienstpläne (Tagesrandzeiten), mehr Personal, um Produktivitätsverluste auszugleichen
TCFD: Reputation Risks Kreislaufwirtschaft	Etwaiger Reputationsverlust bei Kund*innen durch potenziell negative Wahrnehmung des Ressourcenverbrauchs in der Logistik und des Anfalls von Verpackungsabfall bei Paketen	Der Transportsektor wird durch den verursachten Verkehr generell als umweltbelastend angesehen. Es geht aber auch um den stetig steigenden Verpackungsabfall von Paketsendungen, der durch das E-Commerce-Wachstum bedingt ist Eine unzureichende Adressierung dieser Probleme durch die Post könnte einen Reputationschaden für das Unternehmen entstehen lassen	Ab 2020 Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen im Jahr 2021, Kooperationen mit Kund*innen, Kompetenzzentrum Nachhaltige Verpackung/Kreislaufwirtschaft innerhalb der Post Siehe S. 58ff, 87

<p>TCFD: Market Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte</p>	<p>Bereits spürbarer Volumenrückgang im Bereich Brief- und Werbepost aufgrund der Digitalisierung wird im Zuge der Klimawandeldiskussion in der Bevölkerung und bei Geschäftspartnern eventuell forciert</p>	<p>Erhöhtes Umweltbewusstsein in der Bevölkerung und bei Geschäftspartner*innen kann für das Geschäftsmodell der Post ein Risiko im Bereich des Briefgeschäfts darstellen</p> <p>Die spürbaren Veränderungen des Klimawandels führen zu einem stetig steigenden Umweltbewusstsein von Privat- und Geschäftskund*innen und einem Umdenken in der Gesellschaft mit der allgemeinen Forderung nach umweltfreundlicherem Handeln</p> <p>Soziale Medien und die allgemeine kritische Sichtweise auf Unternehmen mit hohem Umwelteinfluss könnten einen Einfluss auf die Marktsituation haben</p>	<p>Ab 2020 Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen im Jahr 2021, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 58ff</p>
--	--	---	---

Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Umweltbelang	Anstieg der eigenen CO ₂ -Emissionen	Der Anstieg wirkt sich negativ auf die nationale Treibhausgasbilanz und damit auf den Klimawandel aus	Forcierung Elektromobilität, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Spritsparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 79f, 82ff, 85f
Umweltbelang	Anstieg der eigenen lokalen Emissionen (NO _x , Feinstaub, Lärm)	Der Anstieg wirkt sich negativ auf die lokale Emissionssituation aus	Forcierung Elektromobilität, Einsatz von Fahrzeugen der Abgastechnologien EEV oder höher, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Spritsparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 79f, 82ff, 85f


Handlungsfeld „Mensch & Soziales“

In der Dimension Mensch & Soziales wurden vier Outside-In- und zwei Inside-Out-Risiken identifiziert.

Das größte Outside-In-Risiko in diesem Themenbereich ist der Ausfall von Personal durch fehlende Arbeitnehmer*innen- bzw. Gesundheitsschutzmaßnahmen. Zur Verringerung des Risikos bietet die Post ein umfassendes Programm an Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen an.

■  siehe Arbeits- & Gesundheitsschutz S. 107ff

Trotz Maßnahmen zur Unfallverhütung und Erhaltung der Gesundheit ergeben sich aus der Inside-Out-Betrachtung Risiken für Mitarbeiter*innen, beispielsweise durch mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen oder Unfälle aufgrund von starker saisonaler Arbeitsbelastung.

■  siehe Arbeits- & Gesundheitsschutz S. 107ff

Ein weiteres Risiko aus der Inside-Out-Betrachtung liegt im Bereich Datenverantwortung. Hier entsteht ein Risiko durch die mögliche Entwendung oder die rechtswidrige Veröffentlichung von sensiblen Kund*innen- sowie Mitarbeiter*innendaten und daraus folgende Schäden für die Betroffenen.

■  siehe Digitale Verantwortung S. 111f

T 08 Bruttoisiken des Handlungsfelds „Mensch & Soziales“

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikoname	Risikobeschreibung	Maßnahmen
Arbeits- & Gesundheitsschutz	Potenzielle Personalausfälle und eventuelle Kosten durch möglicherweise mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen	Mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen könnte zu einer Erhöhung der Krankenstandsquote führen	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 99, 107ff
Arbeits- & Gesundheitsschutz	Mengenverluste durch Lieferant*innensplit	Aufgrund der Covid-19 Problematik verursachte Qualitätsmängel könnten zu einem Mengenabzug der Kund*innen führen	Gesundheitsangebote (Impfungen, Covid-19 Testungen)
Digitale Verantwortung	Verstoß gegen die DSGVO	Weitere Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen, Schadenersatzzahlung wegen Datenschutzverletzung zu Marketingklassifikation; potenzielle Schäden durch unzureichendes Bewusstsein für Datenschutz, IT-, Cyber- und Datensicherheit	Maßnahmen aus IT-Security, Weiterführung der Datenschutzorganisationsstruktur, Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen Siehe S. 99, 111f
Unternehmens- & Arbeitskultur	Hohe Fluktuation wegen unzureichender Zufriedenheit von Mitarbeiter*innen	Fluktuationsquote seit mehreren Jahren auf ähnlichem Level; Ansprüche von Mitarbeiter*innen bzw. Bewerber*innen an Unternehmen befinden sich im Wandel und könnten zu einer erhöhten Fluktuation führen	Maßnahmen zur Förderung der Unternehmens- und Arbeitskultur Siehe S. 98, 100ff, 106f

Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Sozialbelange	Möglichkeit des Verlusts von Kund*innen-/Personalangaben durch Datendiebstahl und/oder Datenschutzverletzungen und damit verbundene negative Auswirkungen auf die Gesellschaft	Durch die mögliche Entwendung oder durch die rechtswidrige Veröffentlichung von sensiblen Daten (Cyberangriff) könnte es zu negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft hinsichtlich des Schutzes von persönlichen Daten kommen	Maßnahmen aus IT-Security, Weiterführung der Datenschutzorganisationsstruktur, Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen Siehe S. 99, 111f
Mitarbeiter*innenbelang, Sozialbelange, Menschenrechte	Potenziell hohe (saisonale) Arbeitsbelastung der eigenen Mitarbeiter*innen, Frächter*innen und Zeitarbeiter*innen sowohl in Bezug auf Arbeitszeit als auch Art der Tätigkeit (Paketgewicht/-größe/-menge)	Gesundheitliche Schäden beim Personal und an Dritten durch vermehrte Unfälle verursacht durch die höhere Arbeitsbelastung	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 99, 107ff

Angaben zu klimabezogenen Risiken gemäß TCFD (TCFD-Index)

T 09 Governance

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken	<ul style="list-style-type: none"> — Der Vorstand der Österreichischen Post wird ab dem Geschäftsjahr 2021 über den ESG-Governance-Prozess im Zuge des Sustainability Boards hinsichtlich Status der Maßnahmen und der Zielerreichung zu allen wesentlichen Themen des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ informiert. Dadurch ist es dem Vorstand möglich, die Fortschritte im Hinblick auf Ziele und Vorgaben für klimabezogene Fragen zu überwachen und zu beaufsichtigen. Zusätzlich zum Sustainability Board bieten die monatlichen Vorstandssitzungen Möglichkeit zur Diskussion und Überwachung von klimabezogenen Themen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 18ff. — Klimabezogene Themen werden für die Unternehmenssteuerung und in der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld „Umwelt & Klima“ berücksichtigt. Demnach fließen diese Themen auch in die Finanzplanung mit ein. Nähere Informationen finden Sie auf S. 12ff. — Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität sowie die Implementierung von Umweltmanagementsystemen zur Steigerung der Energieeffizienz. Entsprechend der neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden ab 2021 auch Nachhaltigkeitsziele in die variablen Gehaltsbestandteile für das gesamte Topmanagement (erste Berichtsebene) aufgenommen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 54. — Die Post definiert Klima im Sinne des Risikomanagements als eine Gegebenheit bzw. einen Zustand und nicht als eine Chance oder Risiko per se. Es werden daher vom Klima abgeleitete Themen als Chancen oder Risiken im Risikomanagement erfasst, wie z. B. Risiken/Chancen aus „Klimaveränderungen“. — Relevante klimabezogene Chancen und Risiken sind in das zentrale Risikomanagement integriert. Dadurch wird der Vorstand halbjährlich in Form eines Chancen- und Risikoberichts auch über TCFD-bezogene Chancen und Risiken informiert. Darüber hinaus berichtet das Risikomanagement auch dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats halbjährlich sowie dem Gesamtaufsichtsrat jährlich. Im Bedarfsfall kann auch ein Ad-hoc-Bericht erfolgen.
b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und beim Management klimabezogener Chancen und Risiken	<ul style="list-style-type: none"> — Die Verantwortlichkeit für klimabezogene Chancen und Risiken ist analog zu sonstigen Konzernchancen und -risiken geregelt und liegt beim Topmanagement. Demnach werden Chancen und Risiken, die einem Fachbereich zugeordnet werden können, von der jeweiligen Fachbereichsleitung verantwortet. Fachbereichsübergreifende Chancen und Risiken werden vom Vorstand verantwortet. Weitere Informationen zu Identifikation, Analyse und Bewertung siehe T 11 Risikomanagement auf S. 38. — Das Topmanagement ist halbjährlich zur Aktualisierung der klimabezogenen Chancen und Risiken aufgefordert, um dem Vorstand im Zuge des Chancen- und Risikoberichts über die wesentlichsten Chancen und Risiken berichten zu können. — Die einzelnen Vorstandsmitglieder legen ihre Sichtweise im Zuge von Chancen- und Risikogesprächen dar, diese fließt in den Chancen- und Risikobericht ein.

T 10 Strategie

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat	<ul style="list-style-type: none"> — Der kurzfristige Betrachtungszeitraum wurde auf vier Jahre festgelegt, was ident zur Mittelfristplanung und der konzernweiten Chancen- und Risikoanalyse ist. Um klimarelevante Chancen und Risiken in einem längeren Zeithorizont analysieren zu können, wurde zusätzlich ein längerfristiger Betrachtungszeitraum von zehn Jahren (analog zur Zeitdauer des Masterplan Nachhaltigkeit 2030) festgelegt. — Eine Übersicht zu den von der Österreichischen Post identifizierten Risiken und Chancen im ESG-Risikomanagement finden Sie auf S. 32f. Dabei sind alle Risiken aus dem ESG-Risikomanagementsystem enthalten, inkl. einer Outside-In-Betrachtung nach den TCFD-Kategorien und einer Inside-Out-Betrachtung gemäß NaDiVeG. — Als das wesentlichste klimabezogene Risiko wurde das physische Risiko resultierend aus den Langzeitfolgen des Klimawandels (Chronic Risk) identifiziert. Es wird angenommen, dass sich höhere Tagestemperaturen auf Prozessabläufe, Mitarbeiter*inneneffizienz und -gesundheit auswirken. — Es zeigt sich, dass Risiken gemäß den TCFD-Kategorien bei der langfristigen Betrachtung ein höheres Risikopotenzial aufweisen als bei der kurzfristigen Betrachtung. Dies ergibt sich durch die fortschreitenden Auswirkungen des Klimawandels. →

b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation

- Zur effektiveren Steuerung der klimabezogenen Risiken und Verwirklichung des klimabezogenen Chancenpotenzials hat die Post eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Siehe S. 12ff, 63ff.
- TCFD-Risiken betreffen primär Zustellprozesse und Gebäudestandards und könnten Kostensteigerungen bewirken. Die Geschäftstätigkeit als solche ist nach derzeitiger Einschätzung nicht gefährdet.
- Klimabezogene Themen und Risiken fließen durch die Maßnahmenumsetzung zur Minimierung der klimabezogenen Risiken entsprechend ihrer Priorisierung in die Finanzplanung (Mittelfristplanung = vier Jahre) mit ein. Relevante klimabezogene Maßnahmen haben in der Finanzplanung bei der Österreichischen Post vorwiegend Auswirkungen auf die Investitionsausgaben, da darunter bspw. die Anschaffung von E-Fahrzeugen und Photovoltaikanlagen fällt.

Auch wurden zwei klimabezogene Risiken identifiziert, die eine Reduktion des Umsatzes bewirken könnten. Gegenmaßnahmen wie Öko- und Sozialbilanzierungen fließen auch hier in die Finanzplanung und in strategische Entscheidungen mit ein. Siehe **T 08** Brutto- und Netto-Risiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 36.
- Im Jahr 2020 wurden drei klimabezogene ESG-Chancen identifiziert. Jedoch erreichen diese nicht die Schwelle für das externe Reporting. Diese Einschätzung wurde 2021 bestätigt.

c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2 °C oder weniger

- Die Österreichische Post stellt bereits seit 2011 alle Sendungen innerhalb von Österreich CO₂-neutral zu. Auch hat sie bereits 2017 ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel mit dem Beitrag zu einer 2-°C-Wirtschaft verabschiedet (Science-based Target [SBT]). Im Jahr 2020 wurde begonnen, das bestehende SBT mit einem 1,5-°C-Szenario (für Scope 1 und 2) zu überarbeiten. Dieses wurde 2021 durch den Gesamtvorstand freigegeben und es erfolgt die Unterzeichnung des Commitment Letters. Anfang 2022 wird das neue 1,5-°C-konforme Ziel bei der SBTi eingereicht. Außerdem hat die Post im Jahr 2018 ein EV100-Ziel bei der ClimateGroup eingereicht: Bis 2030 soll die gesamte Zustellung zu 100% mit E-Mobilität erfolgen.


Nähere Informationen finden Sie ab S. 79f, 82ff, 85f.
- Um klimabezogene Risiken zu vermeiden bzw. die daraus resultierenden Chancen zu nutzen, hat die Österreichische Post im Jahr 2020 eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Dabei ist Klimaschutz der maßgebliche Faktor in der Dimension Umwelt & Klima. Siehe S. 12ff.
- Eine Beeinträchtigung der Umsetzung dieser neuen Strategie und der Zielerreichung des SBT ergibt sich vorwiegend aus der Risikokategorie „Market Risk“. Unzureichende technologische Entwicklungen zu alternativen Antrieben in der Transportlogistik stehen hier im Vordergrund. Siehe **T 07** Brutto- und Netto-Risiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 34f.
- Die berücksichtigten Szenarien spiegeln eine Erderwärmung von 2 °C und 4 °C wider. Für die Szenarienanalyse wurde der langfristige Zeithorizont von zehn Jahren ausgewählt. Siehe S. 40f.

T 11 Risikomanagement

TCFD-Empfehlungen

Umsetzung bei der Österreichischen Post

a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken


- Klimarisiken sind gesamthaft in das Risikomanagementsystem integriert und werden gleichwertig wie andere (Geschäfts-)Risiken gesteuert.
- Der Prozess zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken folgt dem allgemeinen Konzern-Risikomanagementprozess (siehe dazu  Geschäftsbericht 2021 S. 68).


Diese allgemeine Herangehensweise wurde für klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken wie folgt umgesetzt: Im Jahr 2020 fand ein intensiver Austausch zwischen den Abteilungen Risikomanagement, CSR & Umweltmanagement und Investor Relations statt. Im Zuge eines strukturierten und interaktiven Prozesses wurden klimabezogene Chancen und Risiken auf Basis der wesentlichen Themen der Post und auf Basis von internationalen Reportingstandards (bspw. SASB) identifiziert, analysiert und bewertet. Teil dieses Identifikationsprozesses waren alle Risikokategorien gemäß TCFD, wodurch sowohl transitorische als auch physische Klimarisiken analysiert wurden. Der intensive Austausch wurde 2021 fortgesetzt.

Nähere Informationen zum Prozess finden Sie auf S. 31f, 40f.
- Die Post ist weiterhin bestrebt, klimabezogene ESG Chancen und Risiken quantitativ zu bewerten. Die Bewertung bestehender und neu identifizierter TCFD-Chancen und -Risiken erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:
 - zwei Zeithorizonte (kurzfristig = vier Jahre, längerfristig = zehn Jahre) Brutto- (Status quo im Jahr 2020) und Nettobetrachtung (Status quo 2020 abzüglich der Risikominimierung durch Maßnahmen).
 - quantitativ über die finanziellen Auswirkungen oder qualitativ (für die Outside-In-Betrachtung entsprechend der konzernweiten Risikobewertungsmatrix, für die Inside-Out-Betrachtung entsprechend einer neu definierten und an die konzernweite angepasste Bewertungsmatrix).

b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken

- Die Steuerung und Berichterstattung sowie das Verfahren zur Priorisierung von klimabezogenen ESG-Chancen und -Risiken folgt ebenfalls den allgemeinen Konzernrisikomanagementprozessen. Daher werden klimabezogene Chancen und Risiken auch hinsichtlich ihrer Auswirkungen priorisiert.
- Die Risikosteuerung erfolgt durch die Festlegung geeigneter Maßnahmen mit dem Ziel, Risiken zu vermeiden, zu reduzieren oder auf Dritte zu übertragen bzw. Chancen zu verwirklichen. Die Unternehmensbereiche prüfen hierzu die infrage kommenden Maßnahmen mittels Kosten-Nutzen-Analysen und implementieren diese anschließend.

Die Maßnahmen werden im Zuge der halbjährlichen Analyse durch die Risikomanager*innen überwacht und angepasst. 

	<ul style="list-style-type: none"> — Wesentlichkeitsbestimmungen zu relevanten, klimabezogenen Chancen und Risiken erfolgen analog zu den Konzernrisikomanagementprozessen. Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung aller Chancen und Risiken und ein anschließendes Reporting von Chancen und Risiken, die intern definierte Schwellenwerte überschreiten (sowohl qualitativ als auch quantitativ) an den Vorstand. Kurz- und langfristige klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken fließen somit in die halbjährliche Risikoanalyse ein und werden bei Überschreitung des definierten Schwellenwerts in Form eines Chancen- und Risikoberichts dem Vorstand vorgelegt. Im Berichtsjahr 2021 wurden fünf TCFD-Risiken ermittelt, die die Schwelle zur Vorstandsberichterstattung überschritten haben.  Geschäftsbericht 2021 S. 69. — Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wurde im Berichtsjahr 2021 der halbjährliche Konzernrisikomanagementbericht um TCFD- und ESG-Chancen- und -Risiken erweitert. Dadurch werden auch klimarelevante Chancen und Risiken an den Vorstand berichtet.
<p>c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Wie bei Punkt a) zu den Prozessbeschreibungen zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen ESG-Chancen und -Risiken ausgeführt, folgen die Prozesse für klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken den Prozessen des allgemeinen Konzernrisikomanagements. Die Prozesse für klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken sind somit in das Risikomanagement der Organisation integriert.

T 12 Kennzahlen und Ziele

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
<p>a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind: <ul style="list-style-type: none"> — Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen — Anteil erneuerbarer Energien des Gesamtverbrauchs — Anteil E-Mobilität an der Zustellflotte — Energieverbrauch <p>Weitere Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser, Landnutzung und Abfallmanagement werden intern auf Relevanz und Verfügbarkeit eruiert.</p> <p>Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Vorgaben der EU-Taxonomie eingerichtet, um ab dem Geschäftsjahr 2021 nach den Erfordernissen der EU-Taxonomie Verordnung zu berichten. Siehe S. 29f, 130ff.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen den Ausbau von Photovoltaikanlagen, Ausbau von E-Mobilität und die Implementierung von Umweltmanagementsystemen zur Steigerung der Energieeffizienz. <p>Entsprechend der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden ab 2021 auch Nachhaltigkeitsziele im gesamten variablen Vergütungssystem berücksichtigt. Siehe S. 54.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Kennzahlen der Österreichischen Post sind im Kapitel Nachhaltigkeit in Zahlen zu finden. Siehe S. 118ff.
<p>b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Die Österreichische Post veröffentlicht jährlich ihre gesamten Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen im Nachhaltigkeitsbericht. Siehe dazu S. 34. — Die Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf der ISO-Norm 14064 zur Bilanzierung der Treibhausgase sowie den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Die Kennzahlen werden jährlich extern geprüft. — Wesentliche Risiken im Bereich der Scope-3-Emissionen sind derzeit nicht existent. Im Jahr 2021 wurden mögliche weitere Scope-3-Emissionsquellen analysiert, auf Relevanz geprüft und in Folge in die CO₂e-Emissionsbilanz aufgenommen. Bei nicht vorliegenden Primärdaten wird für die Berechnung der CO₂-Emissionen auf die Datenbasis der eigenen Verbrauchseinheiten (Fuhrpark und Immobilien) zurückgegriffen.
<p>c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Die wichtigsten klimabezogenen Zielsetzungen der Österreichischen Post wurden bei internationalen Institutionen eingereicht und von diesen verifiziert: <ul style="list-style-type: none"> — Science-based Targets: Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1-3) um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013) und Einreichung eines neuen SBT im Jahr 2022 (siehe S. 15) — EV100-Ziel: 100% Elektromobilität in der Zustellung bis 2030 — Der Status der Zielerreichung und weitere Zielsetzungen im Umweltbereich werden jährlich veröffentlicht. Näheres auf S. 70ff.

Klimaszenarioanalyse gemäß TCFD

GRI 201-2 SDG 13

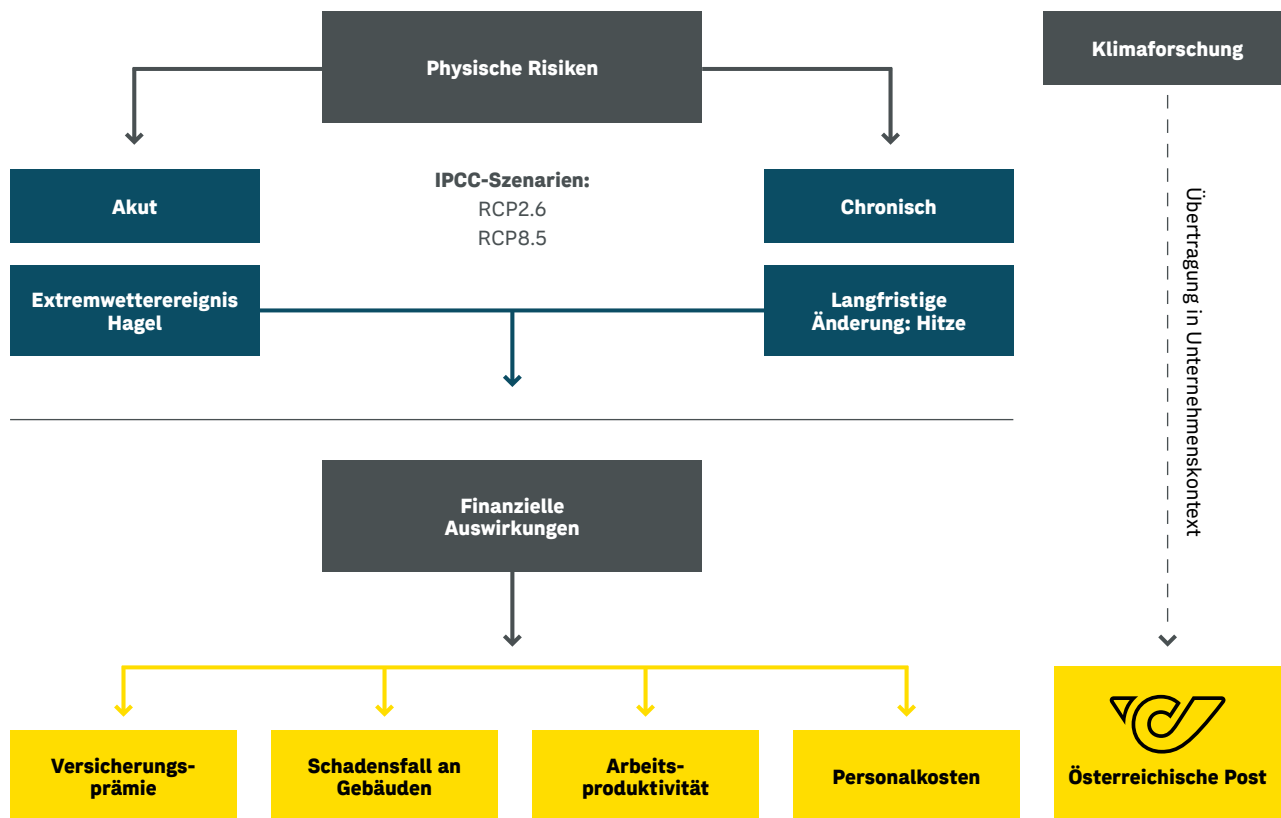
Die Österreichische Post hat auf Basis der TCFD-Empfehlungen erstmalig eine Szenarioanalyse durchgeführt. Dabei wurden die zukünftigen Auswirkungen des Klimawandels auf die Post nach den Richtlinien der TCFD („Outside-In“) betrachtet. Der Fokus lag auf durch den Klimawandel hervorgerufenen physischen Risiken und deren finanziellen Auswirkungen auf die Post.

Die folgenden physischen Risiken wurden im Zuge eines internen Workshops definiert und als wesentlich für eine Szenarioanalyse bewertet:

- Akute physische Risiken: extreme Wetterereignisse, insbesondere Hagel. Dieses Risiko wurde im Zuge des internen ESG- und TCFD-Risikoprozesses als aufkommendes Risiko identifiziert, das weiter beobachtet werden sollte.
- Chronische physische Risiken: Hitzeperioden aufgrund steigender Sommertemperaturen

— siehe T 07 Bruttorisiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 34f

G 06 TCFD-Szenarioanalyse Vorgehen



Für die anschließende Szenarioanalyse wurde der Betrachtungszeitraum 2020 bis 2040 gewählt. Dies stimmt auch mit den erwarteten Vorgaben zur Klimawandeladaption aus der EU-Taxonomie überein. Das Rahmenwerk für die weitere Analyse bildeten die vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) definierten Emissionskonzentrationspfade. Um die ganze Bandbreite an möglichen Auswirkungen abzudecken, wurden die folgenden beiden Szenarien gewählt:

- RCP2.6 (Dekarbonisierungsszenario, Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens mit Limitierung der globalen Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts <2 °C im Vergleich mit der vorindustriellen Zeit)
- RCP8.5 („Business-as-Usual“-Szenario, Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts >4 °C)

Um dem regionalen Fokus gerecht zu werden, sind auch Klimadaten und Quellen aus Österreich in die Analyse eingeflossen. Wo diese nicht verfügbar waren, wurde auf europäische oder internationale Daten, etwa aus dem IPCC, zurückgegriffen.

Die folgenden kostenverursachenden Klimaparameter wurden ausgewählt, um die negativen Auswirkungen des Klimawandels auf die Post darzustellen:

- Chronische physische Risiken: Auswirkung von Änderungen der durchschnittlichen Temperatur auf Arbeitsproduktivität und Klimatisierung
- Akute physische Risiken (Hagel): Auswirkung von Änderungen durch Hagel-Gewitter auf Sachschäden an Gebäuden und Fahrzeugen

Die folgenden Klimaindikatoren wurden ausgewählt:

- Betrachtung der zukünftigen Entwicklung von Sommer- und Hitzetagen in Österreich, aufgrund mangelnder Plausibilität aber für die Analyse ausgeschlossen
- Hitze: Änderung der monatlichen Maximaltemperatur (°C) für Juni bis September als Bezugsgröße für den Rückgang der Arbeitsproduktivität (linear um 2% je 1 °C Temperaturanstieg) und die Steigung der Stromkosten für die Klimatisierung (linear gemäß Steigung der Temperatur)
- Hagel: schwierige Modellierung dieses Wetterereignisses, auch in der Vergangenheit volatiles Auftreten, somit war es nicht möglich, valide Aussagen über die zukünftigen finanziellen Auswirkungen von Hagelereignissen auf die Post zu generieren.

Basierend auf einer Literaturrecherche und der Auswertung der Klimaindikatoren werden folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Hitzestress kann zukünftig zu einem Rückgang der Arbeitsproduktivität führen, vor allem in den warmen bzw. heißen Monaten Juni bis September
- Erhöhung des Stromverbrauchs und der operativen Kosten (OpEx) für Klimatisierungen durch Zunahme der Kühlgradtage sowie zusätzliche Investitionskosten (CapEx) für Nachrüstungen einer entsprechenden Infrastruktur möglich
- Hagelereignisse sind aufgrund der unzureichenden Datenlage momentan kein geeigneter Indikator für ein akutes Klimarisiko
- Die Thematik der Szenarioanalyse soll intensiv weiterverfolgt werden



24/7


„Filiale der Zukunft“
verbindet persönliche Beratung
und bequeme Dienstleistung

→ Seite 44, 56f

LÖSUNGEN SCHAFFEN.

Wir investieren in den Ausbau unserer
Leistungen und Kapazitäten, denn
nur so ist ein qualitatives, kund*innen-
orientiertes Wachstum möglich.

100



Personen testeten bereits
unsere Vorzimmer-Zustellung –
komfortabel direkt hinter die
eigene Haus- oder Wohnungstür

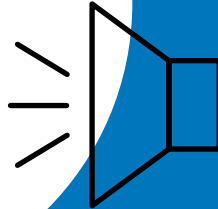
→ Seite 44, 52

Immer besser bleiben.
Wirtschaft & Kund*in

494

Abholstationen mit
innovativer
Audioführung

→ Seite 44

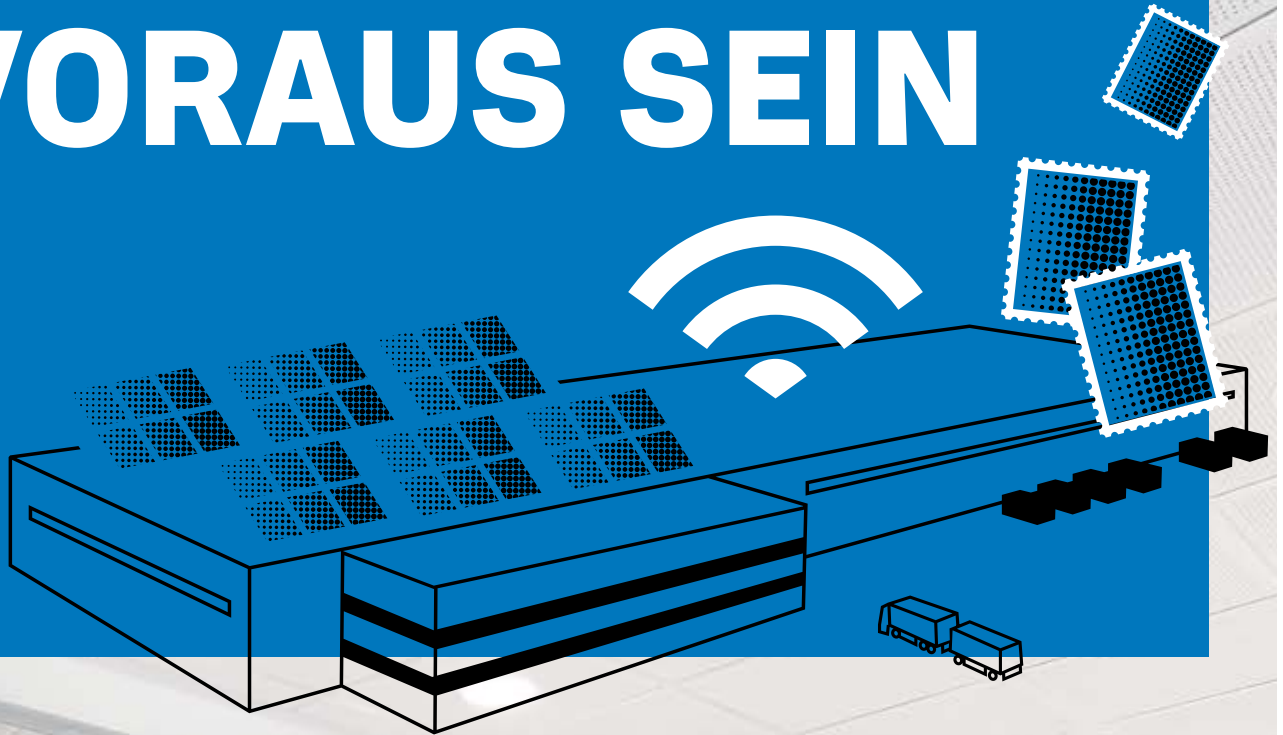


Kurze Wege durch
Automatisierung und
Digitalisierung

→ Seite 48



EINEN SCHRITT VORAUS SEIN



Schalter-Service



Geschenke

versenden

A1

Smartphone wird mehr

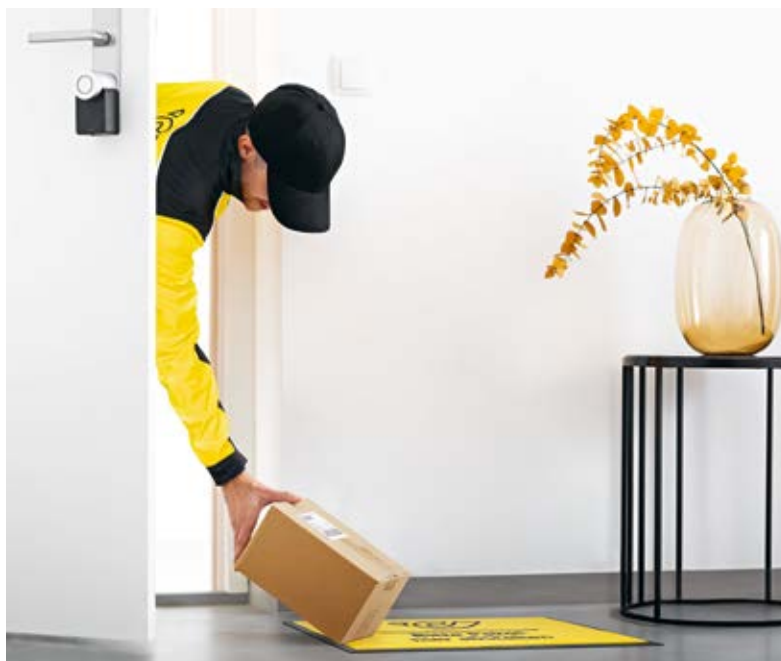
Wir wissen, sich
nicht ändern.
Einfach verwalten
oder Posten stellen
geht schnell und
praktisch zusammen
3D-Geräten.

Die Post der Zukunft

Technologien und Kund*innenbedürfnisse unterliegen einem gleichermaßen rasanten Wandel. Mit zukunftsweisen Konzepten setzt die Post Maßstäbe und zeigt schon heute, was morgen Standard sein wird.

Im Juli hat die Österreichische Post in Wien-Simmering die „Filiale der Zukunft“ eröffnet. Das innovative Konzept verbindet das Vor-Ort-Angebot mit der digitalen Welt: Postservices der nächsten Generation, persönliche Beratung und bequeme Dienstleistungen rund um die Uhr.

Wie die Post in der neuen Filiale den Ansatz von modernen SB-Services und gleichzeitigem Fokus auf die Menschen umsetzt, zeigt das Beispiel der innovativen Abholstationen. Um ihre Selbstbedienungsservices auch blinden und sehbehinderten Menschen zugänglich zu machen, hat die Post gemeinsam mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich (BSVÖ) und dem Linzer Automatisierungsspezialisten Keba die Abholstationen weiterentwickelt. Nun sind die Selbstbedienungsangebote mit innovativer Audioführung auch für blinde und sehbehinderte Menschen in allen 494 Abholstationen in ganz Österreich verfügbar. Das Konzept wurde mit zwei internationalen Designpreisen und dem Zero Project Award 2022 ausgezeichnet. Dieser wird von Expert*innen für Inklusion und von Menschen mit Behinderungen aus der ganzen Welt vergeben. Im Sommer startet in einem nächsten Schritt der Roll-out barrierefreier Frankierautomaten und Versandboxen.

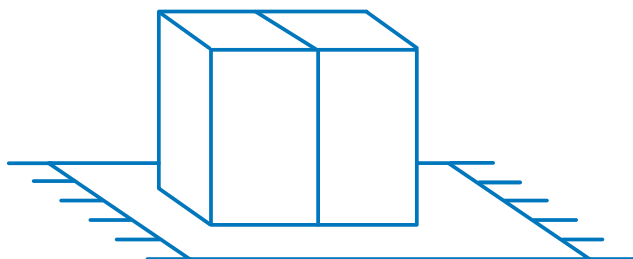


Mehr Komfort: Vorzimmer- Zustellung und Abholservice

Im Rahmen ihrer kontinuierlichen Bemühungen um eine noch einfachere und komfortablere Paketzustellung hat die Post 2021 das Projekt „Vorzimmer-Zustellung“ gestartet. Gemeinsam mit A1 und dem Smart-Lock-Hersteller Nuki hat das Unternehmen damit eine Lösung entwickelt, bei dem die Zusteller*innen das Paket direkt in der Wohnung abstellen. Von Juli bis Dezember 2021 fand ein Testlauf der Services statt, dessen Ergebnisse 2022 ausgewertet werden. Auf maximalen Komfort zahlt auch das neue Abholservice-Business ein, bei dem neuerdings auch Kleinunternehmen bis zu fünf frankierte Pakete bequem vor Ort von der Post abholen lassen können.

↑
Smarte Paket-
zustellung einfach
und bequem in
die eigenen vier
Wände

←←
Innovative Abhol-
stationen und neu
entwickelte Versand-
stationen folgen
dem Trend der
Selbstbedienung



Neue Standards der EU-Kommission

Interview mit Sigrid Stagl

Frau Prof. Stagl, Sie haben sich im Rahmen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit umfangreich mit der EU-Taxonomie beschäftigt. Was verbirgt sich hinter der Verordnung und welches Ziel verfolgt sie?

STAGL Bei der EU-Taxonomie handelt es sich um eine im EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ festgelegte Maßnahme. Sie definiert die EU-Kriterien für Nachhaltigkeit und soll ein einheitliches Klassifizierungssystem sicherstellen. Damit leistet die Taxonomie einen Beitrag zur Erfüllung der Klimaneutralität der Europäischen Union bis 2050 und somit zum European Green Deal. Mit der einheitlichen Klassifizierung und dem Monitoring sollen „Greenwashing“ vermieden, die Transparenz erhöht und die Entscheidung für umweltfreundliche Bereiche erleichtert werden. Parallel zur Fertigstellung der „grünen“ EU-Taxonomie ist derzeit auch eine soziale Taxonomie in Arbeit.

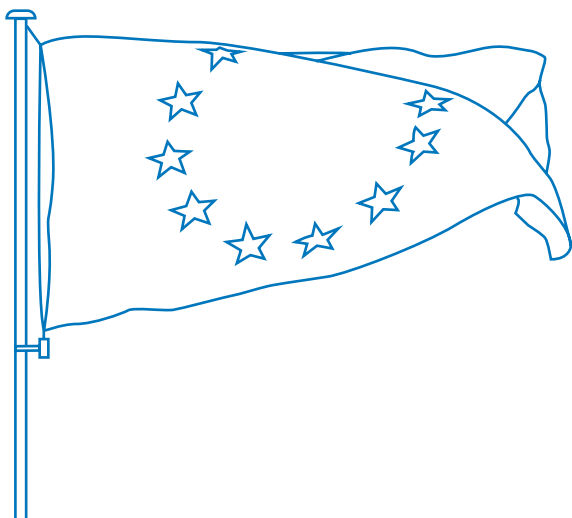


Was bedeutet die Taxonomie für Unternehmen?

STAGL Sie ermöglicht es Unternehmen, ihr eigenes Handeln besser zu verstehen und die Wirkung von Maßnahmen zu monitoren. Gleichzeitig haben Unternehmen die Chance, die eigene Leistung nach einem EU-Standard zu messen und zu bewerten. Das erlaubt eine bessere Vergleichbarkeit und Differenzierung. Dabei stellt die notwendig mehrdimensionale Herangehensweise und systematische Verfolgung von Wirkungen durchaus eine Herausforderung dar: Die Anforderungen an die Unternehmen sind hoch und gerade jetzt zu Beginn gibt es noch Unsicherheit. Diese Herausforderung jetzt anzunehmen, lohnt sich jedoch für jedes Unternehmen, das auf zukunftsfähiges Wirtschaften setzt.

↑
Sigrid Stagl
Aufsichtsrätin der Österreichischen Post und Universitätsprofessorin an der Wirtschaftsuniversität Wien

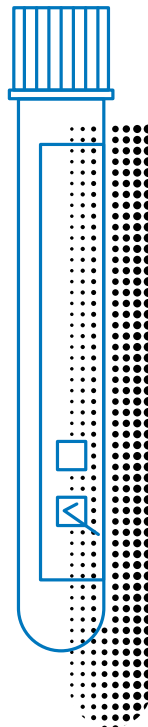
→→
Die Post leistet ihren Beitrag zu sicheren, barrierefreien und nachhaltigen Wahlen



„Parallel zur Fertigstellung der ‚grünen‘ EU-Taxonomie ist derzeit auch eine soziale Taxonomie in Arbeit.“

Sigrid Stagl

Aufsichtsrätin der Österreichischen Post und Universitätsprofessorin an der Wirtschaftsuniversität Wien



Logistikpartner für Gurgeltests in Wien

Wie wichtig die Post für die Gesellschaft ist, hat sich bei den Gurgeltests gezeigt. Schnell und unbürokratisch unterstützte die Post mit ihrer Logistikkompetenz. Als Partnerin des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist die Post für die Logistik der COVID-19 Testungen auch an Österreichs Schulen verantwortlich. Zudem hat das Unternehmen die Logistik im europaweit einzigartigen Pilotprojekt „Alles gurgelt!“ der Stadt Wien übernommen und 2021 so die Durchführung von mehr als 19 Mio PCR-Tests in der Österreichischen Hauptstadt ermöglicht.

Nachhaltiger Beitrag zur Demokratie in Pandemiezeiten

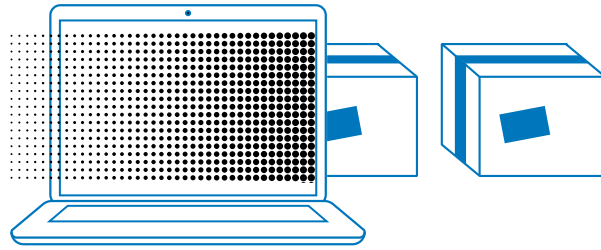
Der Briefwahlanteil erreichte im Jahr 2021 Rekordhöhen und auch die Aktivitäten der Parteien und ihrer Vorfeldorganisationen verlagerten sich zunehmend von Präsenzveranstaltungen zu verschickten Informationen. Mit der Beförderung von insgesamt rund 12 Mio Wahlsendungen im Umfeld der Landtagswahlen in Oberösterreich sowie den Gemeinderatswahlen in Graz, Kärnten und Oberösterreich hat die Post ihren Beitrag zu sicheren, barrierefreien und durch eingesparte Wege auch besonders nachhaltigen Wahlen geleistet.



12 Mio

Wahlsendungen wurden 2021 befördert.

Filial und digital: Mehr Angebote



Mit ihren insgesamt 1.757 Geschäftsstellen und den vielfältigen Online-Services bietet die Post ein breites Leistungsspektrum für Österreich: Sie bringt Pakete und Briefe, verbindet Menschen, berät sie in Energiefragen und kümmert sich um ihre Bankgeschäfte.

In den Filialen zeigt dabei die Verbindung der Angebote der Post, des marktführenden Telekommunikationsanbieters A1 und der bank99 den Mehrwert

gemeinsamer Aktivitäten im Hinblick auf kurze Wege und attraktiver Angebote für Kund*innen.

Seit dem erfolgreichen Start der bank99 im Jahr 2020 und der Übernahme des Privatkund*innengeschäfts der ING in Österreich 2021 hat das Unternehmen das Girokonten- und Zahlungsverkehrsangebot um verschiedene Produkte im Kredit- und Veranlagungsgeschäft ergänzt und gibt damit einen Ausblick auf das Potenzial durch die Kombination aus Digital- und Filialkompetenzen.



Begrünte Dächer von Logistikzentren schaffen neue Lebensräume für Tiere und Pflanzen



11%

höher, im Vergleich zum Vorjahr, war die Zahl der versandten Pakete in Österreich

Ausbau der Logistikinfrastruktur

Wachsende Paketmengen, steigende Anforderungen der Kund*innen und starker Wettbewerb erfordern eine leistungsstarke, moderne Logistikinfrastruktur. Die Post hat bereits hunderte Mio EUR investiert und weitere große Investitionen sind geplant. Die Gelder fließen in erster Linie in erhöhte Sortierkapazitäten, moderne Postbasen und E-Mobilität. Alle Konzepte für Aus- und Neubauten berücksichtigen Kriterien der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit.

shöpping auf dem Siegertreppchen

Auf dem 2017 von der Post gegründete Online-Marktplatz shöpping bieten an die 2.000 Händler*innen knapp drei Mio Produkte an, die von der Post CO₂-neutral zugestellt werden. Jetzt hat die Performance-Marketing-Agentur SlopeLift in Kooperation mit der Insights-Plattform Searchmetrics die Online-Marktplätze Österreichs im Hinblick auf ihre sogenannte SEO Visibility genau unter die Lupe genommen. Dabei haben die Expert*innen shöpping mit weitem Abstand als „Klassenprimus“ identifiziert.

Nachhaltigkeit im Einkauf

Interview mit Sandra Solar

„Der Gewinn liegt im Einkauf“ lautet eine alte Kaufmannsregel – steht das nicht im Widerspruch zur Nachhaltigkeit, mit der man eher hohe Ausgaben verbindet?

SOLAR Nein, ganz im Gegenteil. Nachhaltigkeit lohnt sich oft aus wirtschaftlicher Sicht. Mit ökologisch zertifizierten Produkten lassen sich Betriebs-, Wartungs- und Entsorgungskosten senken, sodass nachhaltige Produkte trotz höherer Anschaffungskosten unterm Strich oft die günstigere Alternative sind. Schwierig wird es allerdings dort, wo es noch keine markt-reifen nachhaltigen Alternativen gibt, z. B. im Lkw-Bereich. Hier gilt es, gemeinsam mit anderen Akteur*innen den Markt weiterzuentwickeln.



Was wurde in Bezug auf nachhaltigen Einkauf 2021 konzipiert und wie wird es umgesetzt?

SOLAR Bereits vor 2021 haben wir im Konzern-Einkauf Maßnahmen zusammen mit der CSR-Abteilung umgesetzt und diese jetzt durch einen Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung strukturiert. Bis 2025 sollen 80% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung verfügen. Besonderes Augenmerk werden wir dabei auf den Transportbereich und dessen CO₂-Ausstoß legen. Zudem wird die Nachhaltigkeit in der Lieferkette in Zukunft ein sehr präsent Thema sein, da die Erwartungen von Stakeholdern und Gesetzgebung steigen.

↑
Sandra Solar
Strategische Projekte
Supply Chain & IT,
Konzerneinkauf



WIRTSCHAFT & KUND*IN

Die Österreichische Post steht in der derzeitigen Situation starken Veränderungen in der gesamten Logistikbranche und damit in ihrem Geschäftsfeld gegenüber. Die Post begegnet diesen aktiv mit neuen Lösungen und zukunftsfähigen Ideen – und hat dabei immer die Bedürfnisse der Kund*innen im Blick.

Was uns bewegt

GRI 102-15, 103-2

Die aktuelle Wirtschaftslage wird stark von Themen wie der voranschreitenden Digitalisierung und der Internationalisierung der Märkte beeinflusst. Und mit dem globalisierten Handel geht ein steigender Wettbewerbsdruck für Marktteilnehmer*innen einher. Das führt auch im Postgeschäft und der gesamten Logistikbranche zu Veränderungen. Neben Konjunktur- und Marktentwicklungen zählen die Steigerung der Faktorkosten sowie die Entwicklung der Personalkosten zu den Einfluss- und Erfolgsfaktoren, mit denen sich die Post kurz- und langfristig auseinandersetzen muss.

Darüber hinaus werden unsere Zielgruppen immer komplexer und ihr Konsumverhalten ändert sich. Die neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen machen kund*innenorientierte Anpassungen notwendig, um die Versorgung der österreichischen Bevölkerung mit Postdienstleistungen auch langfristig auf hohem Niveau zu gewährleisten. Die Produkte und Entwicklungen von heute werden genau auf die Anforderungen von morgen abgestimmt. Gerade durch die COVID-19 Pandemie hat sich das Konsumverhalten in den beiden vergangenen Jahren einschneidend geändert. Das Briefgeschäft und die Werbesendungen sind zurückgegangen, dafür ist das Paketvolumen durch den nochmals gewachsenen E-Commerce-Boom stark angestiegen. Darüber hinaus standen wir vor der Aufgabe, die Bevölkerung trotz der Einschränkungen weiter zu versorgen – und das ohne Kompromisse.

Um die allgemeinen Umsatzverluste des Briefgeschäfts auszugleichen, erschließen wir neue Geschäftsfelder. Zudem nutzen wir die Wachstumsmöglichkeiten, die durch den zunehmenden Online-Handel und die steigende Menge an Paketen entstehen. Gleichzeitig schaffen wir innovative digitale Lösungen, um die Bedürfnisse der Kund*innen auch in Zukunft und unter veränderten Umständen bestmöglich zu erfüllen.

Im Wesentlichen lassen sich die Trends und Herausforderungen, die Einfluss auf unser Geschäft nehmen, wie folgt zusammenfassen:

E-SUBSTITUTION – DRUCK AUF DAS KERNGESCHÄFT

Die Kommunikation wird digitaler, das Briefgeschäft geht zurück. Diese Umsatzrückgänge muss die Post mit neuen, lukrativen Einkommensquellen ausgleichen.

STEIGENDER WETTBEWERBSDRUCK

Die immer größere Bedeutung des Online-Handels führt zu steigenden Paketmengen im privaten Bereich. Gleichzeitig nimmt hier auch die Wettbewerbsintensität zu.

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Ob Alt oder Jung – die Österreichische Post will alle Kund*innenbedürfnisse zielgruppengerecht bedienen.

AUSDIFFERENZIERTER LEBENSSTILE

Online oder persönlich – unsere innovativen Leistungen müssen stets verfügbar sein und zwar rund um die Uhr und termingerecht.

NACHHALTIGKEIT UND UMWELTBEWUSSTSEIN

Nachhaltiges Handeln spielt für die Gesellschaft eine immer größere Rolle – die Österreichische Post will mit ihrem Engagement ihrer Vorreiterrolle weiterhin gerecht werden.

Investitionen in Innovation und Zukunftstechnologien

GRI 201-2, 203-1 SDG 5, 7, 13

Das Stimmungsbild der Logistik-Branche war im vergangenen Jahr durch ein äußerst volatiles Marktumfeld geprägt. Aufgrund der COVID-19 Pandemie haben im Jahr 2021 zwei weitere Lockdowns die Marktdynamiken aus dem Jahr 2020 verstärkt. Die Auswirkungen des Trends zum Online-Handel beschäftigten die Österreichische Post auch in diesem Jahr.

Die Österreichische Post musste nicht nur auf steigende Mengen im Paket-Umfeld, sondern auf sich verändernde Bedürfnisse der Kund*innen reagieren. Besonders die Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit sowie sich verändernde Lebensgewohnheiten machen es erforderlich, unsere Prozesse und Dienstleistungen ständig zu hinterfragen und zu verbessern. Daher arbeiten wir stets an der Ergänzung und Entwicklung unserer Produkte und Services, an der Optimierung der bestehenden Prozesse und Abläufe und an der Erschließung gänzlich neuer Geschäftsfelder. Unsere Investitionen und Innovationen umfassen zum einen den Ausbau und die Verbesserung unserer Services und unserer logistischen Infrastruktur aus Standorten und Fahrzeugen, zum anderen betreffen sie auch den Arbeitsalltag von unseren Kolleg*innen beispielsweise in der Zustellung, in Logistikzentren, in Filialen und in zentralen Funktionen.

Als Dienstleistungsunternehmen ist es unser Anspruch, immer eine Lösung zu liefern. In unseren innerbetrieblichen Innovations- sowie Entwicklungsmaßnahmen (F&E-Maßnahmen) erforschen und entwickeln wir – oft gemeinsam mit Kooperationspartner*innen – zukunftsweisende Lösungen, die in vielen Fällen zu neuen Marktstandards für die gesamte Logistikbranche führen.

Das Zusammenwirken aus zentraler Steuerung unserer Innovationstätigkeit und der Arbeit in dezentralen

Innovationsteams der Geschäftsbereiche bleibt ein Erfolgsrezept. Das zentrale Innovationsmanagement fördert die Innovationsarbeit der Geschäftsbereiche: Marktbedürfnisse und Zukunftstrends werden frühzeitig erkannt und entsprechende Initiativen angestoßen. Dabei ist es wichtig, stets den relevanten Start-up- und Entrepreneur-Markt für Innovationen im Auge zu behalten, um mögliche externe Chancen zu identifizieren, zum Beispiel neue Partnerschaften.

Darüber hinaus kooperieren wir seit Langem mit namhaften österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und anderen Forschungseinrichtungen. Wichtige Partner*innen sind dabei die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), der Klima- und Energiefonds sowie die Schieneninfrastrukturgesellschaft. Ziel unserer Zusammenarbeit ist es, den Fokus auf Innovationen weiter zu stärken und in der Entwicklung von Produkten und Services auf wissenschaftlich fundierte Ergebnisse zurückgreifen zu können. Beim Thema Innovationen sind Investitionen in State-of-the-Art-Technologien sowie die laufende Verbesserung und der Ausbau der Infrastruktur wesentliche Faktoren. Ein wichtiges Kooperationsprojekt ist demnach auch die Initiative „Forschung trifft Praxis“. In Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und Businesspartner*innen wird im Rahmen dieser Initiative zu aktuellen Marketing- oder Wirtschaftstrendthemen geforscht. Ziel dieser Initiative ist es, wissenschaftliche Ergebnisse basierend auf einer Forschungsfrage zu erzielen, die sowohl für Businesspartner*innen sowie die Österreichische Post AG einen Mehrwert bieten. Weiters möchten wir unseren Kund*innen dadurch neue Einblicke gewähren, die eine partnerschaftliche Zusammenarbeit verstärken.

Die Österreichische Post sucht im Bereich Innovationen und Investitionen konsequent nach Fördermöglichkeiten. Die Abteilung CSR & Umweltmanagement berät und unterstützt hier alle betroffenen Bereiche und Tochtergesellschaften und koordiniert die steuerliche Forschungsprämie. Auch in diesem Bereich wirkte sich die COVID-19 Pandemie aus, da rasch hohe Fördermittel des Finanzministeriums zur wirtschaftlichen Bekämpfung der Auswirkungen der staatlich angeordneten Lockdowns bereitgestellt wurden. Hier spielt die COVID-19 Investitionsprämie nach wie vor eine große Rolle. Dabei konnte die Österreichische Post konzernübergreifend viele Investitionsvorhaben einreichen und Förderzusagen sichern, vor allem für Investitionen im Bereich Ökologisierung und Digitalisierung. Diese treiben das wirtschaftspolitische Ziel, nämlich die Stützung der heimischen Wirtschaft durch eine Steigerung der Investitionsneigung, nachhaltig voran. Die Investitionen werden nun nach und nach umgesetzt.

Nachfolgend stellen wir drei exemplarische Forschungsprojekte vor, die einen Eindruck von den aktuellen Innovationsvorhaben der Österreichischen Post geben. Im Zuge des Pilotprojekts „Vorzimmer-Zustellung“ wird ein neuer und innovativer Zustellweg getestet, bei dem die Zusteller*innen die Pakete gleich direkt hinter der Wohnungstür der Kund*innen platzieren. Dieses Service ist nicht nur bequem für die Kund*innen, sondern zielt auch darauf ab, dass sich die Erstzustellquote erhöht und somit Fahrten zu Postfilialen im Sinne der Umweltfreundlichkeit reduziert werden. Für den Testbetrieb dieses Vorhabens, der zu einem großen Andrang von Bewerber*innen führte, konnten wir uns eine Förderung der Schieneninfrastrukturgesellschaft sichern.

Die Österreichische Post forscht im Projekt „Grüne Verpackung“ seit dem Jahr 2020 mit dem Logistikum der FH Oberösterreich an nachhaltigen und wiederverwendbaren Verpackungslösungen. Erfreulich ist dabei der Schulterabschluss mit einigen der größten Markenartikelversendern Österreichs für eine gemeinsame Projektumsetzung im Frühjahr 2022 (mehr dazu siehe S. 75, 87).

Ein besonders aus der Nachhaltigkeitsperspektive richtungsweisendes Projekt stellt die emissionsfreie Zustellung in Österreichs zweitgrößter Stadt Graz dar. Sämtliche Briefe, Pakete, Printmedien und Werbepost werden Dank der nun rein elektrischen Zustellflotte aus E-Fahrzeugen, E-Fahrrädern und E-Bikes ohne CO₂-Emissionen in bewährter Qualität an alle Grazer*innen zugestellt. Nähere Informationen finden Sie auf S. 73, 82

■ [Detaillierter Informationen zu diesem](#)

Thema finden Sie im Geschäftsbericht in „Forschung und Entwicklung/Innovationsmanagement“ auf S. 64ff.

Managementansatz der Post

GRI 103-1, 103-2

Auch während der COVID-19 Pandemie verteidigt die Post weiterhin ihre Spitzenposition in Österreich und will profitabel in den definierten Märkten wachsen. Um unter den veränderten Umständen weiterhin erfolgreich zu sein, investieren wir laufend in den Ausbau unserer Kapazitäten und die Modernisierung unserer Infrastruktur und Arbeitsprozesse.

Die Österreichische Post AG ist Universaldienstleisterin in Österreich, daher gelten für sie rechtliche Vorgaben hinsichtlich der Versorgungssicherheit und Zustellgeschwindigkeit. Dabei haben wir die Bedürfnisse und Anforderungen aller Kund*innen immer im Blick und versuchen diese in bester Qualität zu erfüllen. Unser Ziel ist es, den Mehrwert für die Versender*innen zu



erhöhen und den Komfort für die Empfänger*innen weiter zu verbessern. Wir wissen: Näher an den Kund*innen ist niemand. Wir kennen ihre Wünsche und Erwartungen – auch unter besonderen Umständen. Und gerade jetzt sind Innovationen und passgenaue Angebote wichtiger denn je. Mit diesem Wissen entwickeln wir entsprechende Angebote und Services, wenn nötig auch kurzfristig. Das sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit und erhöht die Zufriedenheit unserer Kund*innen.

Als börsennotiertes Unternehmen hat die Österreichische Post auch Verpflichtungen gegenüber ihren Eigentümer*innen und Aktionär*innen und will als solides Investment mit einer stabilen Dividendenpolitik wahrgenommen werden. Für die Post ist das Thema Stakeholder Value allgemein von großer Bedeutung. Durch faires Verhalten am Markt wollen wir einen Mehrwert für die Gesellschaft und die regionale Wirtschaft schaffen. Im Mittelpunkt stehen hier regionale Lieferant*innen, Zahlungen an den Staat mittels Steuern und Dividende, eine faire Entlohnung der Mitarbeiter*innen und die Unterstützung von Spendenaktionen.

Diese Ausrichtung wird in unserer neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sichtbar. Im dazugehörigen Masterplan Nachhaltigkeit 2030 setzen wir uns hohe Ziele, um auch in Zukunft langfristig erfolgreich zu wirtschaften sowie unsere Angebote nachhaltig und kund*innenorientiert auszubauen. Dafür haben wir fünf wesentliche Themen definiert:

- Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote
- Nachhaltige Brief- & Paketprodukte
- Nachhaltige Beschaffung
- Nachhaltige Governance & Compliance (dieses wesentliche Thema wird teilweise im Kapitel Unternehmen & Verantwortung berichtet)
- Stakeholder Value

Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“ und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 26.

Ziele

GRI 103-3

Um die Erfolge und Fortschritte in der Dimension Wirtschaft & Kund*in zu messen, hat die Post folgende Ziele und Maßnahmen definiert:

Wirtschaftsziele im Überblick

T 13 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Steigerung der Kund*innenzufriedenheit,

Stärkung des Post-Universums in der Außenwahrnehmung und durchgängige Customer Experience

Ziele	Maßnahmen	Status
Bis 2030 Steigerung der Kund*innen-zufriedenheit auf 73 Punkte	Diverse Maßnahmen erläutert unter den wesentlichen Themen: Nachhaltige Präsenz & Privatkundenangebote, Nachhaltige Brief- & Paketprodukte, Stakeholder Value	Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag 2021 bei 72 Punkten
24/7-Angebote bzw. digitale Angebote für alle Österreicher*innen Bis 2030 Verdoppelung der Sendungen in Selbstbedienungslösungen	Ausbau der verschiedenen 24/7-Angebote Erweiterung der Online-Lösungen	24/7-Angebote 2021: mehr als 58.550 Post-Empfangsboxen, 494 Abholstationen mit 97.747 Fächern, 510 Versandstationen, 307 Frankierautomaten Insgesamt wurden 16,8 Mio Sendungen über selbst zu bedienende Geräte abgewickelt
SDG 12.2 shöpping im Jahr 2022 für 2021 CO ₂ -neutral stellen	Konzept analog zur CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT Initiative der Österreichischen Post AG: 1. Vermeiden, 2. Alternative Technologien, 3. Kompensation	Konzept und Vorgehensweise wurden 2021 ausgearbeitet. CO ₂ -Neutralität wird immer ex-post gemacht. D.h. erst nach Vorliegen der Zahlen des Jahres 2021 wird eine Kompensation vorgenommen
SDG 8.10, 12.2 bank99 im Jahr 2022 CO ₂ -neutral stellen	Konzept analog zur CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT Initiative der Österreichischen Post AG: 1. Vermeiden, 2. Alternative Technologien, 3. Kompensation	Die Übernahme des Privatkundengeschäfts der ING in Österreich erforderte eine zeitliche Verschiebung des Projekts

T 14 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Produkte und Dienstleistungen nach ökologischen und sozialen Aspekten weiterentwickeln

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 17.17 Im Jahr 2021 soll ein unternehmensübergreifender Round Table zur differenzierten Auseinandersetzung mit den Themen Werbesendungen und Pakete gegründet werden	Kooperation mit anderen Unternehmen zu gemeinsamen Maßnahmen zur Verbesserung der Produkte	Im Jahr 2021 gab es eine Vielzahl an bilateralen Gesprächen zum Thema nachhaltige Werbesendungen, um ein gemeinsames Verständnis und die unterschiedlichen Bedürfnisse zu evaluieren. Darauf aufbauend wird im Jahr 2022 an einem Konzept gearbeitet
SDG 12.2 Bis 2025 werden die wesentlichen Produktgruppen Ökobilanzen/Life Cycle Assessments unterzogen, um die Umweltauswirkungen zu erheben und zu verbessern	Umsetzung der Verbesserungspotenziale basierend auf der Öko- und Sozialbilanz Kuvert bei eigenen Produkten Durchführung von weiteren Öko- und Sozialbilanzen für die anderen genannten Produkte	Umsetzung der Verbesserungspotenziale basierend auf der Öko- und Sozialbilanz Kuvert bei eigenen Produkten im Jahr 2021 Ökobilanz für Post-Empfangsboxen auf Basis einer Masterarbeit gestartet

T 15 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Beschaffung

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Best Practice bei nachhaltiger Beschaffung unter den ATX-Unternehmen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.2, 12.5 Im Jahr 2025 verfügen 80% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung</p>	<p>Durchführung von Lieferant*innenbewertungen im Zuge des Vendor Integrity Checks</p> <p>Erarbeitung eines internen Leitfadens für eine nachhaltige Beschaffung</p>	<p>Im Jahr 2021 wurden 181 Lieferant*innen im Zuge des Vendor Integrity Checks geprüft</p> <p>Im Jahr 2021 wurde ein interner Leitfaden für eine nachhaltige Beschaffung erstellt und die Definition von Nachhaltigkeitskriterien bzw. anerkannten Zertifikaten abgeschlossen</p>

T 16 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Governance & Compliance

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Best Practice bei nachhaltiger Governance & Compliance unter den ATX-Unternehmen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.6 Im variablen Vergütungssystem der Post werden ab dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele verankert</p>	<p>Jedes Mitglied der Managementebene 1 muss ab 2021 ein Nachhaltigkeitsziel als Teil des variablen Vergütungsbestandteils einmelden</p> <p>Jedes Mitglied der Managementebene 2 muss ab 2022 ein Nachhaltigkeitsziel als Teil des variablen Vergütungsbestandteils mit einmelden</p>	<p>Im gesamten variablen Vergütungssystem der Post wurden im Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele mit berücksichtigt</p>
<p>SDG 12.6, 16.5 Status als Best Practice im Bereich Compliance am österreichischen Kapitalmarkt halten und ausbauen</p>	<p>Weiterführung der Compliance-Risikoanalyse mittels Risikogesprächen und Risikofragebögen</p> <p>Kontrolle der Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeit</p> <p>Information, Kommunikation und Schulung der Regelungen sowie Weiterführung des Helpdesks (Anlaufstelle für Compliance-Anliegen)</p>	<p>Die Aufrechterhaltung der ISO-Zertifizierungen 37301 und 37001 wurde im Jahr 2021 im Zuge des Überwachungsaudits bestätigt</p> <p>173 Anfragen und Dokumentationen von Mitarbeiter*innen über den Helpdesk zu Business- und Kapitalmarkt-Compliance</p> <p>Im Jahr 2021 wurden 5.107 E-Learning-Schulungen zu Business-Compliance und Antikorruption und 251 zu Kapitalmarkt-Compliance in der Österreichischen Post AG und in nationalen Tochtergesellschaften erfolgreich absolviert</p>
<p>SDG 12.6 Weiterentwicklung des internen Nachhaltigkeitskennzahlenreportings zur Steuerung bis 2022</p>	<p>Implementierung eines Regelprozesses zur unterjährigen Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen auf Konzernebene</p>	<p>Gründung einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur Definition des Sollzustands, Durchführung einer GAP-Analyse zur Datengewinnung und Umsetzung der technischen Lösung für eine vierteljährliche interne Datenherbung von Nachhaltigkeitskennzahlen</p>
<p>SDG 12.6, 16.10 Weiterentwicklung der stakeholderorientierten Berichterstattung inkl. EU-Taxonomie ab 2021</p>	<p>Etablierung einer TCFD-konformen Berichterstattung</p> <p>Etablierung der Berichterstattung gemäß den Anforderungen der EU-Taxonomie</p>	<p>Gründung einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur Evaluierung der Anforderung und zur Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie und erstmalige und umfassende Berichterstattung gemäß TCFD im Jahr 2021</p>
<p>SDG 12.6 Konzernweite organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit ab 2021</p> <p>Erarbeitung von Nachhaltigkeitszielen für alle nationalen und internationalen Konzernunternehmen</p>	<p>Nominierung von fachlichen Ansprechpersonen für CSR & Umweltmanagement in allen Konzernunternehmen</p> <p>Erarbeitung von Maßnahmen und Zielen basierend auf dem Masterplan Nachhaltigkeit 2030 der Post für jede Tochtergesellschaft</p>	<p>Im Jahr 2021 werden in den Tochtergesellschaften in Ost- und Südosteuropa jeweils Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt</p> <p>Kick-off und darauf folgende Meetings des Global Sustainability Teams, um Ziele und Maßnahmen zu definieren</p>
<p>SDG 12.6, 16.5 Verstärkte Integration des Schwerpunkts Menschenrechte in das Compliance-Management-System</p>	<p>UN-Global Compact Unterzeichnerin</p> <p>Konzernweiter Verhaltens- und Ethikkodex</p> <p>Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferant*innen</p>	<p>181 Lieferant*innen geprüft</p>

T 17 Ziele des wesentlichen Themas: Stakeholder Value

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig (und damit nachhaltig) Werte für unsere Stakeholder schaffen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 8.5, 8.10</p> <p>Stetig steigende Umsatzentwicklung (3 Mrd EUR Umsatz bis 2030)</p> <p>Nachhaltig hohe Profitabilität und Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik (>75% Nettoergebnis)</p>	<p>Maßnahmen im Rahmen der drei strategischen Stoßrichtungen und der sechs Märkte zur Umsatzsteigerung im Einklang mit Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung</p> <p>Laufende Optimierung der Strukturen und Prozesse zur Effizienzsteigerung</p>	<p>Im Jahr 2021 hat die Post einen Umsatz von 2,5 Mrd EUR erwirtschaftet</p> <p>Vorausgesetzt der Zustimmung der Hauptversammlung am 21. April 2022 werden 1,90 EUR pro Aktie an Dividende ausgeschüttet</p>
<p>Gesetzliche Vorgabe von 1.650 Standorten übererfüllen</p> <p>Gewährleistung einer jederzeit zuverlässigen Zustellung und Übererfüllung der gesetzlichen Vorgaben durch die Österreichische Post AG</p>	<p>Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus</p> <p>Qualitativ hochwertige, flächendeckende Zustellung</p>	<p>Im Jahr 2021 hat die Post mit 1.757 Standorten die rechtlichen Vorgaben des Geschäftsstellennetzes erneut übererfüllt</p> <p>Im Jahr 2021 liegen beide Zustellwerte über den gesetzlichen Anforderungen des Universalendienstes: 96,3% der Briefe werden am nächsten Werktag und 94,4% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt</p>

Wesentliches Thema

Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

GRI 103-1, 103-2

Die Post kennt die Wünsche und Erwartungen ihrer Kund*innen gut – das ist eine wesentliche Säule unseres Erfolgs. Nur so ist es uns möglich, langfristig erfolgreich zu sein und maßgeschneiderte Lösungen und Innovationen im Bereich Privatkund*innenservices zu entwickeln. Wir stellen die Bedürfnisse unserer Kund*innen ins Zentrum und entwickeln passgenaue Angebote. Bei der Entwicklung neuer Lösungen haben wir immer die Nachhaltigkeit im Blick, um Produkte und Dienstleistungen zukunftsfähig und kund*innenorientiert zu gestalten.

Innovative und nachhaltige Services

Ganz im Sinne unseres Purpose „Wir liefern immer eine Lösung“ setzen wir auch in schwierigen Zeiten alles daran, die aktuellen Bedürfnisse unserer Kund*innen zu erfüllen und passende Lösungen zu erarbeiten. Das sind zum Beispiel flexiblere Zustellkonzepte, erweiterte Online-Lösungen und ein höherer Kund*innenkomfort. Mit unseren Services wie dem Portal shöpping oder der Post App 2.0 kommen wir diesen Ansprüchen nach. Über die Post App 2.0 können die Kund*innen mittels Sendungsverfolgung ihre Pakete und Sendungen immer im Blick behalten. Mit der Paket Tracking Funktion kann die Zustellung direkt geplant und verfolgt werden:

Neben der Wahl der gewünschten Abholstation und einem Standortfinder bietet sie auch wichtige Informationen rund um die Zustellung. Das bietet Flexibilität, erhöht den Komfort und spart Zeit.

DIE RICHTIGE LÖSUNG FÜR ALLE LEBENSLAGEN

Die Bedürfnisse unserer Kund*innen haben sich in den vergangenen Jahren durch den demografischen Wandel, die zunehmende Digitalisierung und veränderte Lebensstile stark verändert: Die Kund*innen wollen jederzeit und von überall auf die Leistungen zugreifen können und ihre Geschäfte möglichst komfortabel, aber dennoch sicher und zeitnah erledigen.

Deshalb bieten wir zeitgemäße Produkte und Dienstleistungen an, die zielgenau auf die Bedürfnisse der verschiedenen Kund*innengruppen zugeschnitten sind. Mit unseren innovativen Produkten und Services verbinden wir die physischen und digitalen Kommunikationswelten, um möglichst viel Komfort zu bieten. Mit unseren 24/7-Konzepten können Postgeschäfte flexibel von überall und zu unterschiedlichen Zeiten erledigt werden – online wie offline. Gerade Selbstbedienungslösungen sind hier ein wichtiger Punkt. Zusätzlich zu den mehr als 58.550 installierten Post Empfangsboxen umfasste unser SB-Angebot im Berichtsjahr 494 Abholstationen mit 97.747 Fächern, 510 Versandstationen und 307 Frankierautomaten. Und diese werden gut angenommen: Insgesamt 16,8 Mio Sendungen wurden über selbst

zu bedienende Geräte abgewickelt. Wir arbeiten dauerhaft daran, das Versenden von Paketen und Briefen noch leichter und bequemer zu machen. Anfang 2021 wurde die Versandbox 2.0 vorgestellt, die es inzwischen in rund 80 Filialen gibt. Das neue Gerät kombiniert die Funktionen eines Frankierautomats und einer Versandbox. Das adressierte Paket oder der Brief wird eingelegt, eine Waage und ein 3D-Scanner errechnen automatisch einen Tarifvorschlag. Unsere Kund*innen müssen nur noch bezahlen und die Sendung mit einem Label bekleben.

Im Berichtsjahr haben wir unser Angebot auch in Zusammenarbeit mit Partner*innen weiter ausgebaut: Es sind sieben neue Poststationen zum Hofer hinzugekommen, somit gibt es insgesamt 81 Hofer Poststationen. Auch in den Postfilialen werden weitere Abholstationen installiert. Zudem startete unser Pilotprojekt „Vorzimmer-Zustellung“, bei dem Pakete direkt zu Hause im Vorzimmer abgelegt werden können.

Einen Beitrag zur Erfüllung der Kund*innenbedürfnisse leisten auch die „Filialen der Zukunft“: Diese sollen die Kund*innenzufriedenheit und Inklusion fördern. Die Filialen verbinden die Angebote vor Ort mit der digitalen Welt, persönlicher Beratung und bequemen Dienstleis-

tungen rund um die Uhr. Im Juli 2021 wurde feierlich die erste „Filiale der Zukunft“ in Wien-Simmering eröffnet. Für 2022 ist die Eröffnung von fünf weiteren Filialen in Wien geplant. Mit all diesen Maßnahmen bieten wir eine zeit- und kund*innengemäße regionale Infrastruktur für Postdienstleistungen.

Nachhaltig Gutes tun: direkt in den Filialen

Die Post ist in ganz Österreich präsent und so ist auch jede*r Österreicher*in Kund*in bei der Post. Wir sind uns der Verantwortung bewusst und wollen diese Nähe nutzen, um unseren Kund*innen auch über die Postdienstleistungen hinaus nachhaltige Services anzubieten.

Unsere Kund*innen haben z. B. die Möglichkeit, sich in den Filialen Informationen zum Thema Energiekosten einzuholen. Mit dem Energiekosten-Rechner, einer objektiven Vergleichsplattform, findet sich schnell der passende Strom- oder Gastarif. Viele Menschen wechseln auf Öko- oder Grünstrom – so sparen sie nicht nur Geld, sondern tun zusätzlich der Umwelt etwas Gutes. Dieses Service steht auch online zur Verfügung.

post.at/energiekosten-rechner

Erster Landpartner eröffnet

Nachdem die Post 2020 gemeinsam mit **17 Partnerunternehmen** die Initiative Landpartner gegründet hat, wurde am 24. März 2021 der erste Landpartner in Ebenthal Niederösterreich feierlich eröffnet. Mit dem Konzept erweitert die Post ihr seit 20 Jahren erfolgreiches Modell des Post Partners: Die Landpartner bündeln Post- und Bankdienstleistungen mit dem Lebensmittelhandel und stärken so die lokale Nahversorgung.



Dr. Georg Pölzl, Generaldirektor (CEO), und **Elisabeth Köstinger**, Bundesministerin für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Angebot im Bereich Telekommunikation gemeinsam mit A1 Telekom Austria in unseren Filialen. Das Kommunikationsunternehmen A1 verschreibt sich genauso wie die Post der Nachhaltigkeit und bietet die Infrastruktur sowie digitale Produkte und Lösungen so umweltfreundlich wie möglich an. Als erste Kommunikationsanbieterin Österreichs betreibt A1 ihr Netz seit 2014 zu 100% CO₂-neutral und ermöglicht den Kund*innen so, mit gutem Gewissen zu telefonieren, zu surfen und fernzusehen.

Plastikmüll ist eines der größten Umweltprobleme unserer Zeit. Mit unserem Tauschangebot für CO₂-Zylinder tragen wir deshalb dazu bei, Plastik einzusparen: In rund 300 Postfilialen können leere CO₂-Zylinder gegen einen vollen Sodapop-Zylinder getauscht werden, um Leitungswasser mit Sprudel zu versetzen um dadurch 40 große PET-Flaschen einzusparen. Die Herstellerfirma des Soda-Wassersprudlers ist Unterstützerin der weltweiten Bewegung „4Ocean“ und setzt diese für die Reinigung der Ozeane ein, indem sie unter anderem mit dem Erlös aus dem Verkauf von recyceltem Plastik Reinigungsmaßnahmen finanziert. Erwähnenswert ist auch die Mitgliedschaft bei dem weltweit führenden Unternehmensverband für offenen und nachhaltigen Handel. Daneben haben wir bei vielen Handelswaren im Bereich „Verpackung und Versenden“ zahlreiche Produkte, die mit Umweltzeichen/Nachhaltigkeitsgütesiegeln gekennzeichnet sind – vom Österreichischen Umweltzeichen über den Blauen Engel bis hin zum EU-Umweltzeichen sind die wichtigsten vertreten.

Homeoffice und Heimunterricht stellen viele aus ganz praktischen Gründen vor große Herausforderungen: Die Druckerpatronen zu Hause stoßen oft an ihre Grenzen. Wir bieten deshalb in 329 Filialen SB-Drucker an. Drucken, scannen und kopieren ist dadurch rund um die Uhr möglich. Die Daten können entweder per USB-Stick oder bequem von zu Hause aus oder unterwegs über das Post Web-Druck-Service verarbeitet werden. Das spart Toner und Material, denn große Industriedrucker sind zum einen deutlich sparsamer und haben zum anderen größere Kartuschen als kleinere Heimgeräte und verursachen somit weniger Plastikmüll.

Das Post Partner-Konzept

Für die lückenlose Versorgung in ganz Österreich setzt die Post auf das bewährte Post Partner-Konzept: Unsere Partner*innen ergänzen das Filialnetz und sichern so die Verfügbarkeit von Postdienstleistungen, auch wenn keine Postfiliale in der Nähe ist. Damit unterstützt das Post Partner-Konzept flächendeckende Nahversorgung und stärkt bestehende wirtschaftliche Strukturen im

ländlichen Raum. Das wurde auch während der Corona-Pandemie deutlich: Der durchgehende Betrieb unserer Filialen und eine Öffnung von mehr als 1.360 Post Partnern sicherte den dauerhaften Zugang zu Postdienstleistungen. Ein Großteil der Partner*innen sind Lebensmittelgeschäfte, Tankstellen oder Apotheken, die zusätzlich Postdienstleistungen neben ihrem eigenen Waren- und Dienstleistungsangebot anbieten. Es gibt auch Kooperationen mit Partner*innen aus dem Sozialbereich, z.B. karitativen Organisationen. Diese Partnerschaften sind besonders erfolgreich, da sie gleichzeitig den Mitarbeiter*innen der Organisationen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt helfen. Darüber hinaus unterstützen wir zukünftige Partner*innen mit Informationsfoldern dabei, bei baulichen Veränderungen ihrer Betriebe auch rechtzeitig an Anforderungen der barrierefreien Gestaltung zu denken.

Unsere bank99 bleibt die Bank vor Ort und wird noch digitaler

Die Bankenwelt befindet sich weiter im permanenten Wandel. Die bank99 baut weiterhin auf das bewährte Fundament der Post auf, hat aber in der Zwischenzeit auch intensiv an der eigenen Vision zur Positionierung am Gesamtbankenmarkt gearbeitet. Darum bauen Post und bank99 neben der gewohnten Filialstärke auch auf den Ausbau des digitalen Angebots, was mit der Übernahme des Privatkund*innengeschäfts der ING in Österreich im Dezember 2021 abgerundet wurde. Die bank99 bietet knapp 1.800 Geschäftsstellen und mehr als 200.000 Kund*innen weiterhin ein persönliches Service – wo Bedarf – und gleichzeitig hochmoderne, digitale Lösungen 24/7.

Gut und fair (ver-)kaufen: shopping

shopping, der größte Online-Marktplatz aus Österreich wurde 2017 gegründet. Im letzten Jahr ist das Bewusstsein der Konsument*innen regional einzukaufen, durch die Corona-Pandemie, geschärft worden. Über die Plattform können Österreicher*innen bei heimischen Händler*innen shoppen. Und die Plattform kommt gut an: Inzwischen bieten knapp 2.000 österreichische Händler*innen rund 3 Mio Produkte über den Marktplatz an.

Die Zustellung der Produkte erfolgt ausschließlich durch die Österreichische Post. Online-Shopper*innen profitieren dadurch nicht nur von bequemen Empfangslösungen, wie der Abstellgenehmigung, Paketumleitung, Post Empfangsboxen, Wunschfilialen und Abholstationen, sondern können auch sicher sein, dass alle Sendungen auf kurzem Wege und CO₂-neutral zugestellt werden.

—  shopping.at

Kund*innenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

GRI 102-43, 102-44, 103-3

Die Zufriedenheit aller Kund*innen steht für die Post an erster Stelle. Ob bei neuen Ideen für innovative Services oder beim gewohnten Angebot – wir sind immer bestrebt, unseren Kund*innen Leistungen in höchster

Qualität zu bieten. Dies wird mit guten und konstanten Zufriedenheitswerten honoriert. Im Berichtsjahr wurde die Kund*innenzufriedenheit quartalsweise vom Marktforschungsinstitut Market erhoben. Mittels repräsentativer Befragungen mit einer Samplegröße von n = 2.000 pro Welle wurde der „Customer Satisfaction Index“ (CSI) ermittelt, der sich aus Kund*innenzufriedenheit und Kund*innenbindung zusammensetzt. Die Kund*innenzufriedenheitsmessung mittels CSI beurteilt Werte bis 50 Punkte als kritisch und Werte zwischen 51 und 60 Punkten als mäßig. Ab 61 Punkten wird von einem guten Wert gesprochen. 70 Punkte und mehr sind sehr gut; 81 Punkte bis zum Höchstwert von 100 Punkten gelten als ausgezeichnet. Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag im Berichtsjahr bei 72 Punkten. Der Ausgangswert lag bei 64 Punkten im Jahr 2011.

Ein zuverlässiger Kund*innenservice spielt eine große Rolle für die Zufriedenheit unserer Kund*innen. Bei Fragen, Anregungen oder anderen Anliegen besteht die Möglichkeit, via E-Mail, Kontaktformular oder Facebook Kontakt mit uns aufzunehmen. Gerade durch die Veränderungen und die Unsicherheiten durch die COVID-19 Pandemie wurde dieses Service auch im Jahr 2021 stark genutzt: Die Post-Website wurde im Berichtsjahr rund 123 Mio mal aufgerufen.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

GRI 103-1, 103-2

Ziel der Post ist es, die Zustellung der Briefe und Pakete stetig zu optimieren, und zwar nicht in Hinblick auf die Verbesserung der Prozesslösungen, sondern auch im Nachhaltigkeitsbereich. Mit der Verknüpfung von digitalen und analogen Angeboten bieten wir Geschäftskund*innen Services, die über die klassische Post-Logistik hinausgehen. Dazu gehören innovative Lösungen, mit denen sie die Prozesse in ihren Unternehmen optimieren. Das beginnt beim Input, setzt sich fort mit modularen Services in der Postbearbeitung und modernsten Dokumentenmanagementlösungen und geht bis hin zum Outputmanagement.

Um unsere Services in bester Qualität und flächendeckend anbieten zu können, arbeiten wir schon seit vielen Jahren mit weiteren Unternehmen in einem Verbundnetz zusammen. Wir sind international selektiv in den Märkten Deutschland, sieben Ländern Zentral- und Osteuropas und der Türkei präsent. Das eröffnet uns immer wieder neue Möglichkeiten, uns weiterzuentwickeln. Unsere Tochterunternehmen bringen ihr Spezialwissen in die Post-Familie ein und tragen so zum Unternehmenserfolg bei. Die Vielseitigkeit macht die Post bunter, innovativer, kreativer und stärker.

Briefgeschäft und digitale Dienstleistungen

Das Briefgeschäft hat sich – nach Rückgängen in der Corona-Pandemie – wieder stabilisiert. Dabei stehen wir stets für Verlässlichkeit zu einem international wettbewerbsfähigen Preis: Unsere Tarife beispielsweise für Briefe in Österreich liegen am unteren Ende im europäischen Vergleich.

Die Post verteidigt im Briefgeschäft weiterhin ihre Spitzenposition in Österreich. Gleichzeitig ist das Ziel, in anderen definierten Märkten zu wachsen. Dies bezieht sich vor allem auf die Erschließung neuer internationaler Märkte und auf den Ausbau von Marktanteilen in Bereichen mit einem anderen Geschäftsmodell wie z.B. dem Angebot an digitalen Dienstleistungen.

Mit der Tochtergesellschaft der Austrian Post International Deutschland GmbH (APID) präsentieren wir uns außerhalb des Heimmarkts in Deutschland im E-Commerce und im klassischen Briefgeschäft. Die APID bietet seit vielen Jahren erfolgreich Postdienstleistungen auf dem deutschen Markt an. Mit passgenauen Versandlösungen für Geschäftspost, Werbesendungen und E-Commerce-Sendungen erreichen Unternehmen ihre Adressat*innen innerhalb Deutschlands sowie in mehr als 200 Ländern weltweit. Die Austrian Post International greift auf das gesamte Produkt- und Service-Portfolio des Post-Konzerns zu und nutzt das Logistiknetzwerk von internationalen Zustellpartner*innen.

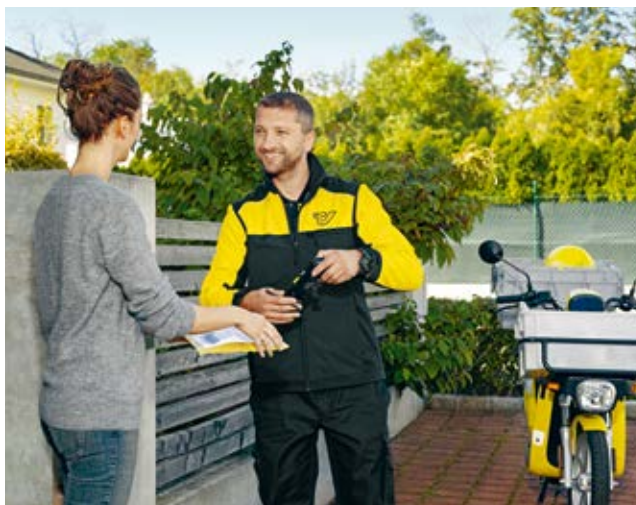
Die Post steigt vor allem mit ihren nationalen Konzerntöchtern in neue Märkte ein – beispielsweise in den Bereich der digitalen Dienstleistungen, etwa mit Scandienstleistungen, digitaler Datenverarbeitung, E-Commerce-Plattformen und digitaler Zustellung.

Scanpoint ist seit 2008 eine 100%ige Tochter der Post. Der Technologie- und Lösungsanbieter in der Datenverarbeitung optimiert dokumentenbasierte Geschäftsprozesse mit künstlicher und menschlicher Intelligenz. Das bedeutet, der physische oder elektronische Posteingang wird mithilfe von künstlicher Intelligenz (KI)

Kund*innen- zufriedenheit 2021

72

Punkte beträgt
der durchschnittliche
CSI-Wert



digitalisiert und die Qualität zudem von Expert*innen sichergestellt. Die KI kategorisiert E-Mails von Kund*innen-service-Centern für eine raschere Bearbeitung, liest automatisch die Inhalte von Rechnungen, damit sie sofort bezahlt werden können, oder digitalisiert Personal-, Kranken- und Kund*innenakten in Österreichs größter Scanstraße. Viele namhafte und große Unternehmen nutzen dieses Service.

Der Full-Service-Anbieter EMD stellt umfassende Scandienstleistungen zur Verfügung und verarbeitet analoge Inhalte zu elektronischen Dokumenten. Gemeinsam mit der Schwester Scanpoint können wir so das gesamte Spektrum an Scandienstleistungen abdecken.

Zudem sind wir Eigentümerin der ACL. Das führende Digital Competence Center unterstützt große Handelshäuser und Markenhersteller*innen beim Aufbau und der Weiterentwicklung von digitalen Commerce-System-Landschaften. Dadurch haben wir unser E-Commerce-Angebot erweitert und können Kund*innen mit Software-Kompetenz für Online-Handel und mit Servicekompetenz für komplette operative Geschäftsprozesse maßgeschneiderte Lösungen aus einer Hand bieten. Damit ergänzen wir das Angebot der Systemlogistik in beide Richtungen.

sendhybrid ist ein führendes Kompetenz- und Technologie-Unternehmen im Bereich der digitalen Zustellung und Mitglied des Post-Konzerns. Es bietet Softwarelösungen rund um die duale Zustellung an. Mit ihrer Beteiligung können wir die Marktführerschaft des E-Briefs weiter ausbauen. Das bulgarische Tochterunternehmen M&BM Express ist mit seiner Marktführung

im Bereich Hybridmail-Zustellung ein weiteres Vorzeigebeispiel und stellt jährlich 18,5 Mio adressierte Briefe zu.

Die D2D – direct to document GmbH ist seit dem Jahr 2021 ein vollkonsolidiertes Konzernunternehmen der Post. Die D2D hat sich im Bereich Digitaldruck spezialisiert und übernimmt für ihre Kund*innen Produktion und Versand von Dokumenten, Rechnungen, Mahnungen, Zahlscheinen, Versicherungspolizzen und Direct Mailings.

Analoge und digitale Werbung

Ein bedeutender Teil des klassischen Briefgeschäfts ist die physische Werbung. Auch in diesem Bereich setzt die Post auf das Know-how im gesamten Konzern.

Im Bereich der adressierten Werbesendungen werden Direct Mailings vor allem zur Neukund*innengewinnung oder Bestandskund*innenbindung genutzt und sollen zum Kauf oder zur Nutzung von Produkten und Dienstleistungen motivieren. Mit dem neuen Online-Service der Post „Einfach werben“ gelingt dies nun besonders leicht. Ihre adressierten sowie unadressierten Werbesendungen gestalten und beauftragen Kund*innen einfach selbst online und zu jeder Zeit. Gedruckt wird ausschließlich bei österreichischen Druckereien auf umwelt-zertifiziertem Papier.

Im Bereich der unadressierten Werbesendungen ist das zweimal wöchentlich erscheinende Kuvert sowie die darin enthaltenen Flugblätter für die Post und ihr Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH (MZG) von großer Bedeutung. Die Hauptaufgabe der MZG ist es, die unadressierten Flugblätter mit dem Werbemedium

Kuvert zu bündeln. Das Kuvert und die darin enthaltenen Flugblätter versorgen österreichische Haushalte mit praktischen Tipps sowie aktuellen Angeboten, Neuheiten, Preisvorteilen und Rabattstickern. Neben der Erfüllung von Kund*innenwünschen hat sich die Post bei der Herstellung zum Ziel gesetzt, das Kuvert noch nachhaltiger zu produzieren. Deshalb betreibt die Medien.Zustell GmbH an allen Standorten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Des Weiteren wurde eine umfassende Studie zur ökologischen Nachhaltigkeit in Auftrag gegeben. Die Ökobilanz wurde nach den ISO 14040/44-Standards für Ökobilanzierung durchgeführt und hat das Kuvert in puncto Umweltauswirkungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus analysiert und mit digitaler Werbung verglichen – angefangen von der Papierproduktion, dem Druck, der Verarbeitung in unseren Collatorzentren, den Transportwegen und der Zustellung an ca. 3 Mio Haushalte bis hin zum Recycling der Flugblätter. Es wurden konkrete Handlungsansätze zur Verbesserung der ökologischen Auswirkungen des Kuverts identifiziert und in Maßnahmen übersetzt. Positiv hervorzuheben sind unter anderem der Ökostrombezug in den eigenen Prozessen der Post, die geringe Stärke des Papiers und der hohe Recyclinganteil zur Ressourcenschonung sowie die E-Mobilität in der Zustellung. Durch Umstellungen in Absprache mit dem Papierproduzenten und der Druckerei konnten wir auch entlang der Wertschöpfungskette bereits Verbesserungen der Umweltauswirkungen erzielen.

Neben der physischen Ausgabe gibt es das Kuvert auch online: Im November 2020 haben wir mit daskuvert.at ein smartes Vergleichsportal für Online-Shopping gestartet. Die Nutzer*innen können dort die Preise von mehr als 50 Mio Angeboten online vergleichen und dabei Geld sparen.

Auch die Tochter feibra ist im Bereich der unadressierten Werbung tätig. Sie stellt klassische unadressierte Postwurfsendungen wie Prospekte oder Flugblätter zu, daneben werden aber auch Sonderwerbformen wie Türhänger und digitale Werbelösungen angeboten. Das Portfolio der Post-Tochter umfasst außerdem Versandlösungen für adressierte Sendungen wie Briefe, Direct Mails, Zeitungen oder Zeitschriften, die weniger zeitkritisch sind.

Auch im Ausland ist die Post am Briefmarkt aktiv: Seit 2007 gehört die kroatische Weber Escal zur Post-Familie. Kerngeschäft ist auch hier die Zustellung von unadressierten Info- und Werbematerialien, Gratiszeitungen und Warenproben. Weber Escal ist dabei führend auf dem kroatischen Markt.

Die Post ist aber auch im Bereich der digitalen Werbung aktiv. So haben wir 2020 ein eigenes

Digital-Out-of-Home-Netzwerk gestartet, bei dem digitale Werbeschaltungen auf hochauflösenden 75-Zoll-Screens in Schaufenstern von besonders frequenzstarken Postfilialen platziert werden können. Die Standorte sollen in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Ergänzt wird das Portfolio durch das Tochterunternehmen adserve, Full-Service-Agentur für Digital Marketing und Expertin für Werbetechnologien. Die Post unterstützt namhafte Geschäftskund*innen (Advertiser, Publisher sowie Agenturen) im DACH-Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) bei der Konzeption crossmedialer Marketingkampagnen und der Entwicklung nachhaltiger Werbestrategien. Hauptaugenmerk liegt hier auf den Bereichen Display und Programmatic Advertising, Social Advertising sowie Suchmaschinen Marketing. Als strategische Partnerin mit Innovationskraft hilft die Post dabei, die Chancenpotenziale der Digitalisierung individuell für Unternehmen zu erfassen, um nachhaltige Werbeerfolge zu erzielen.

Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung

Die Kerndienstleistung der Österreichischen Post – das sichere, nachhaltige und vertrauenswürdige Angebot von Post-Dienstleistungen – steht im Mittelpunkt unserer Werbung. Dabei fließen auch Nachhaltigkeitsthemen mit ein.

Werbung beurteilen wir nicht nur unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern schließen auch ethische Aspekte mit ein. Die Österreichische Post lehnt unmoralische und nicht den allgemein anerkannten ethischen oder kulturellen Standards entsprechende Werbung jeglicher Art ab.

Paket national

Die ersten Lockdowns und die gesamte COVID-19 Pandemie befeuerten den E-Commerce-Boom und führten zu einem starken Anstieg der Paketmengen – nicht nur in Österreich. Die Ausgangsbeschränkungen und geschlossenen Geschäfte haben neue Zielgruppen zum Online-Shopping gebracht und selbst bei den bestehenden Online-Käufer*innen für mehr Bestellungen gesorgt. Auch im Jahr 2021 setzte sich dieser Trend fort. An durchschnittlichen Tagen im Jahr 2021 transportierte die Post österreichweit rund 730.000 Pakete, in Spitzenzeiten über 1 Mio Pakete pro Tag. Um weiterhin alle Sendungen schnell, sicher und zuverlässig zuzustellen, wurden in allen Bereichen Kapazitäten erhöht und neue Innovationen eingesetzt. Gemeinsam mit einem Grazer Start-up entwickelte die Post eine Produktinnovation:

den Rapid Unloader. Das Schnellentladesystem beschleunigt die Entladung der Pakete deutlich: bei Wechselladerbrücken (WAB) um bis zu 100% bzw. bei Lkw bis zu 75%.

Neben der professionellen Warenannahme, Lagerung, Kommissionierung, Verpackung, dem Versand und Fulfillment übernimmt die Post Systemlogistik auch das Retourenmanagement für ihre Kund*innen. Mehrere tausend Artikel verlassen täglich die beiden Lager der Post Systemlogistik. Online bestellte Waren von Großkund*innen werden von dort versendet – natürlich mit der Post.

Für schnelle Sendungen innerhalb Österreichs oder ins Ausland ist Post Express die richtige Zustelllösung. In Österreich werden Post Express-Sendungen am Tag nach der Aufgabe bis spätestens 13:00 Uhr zugestellt.

Für eine sichere Bargeldlogistik, Transport, Zahlung und Lagerung von Werten aller Art hat die Post dank ihres Tochterunternehmens Post Wertlogistik verschiedene Lösungen für ihre Kund*innen im Portfolio.

Paket international

Im Paketbereich sind wir in sieben Ländern Zentral- und Osteuropas und der Türkei präsent. Auch hier profitieren wir vom Wachstum im E-Commerce und gleichen damit die Rückgänge im Briefgeschäft aus. Die Österreichische Post kann so von einem umfangreichen Netz in den Ländern Ost- und Südosteuropas sowie in der Türkei profitieren. Unsere Kund*innen wiederum können sich auf einen sicheren Versand ihrer Pakete verlassen.

Seit 2020 hält die Post 80% an der Aras Kargo. Das Unternehmen ist die Nummer zwei auf dem türkischen Logistikmarkt und verfügt über 184 Logistikstandorte, 2.413 Paketshops und bewegt pro Jahr rund 217 Mio Pakete und Dokumente. Die Türkei ist ein attraktiver, dynamischer und stark wachsender Markt – von diesem Wachstum können wir jetzt profitieren.

In den Ländern Zentral- und Osteuropas sind die Tochterunternehmen der Post auf die Expresslieferung von Paketen spezialisiert und zählen auf ihren lokalen Märkten zu den wichtigsten 24-Stunden-Kurierdiensten. Kommend aus dem Segment der B2B-Zustellung, erweiterten sie in den letzten Jahren zunehmend die Zustellungen an Privatkund*innen (B2C). Somit sind die Beteiligungen in Osteuropa wichtige E-Commerce-Partner nicht nur auf ihren lokalen Märkten, sondern auch für große internationale E-Commerce-Player geworden.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Beschaffung

GRI 103-1, 103-2, 204-1 SDG 12

Die Post legt Wert auf verantwortungsvolles Verhalten und Integrität – nicht nur in unternehmensinternen Prozessen, sondern in allen Geschäftsbeziehungen. Sie ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette bewusst und nimmt ihre Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. Entscheidend für uns ist ein gemeinsames Verständnis bezüglich Umweltschutz und Verantwortung sowie der Achtung der Menschenrechte mit den Lieferant*innen im Konzerneinkauf.

Als Dienstleistungsunternehmen besteht die Kernaufgabe der Österreichischen Post darin, Sendungen entgegenzunehmen, zu sortieren und zuzustellen. Dafür benötigt die Post technische Anlagen, Maschinen, Betriebsmittel, Fahrzeuge, IT und andere Dienstleistungen, wie zum Beispiel Frächter*innen, welche die Post in der Logistik unterstützen.

Deshalb wird zwischen der Beschaffung für das Kerngeschäft, insbesondere für Infrastruktur und Logistik, und der Beschaffung für die Verwaltung, wie etwa IT, aber auch indirekte Materialien und Services, unterschieden.

Fokus auf regionale und nachhaltige Beschaffung

GRI 102-9, 102-10 SDG 8

Im Rahmen des verantwortungsvollen Einkaufs berücksichtigt die Post bei Einkaufsentscheidungen neben Preis, Qualität und Lieferzeit auch Umwelt- und Sozialaspekte. Zur Umsetzung der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden im dazugehörigen Masterplan Nachhaltigkeit 2030 auch Ziele und Maßnahmen für die nachhaltige Beschaffung definiert. Im Jahr 2020 wurde daher mit einer Status-quo-Erhebung über den Anteil von nachhaltigen Produkten an der Gesamtbeschaffungssumme begonnen. Dabei wurde ersichtlich, dass es bereits für 17% der Ausgaben definierte Nachhaltigkeitsstrategien gibt. Für weitere 40% der Ausgaben werden bereits Einzelmaßnahmen zur Nachhaltigkeit umgesetzt. Im Jahr 2021 wurde ein interner Leitfaden für die nachhaltige Beschaffung der Post erarbeitet, in dem Vorgänge und Kriterien für eine nachhaltige Ausrichtung bei Einkaufsprozessen festgelegt werden. Zudem wurde das interne Bestellsystem hinsichtlich der Erkennbarkeit von nachhaltigen Produktkategorien verbessert: Um umweltfreundliche Artikel im Bereich des Büromaterials auf einen Blick erkennbar zu machen, wurden diese im internen Bestellsystem extra hervorgehoben.



Kund*innen-zufriedenheit, innovative Services und eine sichere Zustellung stehen hier im Fokus

Die Österreichische Post AG verantwortet ein jährliches Auftragsvolumen von rund 650 Mio EUR. Damit gehört sie zu den führenden Auftraggeberinnen des Landes. In unserer Beschaffungspolitik setzen wir daher bereits jetzt auf regionale Strukturen: Rund 92% der insgesamt rund 5.500 Lieferant*innen sind in Österreich angesiedelt. Damit entfallen über 85% des Volumens auf österreichische Unternehmen.

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANT*INNEN

GRI 102-16, 102-17

Die Post ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette und der damit einhergehenden Folgen der Einkaufsentscheidungen bewusst. Deswegen fordert sie von allen Lieferant*innen eine konsequente Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Diese Anforderungen sind im Verhaltenskodex für Lieferant*innen festgehalten.

Seit 2012 ist der Verhaltenskodex für Lieferant*innen der Österreichischen Post Teil der Standardunterlagen bei Ausschreibungsverfahren. Die Lieferant*innen verpflichten sich, die im Verhaltenskodex für Lieferant*innen geforderten sozialen Mindeststandards einzuhalten.

Bei allen externen Lieferant*innen, mit denen die Post strategisch bedeutsame, finanziell wesentliche oder langfristige Geschäftsbeziehungen aufnehmen will, soll regelmäßig eine Risikobeurteilung durchgeführt werden.

Ziel ist, das Einkaufs- und vor allem das Ausfalls- und Abhängigkeitsrisiko möglichst gering zu halten.

VENDOR INTEGRITY CHECK

GRI 102-17, 308-2, 414-2 SDG 5, 8

Ein Instrument zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant*innen und zur Achtung der Menschenrechte im Verantwortungsbereich des Konzerneinkaufs ist der Vendor Integrity Check (VIC).

Ab einem jährlichen Nettobeschaffungsvolumen von mindestens 1 Mio EUR bzw. bei High Risk Categories bereits ab 50.000 EUR werden Lieferant*innen dem VIC unterzogen. Dadurch überprüfen wir die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant*innen. Dieser berücksichtigt neben Compliance-relevanten Aspekten auch Nachhaltigkeitsaspekte, wie Menschenrechte und Arbeitsrecht, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz sowie Ethik und Unternehmensverantwortung. Die Post setzt seit 2018 auf einen systemgestützten Prozess bei der Durchführung des VIC, der im Jahr 2019 um eine Social-Monitoring-Lösung erweitert wurde. Dieser systembasierte Ansatz erhöht die Datensicherheit und -qualität der erhobenen Informationen deutlich. Anschließend prüfen die Compliance-Abteilung und der Konzerneinkauf die Daten.

Bei kritischen Punkten werden die Lieferant*innen zur Stellungnahme aufgefordert. Erfüllt ein*e

Lieferant*in die Kriterien des VIC nicht, werden Maßnahmen in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung festgelegt und deren Umsetzung überprüft.

Auch konzerneigene Unternehmen, also Konzernunternehmen, erbringen für die Post Dienstleistungen und zählen deshalb ebenfalls zu den Lieferant*innen. Sie sind jedoch vom VIC ausgenommen, weil sie im Compliance-Management-System der Österreichischen Post eingebunden sind. Die Post-Gesellschaften anderer Länder, mit denen Kooperationsvereinbarungen bestehen, benötigen ebenfalls keinen VIC. Die internationale Zusammenarbeit und die Rahmenbedingungen des grenzüberschreitenden Postverkehrs werden vom Weltpostverein (Universal Postal Union) geregelt.

RICHTLINIEN

Weiters legen die konzernweite und die lokale Beschaffungsrichtlinie fest, dass sich alle Geschäftsbeziehungen an ethischen Grundsätzen zu orientieren haben und den Geboten der Fairness entsprechen müssen. Sämtliche Einkäufe über 100.000 EUR unterliegen der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie (Corporate Procurement Policy). Für Einkäufe unter 100.000 EUR wird die konzernweite Beschaffungsrichtlinie durch die lokale Beschaffungsrichtlinie (Local Procurement Policy) ergänzt.

Die Richtlinien berücksichtigen auch den Bereich Nachhaltigkeit: Ein weiterer Grundsatz fordert eine umwelt- und sozialverantwortliche Ausgestaltung der Beschaffung und Lieferant*innenbeziehungen in Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Regelungen in der Beschaffungsrichtlinie bezüglich Procurement Excellence (Qualitätsstandards, Reporting, Lieferant*innenbeurteilung) und Compliance gelten für den gesamten Konzereinkauf. Hinzu kommen Beschaffungen, die teilweise vom operativen Bereich dezentral abgewickelt werden. Die Compliance-Regelungen gelten zudem für Fälle der Ausnahmeliste, die gemäß der Beschaffungsrichtlinie der Post gesonderten Regelungen unterliegen.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Governance & Compliance

GRN 103-1, 103-2, 102-18

Gute Corporate Governance bedeutet verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung, Compliance umfasst die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter*innen des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten. Als börsennotiertes Unternehmen sieht

sich die Österreichische Post den Grundsätzen guter Corporate Governance verpflichtet und entspricht damit den Erwartungen nationaler und internationaler Investor*innen. Zu den wesentlichen Aspekten zählen beispielsweise die Achtung der Aktionär*inneninteressen, die Offenheit und Transparenz in der Kommunikation gegenüber allen Stakeholdergruppen sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten zwischen Organen. Darüber hinaus stellt eine effiziente Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für die Post ein wichtiges Merkmal einer guten Corporate Governance dar.

Seit ihrem Börsengang bekennt sich die Österreichische Post zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Über Corporate Governance berichtet die Post ausführlich im jährlichen Corporate Governance-Bericht.

■  siehe Geschäftsbericht 2021 S. 31ff

Das gemeinsame Leitbild

GRN 102-16, 103-1, 103-2

Die Post möchte als integriertes und verantwortungsvolles Unternehmen wahrgenommen werden. Stakeholder und Akteur*innen auf dem Kapitalmarkt erwarten von uns ein transparentes und ehrliches Verhalten. Zudem wird ein ethisch einwandfreies und vorbildliches Handeln von allen Mitarbeiter*innen gefordert – unabhängig von der jeweiligen Position. Eine korrekte und verantwortungsvolle Unternehmensführung spielt deshalb eine große Rolle.

Hier gibt unser Leitbild die Richtung vor, schafft ein gemeinsames Wertesystem und einen klaren Maßstab für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Es dient zum einen als Orientierung für unser Verhalten und den Umgang im Arbeitsalltag – mit Geschäftspartner*innen, aber auch mit Kolleg*innen im Unternehmen. Zum anderen macht das Leitbild Zielvorstellungen deutlich und zeigt, welchen Fokus wir setzen: Wir zielen auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ab, und das nicht nur über ökonomische Aspekte, sondern auch über das gesellschaftliche Umfeld, die Umwelt und die Mitarbeiter*innen.

STRATEGISCHES HANDELN BRAUCHT BEWUSSTE FÜHRUNG

GRN 102-18

Eine gute und wertschätzende Führung ist entscheidend für den Erfolg des Einzelnen und des gesamten Unternehmens. Gerade in herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, als Führungskraft präsent zu sein, Orientierung zu geben und als Vorbild Verantwortung zu übernehmen sowie eine offene Lern- und Fehlerkultur zu etablieren.

Durch die neuen Formen der Zusammenarbeit ist eine Arbeitsweise auf Augenhöhe und der aktive Austausch wichtiger denn je. Führungskräfte bei der Post denken bereichsübergreifend und brechen (Abteilungs-) Silos auf. Transparente Kommunikation und die Fähigkeit, Menschen im Alltag zu leiten, sind der Schlüssel zum Erfolg. Vernetztes Handeln und das Teilen von Wissen fördern die Innovationskraft und machen die Post zu einem erfolgreichen Unternehmen.

Kapitalmarkt- und Business-Compliance

GRI 205-1 **SDG 16**

Die Post ist eines der Leitunternehmen Österreichs. Damit geht eine Vorbildfunktion und große Verantwortung einher. Unserer Rolle wollen wir in jeder Hinsicht gerecht werden. Deshalb hat eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung für uns einen hohen Stellenwert.

Dieses Verständnis wurde in einem konzernweiten Verhaltens- und Ethikkodex (engl. Code of Conduct and Ethics) festgehalten, an dem wir unser Handeln orientieren. Dieser wurde im Jahr 2021 auf Basis der neuen Werte der integrierten Unternehmensstrategie überarbeitet und für eine konzernweite Anwendbarkeit angepasst. Die Inhalte des Kodex spiegeln unser Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact wider und bilden die Grundlage einer offenen, wertschätzenden und rechtskonformen Unternehmenskultur. Er dient einerseits als Orientierungsrahmen für Mitarbeiter*innen im täglichen Umgang miteinander und steht andererseits für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartner*innen und der Öffentlichkeit.

Der Vorstand trägt die oberste Verantwortung für die einheitliche Anwendung des Verhaltens- und Ethikkodex im Konzern. Die Einhaltung des Kodex ist verpflichtend, jede*r im Konzern hat die Aufgabe, den Verhaltens- und Ethikkodex im Alltag umzusetzen. Der Kodex ist daher auch Teil der Arbeitsverträge der Österreichische Post AG sowie vieler Mehrheitsbeteiligungen. Vonseiten unserer Geschäftspartner*innen fordern wir die Einhaltung eines Lieferant*innenkodex ein. Die im Lieferant*innenkodex dargelegten Vorgaben und Werte spiegeln die Werte der Post und deren Bekenntnis zu internationalen Standards wider. Die Einhaltung des Lieferant*innenkodex wird im Zuge des Vendor Integrity Checks überprüft (nähere Informationen finden Sie auf S. 62f).


Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) etabliert, das vom zentralen Compliance Office betreut wird. Das CMS gliedert sich in die Bereiche Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance, der



auch das Thema Antikorruption umfasst. Das CMS für „Business-Compliance“ entspricht der ISO-Norm 37001 (Antikorruptions-Managementsysteme), für den Bereich „Kapitalmarkt-Compliance“ der ISO-Norm 37301 (Compliance-Managementsysteme). 2021 wurden die beiden Managementsysteme der Österreichische Post AG geprüft und rezertifiziert.

Im Zuge des CMS haben wir in Fachbereichen und in Konzernunternehmen, an denen wir mehrheitlich beteiligt sind, Compliance-Beauftragte benannt. Die Compliance-Beauftragten unterstützen das zentrale Compliance Office bei der Verankerung des CMS im gesamten Konzern. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung gibt es 26 Compliance-Beauftragte in Österreich und neun Compliance-Beauftragte in ausländischen Tochtergesellschaften. Die zentrale und regionale Compliance-Organisation trägt dazu bei, in allen Unternehmenseinheiten eine nachhaltige und praxisorientierte Professionalisierung und Weiterentwicklung des CMS sicherzustellen.

Um die Angemessenheit und Wirksamkeit der Compliance-Vorgaben und des CMS dauerhaft garantieren zu können, finden zusätzlich zu den Zertifizierungs- und Überwachungsaudits mehrmals jährlich weitere interne und externe Audits statt.


■  Ziele im Bereich Compliance finden Sie auf S. 54.

RISIKOANALYSE ALS BASIS DES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEMS

Das CMS der Post schafft Transparenz über Compliance-relevante Sachverhalte. Dabei wendet es eine risikoorientierte Präventionsstrategie an: Auf Basis der Ergebnisse der Compliance-Risikoanalysen werden risikoreduzierende Regelungen aufgestellt und entsprechende Maßnahmen in Geschäftsprozesse integriert.

Das Risikomanagement für Business- und Kapitalmarkt-Compliance ist in das Konzernrisikomanagement integriert und unterliegt dessen Prozessen und Vorgehensweisen. Compliance-Risiken, die definierte Schwellenwerte erreichen sind im Konzernrisikomanagement erfasst und sind, sofern sie festgelegte Wesentlichkeitskriterien erfüllen, im Vorstandsbericht des Konzernrisikomanagements enthalten.

Die wesentliche Säule in der Erkennung von Korruptionsrisiken ist die vom Compliance-Team jährlich durchgeführte Compliance-Risikoanalyse. In die Risikoanalyse fließen Informationen aus dem Konzernrisikomanagement, persönlichen Gesprächen mit Compliance-Beauftragten und Compliance-Beobachtungen ein. Die persönlichen Risikogespräche, in die die Compliance-Beobachtungen eingeflossen sind, decken rund 83% der Konzernstandorte ab. Die Risikoanalyse zu Kapitalmarkt-Compliance basiert auf Analysen des Compliance Office ergänzt durch Gespräche mit vom Thema betroffenen Personen. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet, der das daraus abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet.

■  Wesentliche Compliance-Risiken im Jahr 2021 finden Sie im Abschnitt „ESG-Risikomanagement“ auf S. 33.

COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

102-16

Weitere Instrumente, um verantwortungsvolles und integrires Verhalten im Unternehmen zu fördern, sind unsere Richtlinien. Diese leiten sich vom Verhaltens- und Ethikkodex ab und konkretisieren dessen Rahmenvorgaben zu den jeweiligen Themen. Die Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie hat zum Ziel, ein integrires Verhalten der

Post am Kapitalmarkt zu gewährleisten und das Kapitalmarkt-Compliance-Verständnis zu fördern. Wesentlicher Inhalt der Regelung ist, die missbräuchlichen Verwendung von Insiderinformationen zu unterbinden. Die Richtlinie entspricht den geltenden europäischen und österreichischen Kapitalmarktvorschriften und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

Die Business-Compliance-Richtlinie soll ein integrires Verhalten sowohl im internen Umgang als auch gegenüber Geschäftspartner*innen gewährleisten und das Business-Compliance-Verständnis fördern. Wesentliche Inhalte sind das Verbot der Korruption, der Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen, der Umgang mit Sponsorings und Spenden, der Umgang mit Interessenkonflikten und mit Unternehmensressourcen. Die Richtlinie entspricht den geltenden österreichischen Gesetzen und internationalen Standards und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

BEWUSSTSEINSBILDUNG DURCH SCHULUNGSAKTIVITÄTEN

205-2 16

Im CMS nimmt eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur einen zentralen Stellenwert ein. Die Basis dafür sind das Leitbild, der Verhaltens- und Ethikkodex, eine klare Regelung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die Compliance-Richtlinien. Hinzu kommen umfangreiche Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie ein praxisorientiertes Beratungsangebot.

Zur Vermittlung der in der Post geltenden Regelungen und des für integrires Verhalten benötigten Wissens finden jährlich verschiedene Schulungs- und Bewusstseinsmaßnahmen statt. Alle Mitarbeiter*innen, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitpersonal, werden mindestens einmal pro Jahr zu den Themen Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance aufgeklärt. Für definierte Zielgruppen gibt es darüber hinaus vertiefende Schulungen. Auch ausgewählte Geschäftspartner*innen und Auftragnehmer*innen sind in Schulungs- und Bewusstseinsmaßnahmen einbezogen. Um die verschiedenen Stakeholder zielgruppenspezifisch zu informieren bzw. zu schulen und auch eine breitenwirksame Adressierung von Compliance-Themen zu ermöglichen, kommen unterschiedliche Kommunikations- und Schulungsformen zum Einsatz – wie etwa Aushänge, Infoscreens, Artikel im Mitarbeiter*innenmagazin, Präsenz- und Online-Schulungen. Im Jahr 2021 wurde der Roll-out der bestehenden E-Learning-Programme, Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance, fortgesetzt. Zur weiteren Stärkung des Bewusstseins wurde die bestehende Kommunikationskampagne aktualisiert und erweitert. Der Roll-out der Kampagne wird

gemeinsam mit dem Roll-out des aktualisierten und an die Konzernstrategie angepassten Verhaltens- und Ethikkodex mit Beginn 2022 erfolgen.

Im Jahr 2021 haben wir Präsenzs Schulungen für definierte Zielgruppen häufig durch virtuelle Schulungen ersetzt oder in „hybrider“ Form abgehalten. Auf diese Weise wurden 73% der definierten Zielgruppe erreicht. Wie jedes Jahr wurden auch 2021 alle Mitarbeiter*innen im Mitarbeiter*innenmagazin „Meine Post“ über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit Business- und Kapitalmarkt-Compliance aufgeklärt.

Neben Schulungen für Mitarbeiter*innen gehört die Fortbildung der Compliance-Beauftragten zu den Schulungsaktivitäten. Im Jahr 2021 hat der zweite Durchgang der Compliance-Akademie stattgefunden. Für Teilnehmer*innen des 1. Lehrgangs fand darüber hinaus eine Weiterbildung zur Aufrechterhaltung der Personenzertifizierungen statt.

Die genannten Maßnahmen im Bereich Anti-korruption und Compliance haben im Berichtsjahr alle Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post zu diesen Themen erreicht und informiert. Dies gilt ebenfalls für das Topmanagement, den gesamten Vorstand und den Aufsichtsrat.

Für Fragen, Anmerkungen, Bedenken oder die Meldung von vermutetem Fehlverhalten stehen das Compliance-Team und der konzernweit erreichbare Compliance-Helpdesk persönlich, telefonisch, im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung. Anonyme Hinweise können über eine Telefon-Hotline, eine Intranet-Eingabemaske sowie ein E-Mail-Postfach gemeldet werden. Sämtliche Mitteilungen werden streng vertraulich behandelt. 2021 wurden 173 Mitarbeiter*innenanfragen und Dokumentationen zu den Themen Vorteilsannahme und -gewährung, Spenden und Sponsoring, Kapitalmarkt-Compliance sowie zu den Verhaltensgrundsätzen der Post vom Compliance-Helpdesk bearbeitet.

ALS REAKTION AUF KORRUPTIONSVORFÄLLE ERGRIFFENE MASSNAHMEN

2021 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2021 wurden die im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt.

Menschenrechte

Als Mitglied des UN Global Compact orientiert sich die Post ist seit 2007 bei der Umsetzung seiner Ziele und Aktivitäten stets an dessen Prinzipien. Die Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten ist der Post als Konzern

ein zentrales Anliegen. Sie lehnt jede Form von Missachtung der Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab.

Ausdruck dafür ist der im Jahr 2011 vom Vorstand erstmals als konzernweit bindende Vorschrift beschlossene Verhaltens- und Ethikkodex, der 2021 grundlegend überarbeitet und aktualisiert wurde. Die Inhalte des Verhaltens- und Ethikkodex spiegeln das Bekenntnis der Post als Konzern zu den Prinzipien des UN Global Compact wider. Alle weiteren Konzernrichtlinien und Verhaltensanweisungen stützen sich auf den Verhaltens- und Ethikkodex und leiten sich von ihm ab. Die Verpflichtung zu diversen Konventionen der International Labour Organization (ILO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen, die soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte fördert, ist weiterer Ausdruck dessen, dass sich die Post für die Achtung der Menschenrechte einsetzt. Daher toleriert die Post im gesamten Konzern keine Arbeitsbedingungen, die den internationalen und nationalen Gesetzen und Regelungen widersprechen, und gewährleistet sichere Arbeitsbedingungen.

Die Post bekennt sich damit zur Wahrung der Menschenrechte und tritt jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung sowie Mobbing oder sexueller Belästigung entschieden entgegen.

Die Post verpflichtet sich überdies im gesamten Konzern zur Achtung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts zum Beitritt zu einer unabhängigen Arbeitnehmervertretung sowie auf kollektivvertragliche Verhandlungen. Der Post-Konzern achtet auf die faire Behandlung von Mitarbeiter*innen in Bezug auf angemessene Arbeitszeiten sowie Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Vergütung.

MENSCHENRECHTE BEI GESCHÄFTSPARTNER*INNEN

Die Post legt Wert auf verantwortungsvolles Verhalten und Integrität – nicht nur in unternehmensinternen Prozessen innerhalb des Konzerns, sondern auch in allen Geschäftsbeziehungen. Sie ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette bewusst und nimmt ihre Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahr. Ein gemeinsames Verständnis der Post und ihrer Lieferant*innen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, Integrität, Umweltschutz und unternehmerische Verantwortung wird vorausgesetzt.


Die Post fordert daher die Einhaltung hoher Standards von ihren Geschäftspartner*innen mittels eines Lieferant*innenkodex ein, dessen Einhaltung im Zuge des Vendor Integrity Checks überprüft wird.

Transparenz in der Wahrnehmung politischer und wirtschaftlicher Interessen


103-1, 103-2, 103-3

Die Österreichische Post AG ist stets im Dialog mit politischen Interessenvertreter*innen und Entscheidungsträger*innen. Als führendes Logistikunternehmen trägt die Post ihre Anliegen zu Postmarktregulierung, Transport und Logistik, Digitalisierung, Energie und Nachhaltigkeit, Sicherstellung systemrelevanter Infrastruktur etc. an politische Verantwortungsträger*innen in Bundesregierung, Parlament, Bundesländer, Gemeinden oder Sozialpartnerschaft heran. Zudem setzt sich die Post dafür ein, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen sowohl mit den strategischen Vorgaben des Unternehmens als auch mit den Bedürfnissen der Kund*innen im Einklang stehen. Ziel ist es, in einer offenen Kommunikation mit allen Stakeholdern Akzeptanz zu erhöhen, Unterstützung zu gewinnen und Anliegen bestmöglich durchzusetzen.

Gemäß Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz (LobbyG) besteht eine Registrierungs- und Offenlegungspflicht für Mitarbeiter*innen, die gegenüber der Politik im Interesse ihres Unternehmens handeln.

 Details sind einsehbar im Lobbying- und Interessenvertretungsregister des BMJ unter <https://lobbyreg.justiz.gv.at> (Registerzahl LIVR-00196).

Weiters berichten externe Berater*innen an die Post, die relevante politische Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene beobachten und Positionen des Unternehmens in Entscheidungsprozesse einbringen. Darüber hinaus ist die Post Mitglied in unterschiedlichen nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden (u. a. WKO, IV, Logistikverbände, UPU, PostEurop, IPC). Der Lobbying-Aufwand der Post beträgt mehr als 100.000 EUR im Jahr.


 Nähere Informationen sind im EU-Transparenzregister unter <https://ec.europa.eu/transparencyregister> (ID 726916114945-91) verfügbar.

Der Verhaltenskodex für Lieferant*innen umfasst folgende Punkte _____

102-16

Umsetzung durch Auftragnehmer*innen, Einfluss auf Geschäfts- und Vertragsbeziehungen:

- 1 ___ Achtung der Menschenwürde
- 2 ___ Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- 3 ___ Förderung von Chancengleichheit und Diversität
- 4 ___ Verbot von Kinderarbeit
- 5 ___ Verbot der Zwangsarbeit
- 6 ___ Einhaltung der nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- 7 ___ Unterstützung der Vereins- und Versammlungsfreiheit
- 8 ___ Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- 9 ___ Einhaltung von umwelt- und sicherheitsrechtlichen Vorschriften
- 10 ___ Einhaltung der jeweiligen nationalen Antikorruptionsgesetze
- 11 ___ Vermeidung von Interessenkonflikten

 Details dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Beschaffung“, S. 61ff


Stakeholder Value


GRI 103-2 **SDG 5, 7, 8**

Eine solide Umsatzentwicklung, eine nachhaltig hohe Profitabilität und die Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik sind unsere erklärten Ziele. Denn nur ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen kann seine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und seinen Erfolg mit Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen und in Form von Steuern an den Staat teilen. Unser Grundverständnis lautet daher: Eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenssteuerung muss sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Aspekte berücksichtigen und zur Wertschöpfung beitragen. So haben die Zielvorgaben aus den Handlungsfeldern „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ sowie „Mensch & Soziales“ einen positiven Effekt auf Einflussfaktoren der nachhaltigen Profitabilität, beispielsweise Mitarbeiter*innenzufriedenheit oder Energieeffizienz.

Seit der vollständigen Marktöffnung Österreichs sind wir Universaldienstleisterin und garantieren die Versorgung des Landes mit qualitativ hochwertigen Postdienstleistungen. Mit unseren Konzernunternehmen sind wir in den Bereichen Brief & Werbepost auch in Deutschland und mit Paket & Logistik in sieben Ländern Zentral- und Osteuropas sowie der Türkei aktiv.

Für die Österreichische Post AG hat die Sicherstellung der flächendeckenden Versorgung Österreichs sehr hohe Priorität. Denn damit leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Kommunikationsinfrastruktur des Landes. Wie wichtig diese Versorgungssicherheit ist, hat sich im Zuge der COVID-19 Krise gezeigt. Deshalb sind wir auch als Teil der kritischen Infrastruktur Österreichs eingestuft. Als Universaldienstleisterin in Österreich gelten für uns auch rechtliche Vorgaben hinsichtlich der Versorgungssicherheit und Zustellgeschwindigkeit.

■  siehe Ratings S. 10f und Post im Überblick S. 08f

■  siehe Geschäftsbericht 2021 S. 06f, 14ff, 18ff


Versorgungssicherheit

GRI 103-1, 103-2, 203-1, 102-7 **SDG 5, 7**

Als Universalanbieterin für Postdienstleistungen ist die Österreichische Post AG verantwortlich für die flächendeckende, zuverlässige Versorgung Österreichs mit postalischen Diensten sowie die Aufrechterhaltung und Sicherung der Kommunikationsinfrastruktur des Landes. Um diese Leistungen sicherzustellen, wird das flächendeckende Standortnetz kontinuierlich weiterentwickelt. Mit 8.849 Zusteller*innen (Vollzeitkräfte), 395 eigenbetriebenen Filialen und 1.362 Post Partnern bieten wir unsere Leistungen überall in Österreich an und sind damit eine verlässliche Partnerin für unsere Kund*innen. Mit

einem breiten Angebot an Dienstleistungen – online wie offline – berücksichtigen wir die Kund*innenbedürfnisse und bieten alltagsnahe Lösungen an.

Auch während der Corona-Krise sind wir eine verlässliche Konstante in Österreich und sorgen für den Erhalt der kritischen Infrastruktur. Wir beliefern täglich vier Mio Haushalte und haben selbst in den Quarantänegebieten die Zustellung aufrechterhalten. Sowohl in unseren Filialen als auch bei der Zustellung hatte dieses Jahr die Gesundheit und Sicherheit unserer Kund*innen und Mitarbeiter*innen höchste Priorität, hierfür gesetzte Maßnahmen waren beispielsweise die vorübergehend kontaktlose Zustellung oder Plexiglaswände in Filialen und bei Post Partnern.

■  siehe Umfassende Gesundheits- und Hygienemaßnahmen seit Beginn von COVID-19, S. 108f

Um die steigenden Mengen vor allem im Paketbereich auch weiterhin mit hoher Qualität verarbeiten zu können, brauchen wir mehr Kapazität. Deswegen werden alle Ausbauprogramme in den Logistikzentren und Zustellbasen weitergeführt, auch wenn es zu kleineren Verzögerungen kommen kann. Um auch in Zukunft weiter das beste Logistiknetz in Österreich garantieren zu können, investieren wir massiv.

ÜBERERFÜLLUNG DER ANFORDERUNGEN DES UNIVERSALDIENSTES

Die schnelle, sichere und zuverlässige Versorgung der Kund*innen steht für uns im Fokus. Diesen Anspruch erfüllen wir mit sechs Brief- und zehn Paket-Logistikzentren sowie 244 Brief- und 23 Paket-Zustellbasen in ausgezeichneter Qualität: 2021 wurden 96,3% der Briefe bereits am nächsten Werktag und 94,4% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt. Beide Werte liegen über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes.

Bei der Erstzustellquote von Paketen – ein für die Kund*innenzufriedenheit sehr wichtiger Faktor – erreicht die Österreichische Post AG wie im Vorjahr gute Werte: Im Jahr 2021 konnten 94,5% der Pakete beim ersten Versuch erfolgreich zugestellt werden.

GRI 102-7

Um die optimale Versorgung der Kund*innen zu gewährleisten, stellt der Universaldienst eine weitere Anforderung: ein flächendeckendes Standortnetz mit mindestens 1.650 Geschäftsstellen. Auch hier übertreffen wir die gestellten Anforderungen deutlich. Mit 1.757 Geschäftsstellen, davon 395 eigenbetriebene Postfilialen und 1.362 Post Partner, sind wir flächendeckend im ganzen Land vertreten. Unser Geschäftsstellennetz zählt zu

den größten Privatkund*innennetzen Österreichs und bietet den Kund*innen damit eine sehr gute Erreichbarkeit.

Wertschöpfung für Stakeholder

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Die Post verfolgt das Ziel, eine nachhaltige Wertschöpfung für ihre Stakeholder und die gesamte Gesellschaft zu generieren. Dem von der Post im Jahr 2021 erwirtschafteten Umsatz von 2.614,8 Mio EUR (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) standen Vorleistungen von 1.232,9 Mio EUR gegenüber. Daraus ergibt sich eine Wertschöpfung der Post von 1.381,8 Mio EUR, die sich zum Großteil auf die Mitarbeiter*innen verteilte: einerseits in Form von Gehältern und Löhnen und andererseits durch den damit verbundenen Sozialaufwand. Insgesamt entfielen 1.163,1 Mio EUR auf die Mitarbeiter*innen.

📄 Nähere Informationen zur Wertschöpfung auf S. 117

📄 und zur Ertragslage siehe Geschäftsbericht 2021 S. 80ff

Zahlungen der Österreichischen Post AG an den Staat

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Für das Geschäftsjahr 2021 erhält die Mehrheitsaktionärin (52,8%) der Österreichischen Post AG, die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG), 67,8 Mio EUR von insgesamt 128,4 Mio EUR an Dividenden ausbezahlt (vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 21. April 2022). Zusätzlich flossen 76,3 Mio EUR in Form von Steuern und Abgaben an den Staat.

Zahlungen vom Staat an die Österreichische Post AG

GRI 201-1, 203-1 **SDG 5, 7, 8**

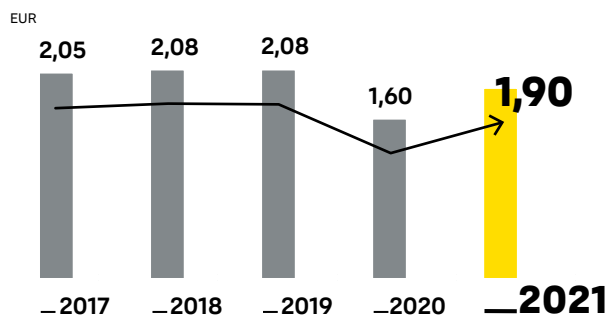
Die Österreichische Post AG bekommt staatliche Fördergelder für einzelne Projekte und beteiligt sich zudem aktiv an Projekten, die von der Europäischen Kommission gefördert werden. Durch die Förderung und das Know-how des Klima- und Energiefonds, der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft und der Wirtschaftsagentur Wien sowie anderer staatlicher Förderstellen können wir Vorhaben mit hohem Forschungs- und Innovationscharakter oder Umweltrelevanz umsetzen.

Mehrere Mobilitätsprojekte verfolgen das Ziel, klimafreundliche Mobilitätslösungen in Form von E-Fahrzeugen oder alternativen Zustellösungen auszubauen. Die Projekte werden zum Großteil durch Mittel des Bundesministeriums für Klimaschutz, Energie, Mobilität, Innovation

und Technologie über die Förderstellen Kommunalcredit Public Consulting (KPC) und die Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH (SCHIG) gefördert.

Um die jeweiligen Projektleiter*innen optimal zu unterstützen, haben wir ein zentrales Fördermanagement eingerichtet. Als kompetenter interner und externer Ansprechpartner begleitet es die Projekte von der Einreichung bis zur Abrechnung der Projektkosten.

G 08 Dividende pro Aktie



Kapitalmarkt – Stabile Dividendenpolitik

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Die attraktive Dividendenpolitik der Post ist nicht nur ein wesentlicher Eckpfeiler der Investmentstory, sondern Fundament der gesamten Unternehmensphilosophie. Mindestens 75% des Nettoergebnisses sollen jährlich an die Aktionär*innen ausgeschüttet werden. Für das Geschäftsjahr 2021 wird der Vorstand der Hauptversammlung am 21. April 2022 die Ausschüttung von 128,4 Mio EUR (dies entspricht 1,90 EUR pro Aktie) an die Aktionär*innen vorschlagen.

Unsere Dividendenpolitik beruht auf einem soliden Geschäftsmodell und einem starken operativen Cashflow. Im Jahr 2021 erwirtschafteten wir ein Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT) von 205 Mio EUR. Der Operative Free Cashflow lag im Jahr 2021 bei 217,9 Mio EUR nach 81,2 Mio EUR Erhaltungsinvestitionen und kann somit die geplante Dividendenausschüttung decken. Damit bildet der Operative Free Cashflow eine solide Basis für die künftige Investitions- und Dividendenfähigkeit. Mit einer Dividendenrendite von 5,0% per Ende des Jahres 2021 zählen wir sowohl in Österreich als auch international zu den attraktivsten Dividendentiteln der vergangenen Jahre.

📄 siehe Geschäftsbericht 2021 S. 22ff

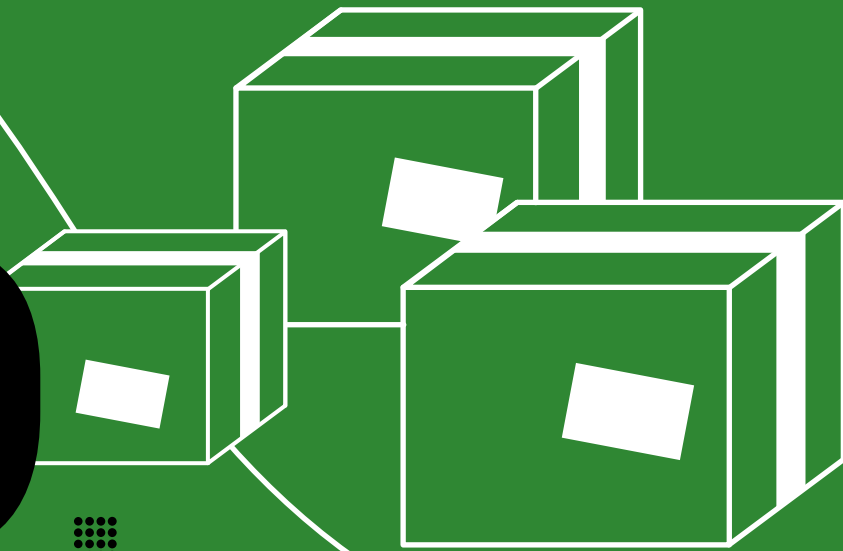


KLIMA ZIELE EINHALTEN.

**Unser nächster Schritt geht in Richtung
100% E-Mobilität in unserer Zustellflotte.
Denn gemeinsam mit den Immobilien
bestimmen diese unseren CO₂-Fußabdruck.**

10

Jahre



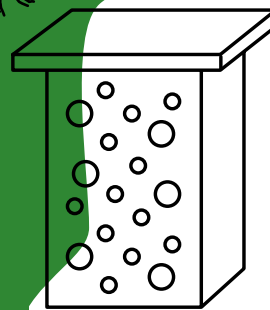
→ Seite 13f, 39, 73

CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT

9 Photovoltaik- anlagen

liefern der Post
grünen Strom

→ Seite 76, 85



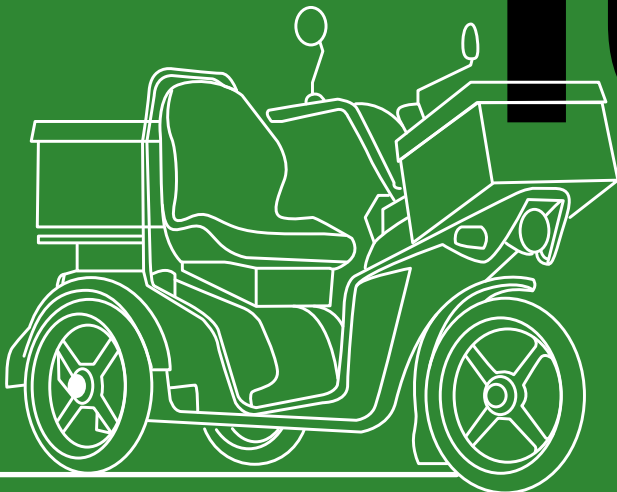
Begrünte Dächer
bieten verschie-
denen Vogelarten
und Wildbienen
ein Zuhause

→ Seite 85

100%

der eigenen Zustell-
fahrzeuge in Graz
fahren elektrisch

→ Seite 73, 82



ENTSCHLOSSEN VORANGEHEN



Emissionsfreie Zustellung bei der Post

Interview mit Paul Janacek
und Thomas Fellner

Der Post-Fuhrpark wird elektrisiert – Stichwort „Grünes Graz“. Erzählen Sie uns bitte, wie ist der Stand bei diesem Projekt?

JANACEK Bereits seit September 2020 ist die Zustellbasis Graz auf rein elektrische Zustellfahrzeuge umgestellt. Seit Oktober 2021 erfolgt zusätzlich die gesamte Paketzustellung im Grazer Stadtgebiet emissionsfrei. Mit diesem Projekt wurde nicht nur bewiesen, dass es möglich ist, an zwei Standorten mehr als 140 Ladestationen zu betreiben, sondern auch dass die E-Mobilität den Durchbruch geschafft hat und für die Post auf der letzten Meile die optimale Antriebsart darstellt.

Was sind die nächsten Schritte? Sind bald alle Landeshauptstädte „grün“?

JANACEK Das große Ziel der Österreichischen Post ist bis 2030 ausschließlich E-Fahrzeuge in der Zustellung einzusetzen – Graz ist die erste Stadt in der wir das Ziel erreicht haben. Ende 2021 waren rund 2.400 elektrische Zustellfahrzeuge in Betrieb. Zur Erreichung unseres ambitionierten Ziels bedarf es weiterer rund 5.600 E-Fahrzeuge inklusive der für den Betrieb notwendigen Ladestationen. Die Landeshauptstädte und die urbanen



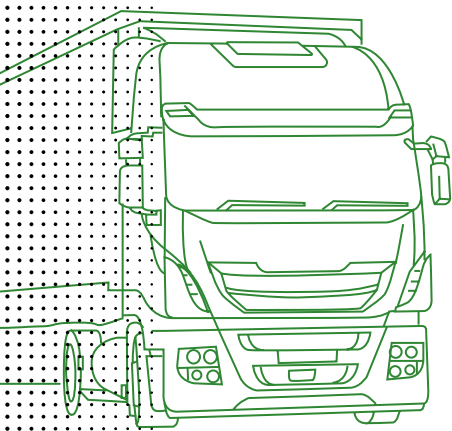
Gebiete im Allgemeinen stehen dabei natürlich im Fokus. In diesen Gebieten werden auch innovative E-Fahrzeuge mit Anhänger getestet, um zusätzlich das Verkehrsaufkommen zu reduzieren.

Nicht unbedingt Elektrifizierung, aber gasförmige Treibstoffe scheinen vielversprechende Alternativen im Bereich der Post-Lkw zu sein. Was unternimmt die Post hier?

FELLNER Seit Juli 2021 ist der erste LNG-Lkw für die Post im Einsatz. Bis Wasserstoff- oder E-Lkw zur Verfügung stehen, testen wir diese Brückentechnologie mit verflüssigtem Erdgas als Kraftstoff. →

↑
Paul Janacek (oben)
Leitung Konzern-
Fuhrpark

←←
Unser E-Fuhrpark
entwickelte sich seit
2011 kontinuierlich
zur mittlerweile größten
Flotte in Österreich



→ Fortsetzung Interview

Der neue LNG-Lkw wird im Testbetrieb von Wien und Oberösterreich aus regional und überregional unterwegs sein. Mit seinem Einsatz können wir im Vergleich zum Diesel-Lkw rund 5 t CO₂ einsparen. Zudem produziert er weniger Stickoxide, Feinstaub und ist leiser. Wenn der Testbetrieb erfolgreich verläuft, sollen weitere LNG-Lkw in Betrieb genommen werden. Im Bereich von grünem Wasserstoff engagiert sich die Post besonders und ist in nationalen und internationalen Arbeitsgruppen und Initiativen vertreten. Sobald die technischen Voraussetzungen im Bereich Lkw und Tankinfrastruktur vorhanden sind, wird die Post diese Technologie intensiv nutzen, um den Schwerlastverkehr nachhaltiger zu gestalten.

←
Thomas Fellner,
Leitung Transport-
logistik National



„Mit dem Einsatz des LNG-Lkw seit Juli 2021 können wir im Vergleich zum Diesel-Lkw rund 5 t CO₂ einsparen.“

Thomas Fellner,
Leitung Transportlogistik National
bei der Österreichischen Post

Umweltmanagement mit System

Für den optimalen Ressourceneinsatz, gezielte Energieeinsparungen und minimale Umweltbelastungen setzt die Post auf zertifizierte Umweltmanagementsysteme und überprüft die kontinuierliche Verbesserung jedes Jahr über zertifizierte Auditoren. Im Fokus der Lösungen stehen neben der Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für den Umweltschutz auch das Einsparen von Energie und Wasser sowie die Reduktion des Restmüllaufkommens durch richtige Abfalltrennung. Außerdem stellen die Umweltmanagementsysteme die Einhaltung der Gewerbeordnung und der Rechtsvorschriften im Umweltbereich sicher.

Neben sieben Logistikstandorten in Österreich sind auch die nationalen Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH und D2D sowie die internationalen Konzernunternehmen Aras Kargo und M&BM nach der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert. Mehr dazu auf S. 86.



Marc Sarmiento,
Leitung Forschung
& Innovation,
Paket Österreich



**und Wolfgang
Grausenburger,**
Leitung Marketing,
Paket Österreich



Wiederverwend- bare Verpackungen im Test

Interview mit Wolfgang Grausenburger
und Marc Sarmiento

Das Thema „Circular Economy“ rückt für die Post mit dem Thema „grüne“ bzw. Mehrverpackungen zunehmend in den Fokus. Welche Rolle wird der Ansatz aus Ihrer Sicht in den kommenden Jahren spielen?

GRAUSENBURGER Der Online-Handel wächst immer weiter und mit ihm auch die Anzahl der Einwegverpackungen. Eine Vorstudie mit der FH Oberösterreich zu 40 nachhaltigen Verpackungslösungen hat gezeigt, dass durch den Aufbau eines Mehrwegzyklus die größten Emissionseinsparungen möglich sind. Hier wollen wir ansetzen und über unser eigentliches Kerngeschäft hinaus Lösungen entwickeln. Doch die innovativste und nachhaltigste Verpackung bringt wenig, wenn sie kaum verwendet oder nicht zurückgegeben wird. Hier setzen wir auf das Bewusstsein und den Einsatz der Empfänger*innen.

An welchen Lösungen arbeiten Sie derzeit?

SARMIENTO Derzeit testen wir gemeinsam mit der FH Oberösterreich und fünf Handelsunternehmen vier nachhaltige Verpackungslösungen für den Online-Handel. Diese bestehen aus nachwachsenden Rohstoffen oder recyceltem PET und sind zwischen 10 und 100 Mal wiederverwendbar. 2022 prüfen wir die Verpackungen auf ihre Tauglichkeit für den Versand und auch auf die Akzeptanz bei den Kund*innen. Zudem soll der Test zeigen, ob die erwarteten Zyklen auch realisierbar sind.

Synergien schaffen – Nachhaltigkeit fördern

Interview mit Andreas Frey

Klimaschutz und Immobilienwirtschaft – beides geht zusammen. Wie sieht das am Beispiel der Postbasis Bruck an der Leitha aus?

FREY In der Postbasis Bruck an der Leitha setzen wir voll auf Synergien. Im November 2020 wurde hier das erste Projekt nach dem THEKLA-Layout umgesetzt. Es führt die Funktionalitäten von Verbund- und Paketbasen unter einem Dach zusammen. Zudem soll am Standort das Zusammenwirken von Photovoltaikanlagen, Energiespeicher und E-Mobility getestet werden. Für das Pilotprojekt wurde die Postbasis mit 168 kWp Photovoltaik und mit einem Energiespeicher von 134 kWh ausgerüstet. Mit der Kraft der Sonne erzeugen die Anlagen saubere Energie, die unter anderem auch unsere wachsende E-Flotte antreibt.

„Zukünftig wollen wir auch einen Energiespeicher mit Wasserstoff-technologie testen.“

Andreas Frey,
Leiter Nachhaltigkeit & Gebäude-Compliance
bei der Österreichischen Post



Werden wir bald auf jedem Dach der Post eine PV-Anlage und in jeder Postbasis Wärmepumpen sowie Energiespeicher sehen?

FREY Bei allen zukünftigen neuen Postbasen, die sich im Eigentum der Post befinden, soll die Dachfläche soweit möglich mit Photovoltaik belegt werden. Wo das nicht direkt umsetzbar ist, wird das Gebäude auf den Aufbau der Anlagen ausgelegt. Zudem sollen die Basen auch auf die Installation von Energiespeichern ausgerichtet werden. Die neue Postbasis Grafenwörth wird schon so umgesetzt. Hier bringen wir darüber hinaus eine Wärmepumpenheizung zum Einsatz. Zukünftig wollen wir auch einen Energiespeicher mit Wasserstoff-technologie testen und überlegen uns Konzepte, um gebrauchte Akkus aus unseren E-Autos in einem weiteren Lebenszyklus als stationäre Energiespeicher einzusetzen.

↑
Andreas Frey,
Leitung Nachhaltigkeit & Gebäude-Compliance,
Konzernimmobilien

→→
Aras Kargo
setzt verschiedene umweltfreundliche
Projekte um

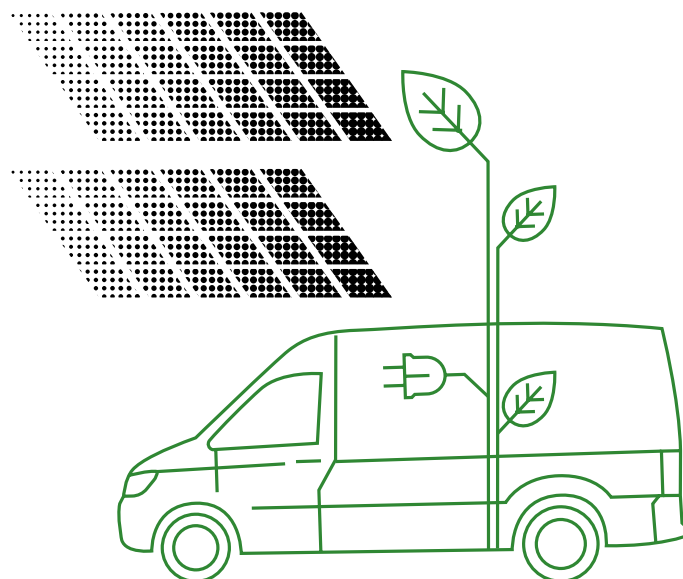
Neues Logistikzentrum in Tirol

Nach gut einem Jahr Bautätigkeit hat das neue Logistikzentrum in Vomp den Betrieb aufgenommen. Bei der Konzeption hat die Post den Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit gelegt.

Um Flächen effizient zu nutzen, setzt die Post bei ihrem neuen Logistikzentrum auf Flächenrecycling: Auf einer ehemaligen Abfalldeponie wurde nun ein neuer Betriebsstandort errichtet. Auf dem 100.000 m² großen Gelände im Bezirk Schwaz hat die Post im Jänner 2021 mit dem Bau eines modernen Brief- und Paket-Logistikzentrums mit integrierter Zustellbasis, Postfiliale und Büroflächen begonnen. Nach der vollständigen Inbetriebnahme arbeiten dort ab dem Sommer rund 550 Mitarbeiter*innen und sortieren bis zu 10.000 Pakete pro Stunde.

Bereits bei der Konzeption des Zentrums hat die Post Nachhaltigkeitsaspekten höchste Priorität eingeräumt. Um auf dem ehemaligen Deponiegelände eine weitere Bodenversiegelung zu vermeiden, wurde das Grundstück aufbereitet, um rund ein Drittel der Gesamtfläche zu bebauen. Bei der Anlage der Grünflächen rund um das Logistikzentrum und dem nahezu komplett begrünten Flachdach stehen Biodiversität und eine umweltfreundliche Bewirtschaftung im Zentrum. Die Photovoltaikanlage des Logistikzentrums produziert mit einer Leistung von 500 Kilowatt Peak grünen Strom, den die Post unter anderem für den E-Fuhrpark der Zustellbasis verwendet.

Nach der Inbetriebnahme profitieren die rund 450 Mitarbeiter*innen, die bislang im Logistikzentrum in Hall gearbeitet haben ebenso wie ihre rund 100 neu eingestellten Kolleg*innen von verschiedenen Mobilitätsmaßnahmen. Ihnen stehen unter anderem ein Monats-Jobticket für die öffentlichen Verkehrsmittel und Werksbusse für eine einfache und umweltfreundliche Fahrt zur Arbeit zur Verfügung.



Nachhaltigkeitsprojekte in der Türkei

Die Post-Tochter Aras Kargo setzt sich als eine der führenden Paketdienstleisterinnen in der Türkei mit umfangreichen Aktivitäten für Natur und Umwelt ein. Die naturfreundlichen Projekte von Aras Kargo reichen von der Aufforstung über die Umwelt- und Küstenreinigung bis hin zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks durch E-Fahrzeuge. So wurden bei Küstenreinigungen in den letzten vier Jahren mehr als 4 t Abfall gesammelt und das Projekt „umweltfreundlicher Araslar-Wald“ unterstützt in Zusammenarbeit mit der Aegean Forest Foundation die Regeneration der türkischen Wälder.





UMWELT & KLIMA

Die Österreichische Post trägt als Logistikunternehmen eine besondere Verantwortung im Bereich Umwelt. Wir entwickeln deshalb permanent neue Lösungen, um die Zustellung von Briefen und Paketen noch effizienter und umweltfreundlicher zu machen. Unter anderem wollen wir unsere Immobilien grüner gestalten und unsere Zustellung soll bis 2030 ausschließlich mit E-Fahrzeugen erfolgen.

Was uns bewegt

GRI 102-15, 103-2

Die fortschreitende Globalisierung und der weiter wachsende Online-Handel treiben die Nachfrage nach Logistikdienstleistungen und innovativen Lösungen voran. Das macht den Logistiksektor zu einem bedeutenden Wachstumsmarkt. Die Österreichische Post beobachtet diese Entwicklungen, die sie als Unternehmen betreffen: Denn mit unseren Logistiklösungen verbinden wir Menschen, Regionen und Länder, schaffen Arbeitsplätze und generieren Wertschöpfung und damit die Basis unseres Geschäftserfolgs. Die Geschäftstätigkeit wirkt sich auch auf die Umwelt und das Klima aus – besonders durch den Ausstoß klimawirksamer Treibhausgase wie CO₂.

Deshalb ist die Post in doppelter Hinsicht gefordert: Als eines der größten Logistikunternehmen in Österreich stehen wir in der Verantwortung, aktiv daran mitzuwirken, die nationalen und internationalen Klimaziele zu erreichen. Die zentrale Aufgabe dabei ist, klimawirksame Treibhausgase wie CO₂ nicht nur zu reduzieren, sondern sie so weit wie möglich zu vermeiden. Dadurch sollen die Umweltauswirkungen weitestgehend minimiert werden – und das trotz wachsendem Transportaufkommen aufgrund des E-Commerce-Booms.

Auch im Umweltbereich gibt es Megatrends, die uns und unser Geschäft beeinflussen und Herausforderungen mit sich bringen:

Globale Klimakrise – Verantwortung übernehmen

Die Klimakrise betrifft uns alle und nimmt uns alle in die Pflicht. Unsere CO₂-Reduktionsziele basieren auf wissenschaftlichen Berechnungen der Science Based Target Initiative mit der Intention, die Erderwärmung auf 1,5°C zu beschränken. Somit entspricht es dem Pariser Klimaschutzabkommen.

Lokale Immissionen – E-Mobility und moderner Fuhrpark

Logistische Dienstleistungen müssen punktgenau und termingerecht sein – und sie sollen möglichst wenig Belastungen (Staub, Lärm und NO_x) verursachen.

Energiewende und ihre Folgen – Ökologisierung des Energieeinkaufs

Große Logistiker*innen wie die Post sind motiviert, Energie zu sparen, grüne Energie einzukaufen und selbst zu erzeugen, um zur Energiewende beizutragen.

RESSOURCENKNAPPHEIT – ERHÖHUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Langfristig steigende Preise für Ressourcen erfordern eine ständige Prüfung, ob diese effizient genug eingesetzt werden. Dies ist bei der Post sowohl im Fuhrpark als auch im Immobilienbereich äußerst wichtig.

URBANISIERUNG – SMART-CITY-LOGISTIKLÖSUNGEN

In stetig wachsenden Städten mit immer dichteren Strukturen benötigen Postdienstleistungsunternehmen neue Wege für den Transport, um weiterhin schnell und effizient von einem Ort zum anderen zu kommen.

haben, abgestimmt und darauf ausgerichtet, die Umwelt- risiken zu minimieren und die Chancen bestmöglich aus- zuschöpfen:

- Grüne & effiziente Mobilität
- Grüne & effiziente Immobilien
- Ressourceneffiziente Prozesse
- Kreislaufwirtschaft

Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Bereich Umwelt und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 26. Weiteres zur Umwelt- & Klima- strategie der Post finden Sie auf S. 12ff.

Managementansatz der Post

GRI 103-1, 103-2

Als großes Logistikunternehmen hat die Post sich das Ziel gesetzt, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Wir betreiben daher bereits seit vielen Jahren Klima- und Umweltschutz im Rahmen unseres Kerngeschäfts und haben konzernweite Umwelt- leistungen etabliert. Diese sind auf die wesentlichen Themen, die sich im Dialog mit den Stakeholdern ergeben

Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2021

GRI 103-3

Die Post verfolgt das Ziel, das Klima zu schützen und ressourcenschonend zu agieren. Dies umfasst auch die fortlaufende Sensibilisierung für Umweltthemen im Unternehmen. Unsere Leistungen und Fortschritte steuern und überprüfen wir anhand übergeordneter Zielsetzungen und daraus abgeleiteter Maßnahmen. Alle Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt finden Sie ab S. 118.

Umweltziele im Überblick

T 18 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Mobilität

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ **Mobilität auf Basis erneuerbarer und CO₂-armer Energie**

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b</p> <p>Ab 2023 werden für die Zustellung nur mehr E-Fahrzeuge angeschafft</p> <p>100% E-Mobilität auf der letzten Meile bis 2030</p>	<p>Kontinuierliche Erhöhung der E-Fahrzeuge in der Zustellung</p> <p>Ausweitung der Zustellgebiete mit grüner Zustellung (zu Fuß, E-Fahrrad, E-Moped, Klein-E-Lkw)</p>	<p>2.418 E-Fahrzeuge waren Ende 2021 bei der Österreichischen Post AG im Einsatz, das entspricht einem Anteil von 25,7% aller Fahrzeuge in der Eigenzustellung</p> <p>Status grüne Eigenzustellung von Brief- und Werbesendungen (zu Fuß, E-Fahrrad, E-Moped, Klein-E-Lkw) in Landeshauptstädten:</p> <p>Bregenz: 91% Eisenstadt: 95% Graz: 100% Innsbruck: 78% Klagenfurt: 78% Linz: 64% Salzburg: 48% St. Pölten: 76% Wien: 97%</p>
	<p>Umstellung der gesamten Brief- & Paketzustellung in Graz von dieselbetriebenen Fahrzeugen auf 100% E-Fahrzeuge bis 2022</p>	<p>In Graz wurde 2021 das Projekt zur emissionsfreien Zustellung der gesamten Brief- & Paketzustellung abgeschlossen. Seit Herbst 2021 erfolgte die gesamte Zustellung ausschließlich mit E-Fahrzeugen, zu Fuß oder mit dem Fahrrad</p>

<p>SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b</p> <p>100% E-Mobilität in der Management- und Vertriebsfahrzeugflotte bis 2030</p>	<p>Angebot an Managementfahrzeugen im Bereich E-Mobility ausbauen</p> <p>Erarbeitung eines modernen und ökologischen Mobilitätskonzepts für Mitarbeiter*innen</p>	<p>Im Jahr 2021 waren 27 elektrische Managementfahrzeuge im Einsatz. Die Anzahl dieser wird kontinuierlich erhöht</p> <p>Im Jahr 2021 wurden an vier Standorten Stationen mit Dienstfahrrädern installiert. Mitarbeiter*innen können somit kurze Dienstwege mit den zur Verfügung gestellten Fahrrädern zurücklegen</p> <p>Im Jahr 2021 wurde mit der Arbeit an einem „grünen“ Mobilitätskonzept für Vertriebsmitarbeiter*innen der Brief- und Werbepost begonnen. Es soll 2022 in Kraft treten</p>
<p>SDG 7.3, 12.2</p> <p>Steigerung der Fahrzeugauslastung von 77% auf 80% im Bereich der Transportlogistik im Zeitraum 2020 bis 2025</p> <p>Tests, Anschaffung und Einsatz von alternativen Antrieben im eigenen Lkw-Fuhrpark je nach Verfügbarkeit</p> <p>Ab 2030 nur mehr Anschaffung von Lkw mit alternativen Antrieben</p>	<p>Technische Lösungen zur Erhöhung der Effizienz und Sicherheit</p>	<p>Flächendeckender Einsatz von Abbiegeassistenten bei Post-eigenen Lkw zum Schutz der Bevölkerung</p> <p>Im Jahr 2021 wurden zusätzlich zu den bisherigen drei Lkw zwei weitere Lkw mit Photovoltaikfolien zur Reduktion des Treibstoffverbrauchs ausgestattet. Diese wurden auf Fahrzeugen für Wechselaufbaubrücken (WABs) implementiert, welche durch eine Steckverbindung zwischen Motorwagen und WAB verbunden sind</p> <p>Absichtserklärung mit OMV im Bereich Wasserstoff, Mitglied unterschiedlicher Initiativen zur Einführung von alternativen Antriebsformen, Mitinitiator des Konsortiums „H₂ Mobility Austria“</p> <p>Im Jahr 2021 wurde der erste erdgasbetriebene Lkw (LNG-Lkw) in Betrieb genommen</p> <p>Anschaffung von neuen klappbaren Rollbehältern, die durch die platzsparenden Eigenschaften zur effizienteren Fahrzeugauslastung beitragen</p>

T 19 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Immobilien

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Immobilien ökoeffizient entwickeln und betreiben

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b</p> <p>Stabilisierung der CO₂-Emissionen im Immobilienbereich</p>	<p>Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien</p>	<p>Die Österreichische Post AG bezieht bereits seit 2012 erneuerbaren Strom</p> <p>Seit 2017 bezieht die Österreichische Post AG ausschließlich erneuerbaren Strom aus Österreich, sofern die Post die Auswahl des Stromanbieters beeinflussen kann</p> <p>Seit 2018 stellen die österreichischen Tochtergesellschaften ebenfalls sukzessive auf Grünstrom aus Österreich um</p>
<p>SDG 7.2</p> <p>Anteil der Eigenerzeugung an Strom aus erneuerbaren Energien bis 2030 verdoppeln</p>	<p>Ausbau Photovoltaikanlagen</p>	<p>Derzeit sind neun Photovoltaikanlagen mit rund 3.000 kWp in Betrieb. Weitere 1.800 kWp sind in technischer Planung und der Ausbau von weiteren 2.600 kWp ist vorgesehen</p> <p>Das Pilotprojekt eines neuen Energiekonzepts in der Postbase Bruck a. d. Leitha, als Kombination einer Photovoltaikanlage, Energiespeicher und E-Mobilität ist umgesetzt. Aktuell läuft die Monitoring Phase</p> <p>Installation von Photovoltaikanlagen an allen neu gebauten Logistikzentren und Postbasen</p>

<p>SDG 7.3 Verbesserung der Energieeffizienz bei thermischer Energie pro m² um 10% bis 2030</p>	<p>Durchführung von Energieaudits gemäß Energieeffizienzgesetz (EEffG) und Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen</p>	<p>Umsetzung von 16 Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien, Raumwärme, thermische Gebäudesanierung, Warmwasserbereitung und Photovoltaikanlagen inkl. Stromspeicher bei der Österreichischen Post AG und den nationalen Tochtergesellschaften</p> <p>Schrittweiser Ausstieg aus Nutzung von Erdöl als Raumwärmeenergieträger</p>
<p>SDG 12.2, 12.5 Bis 2026 nachhaltige Infrastrukturstandards über verschiedene Projekte umsetzen</p>	<p>Verstärkter Fokus auf nachhaltige Neubauten</p> <hr/> <p>Forcierung von Biodiversitätsmaßnahmen</p>	<p>Verwendung von regionalem Holz aus Österreich für die Errichtung der Hallenkonstruktion beim Neubau des Logistikzentrums Steiermark in Kalsdorf und Logistikzentrums Salzburg Thalgau</p> <p>Umsetzung eines Grünraumkonzepts für das neue Logistikzentrum Steiermark und das Logistikzentrum Salzburg Thalgau</p> <p>Planung eines Grünraumkonzepts für das neue Logistikzentrum Tirol</p> <p>Fortführung der Standortspende für acht Bienenvölker am Standort Briefzentrum Wien</p> <p>Forschungskooperation mit Universität Innsbruck „Biodiversität Flachdach – Monitoring Logistikzentren Inzersdorf und Allhaming“</p> <p>Bau und Pflege des Gründachs des Briefzentrums Wien: Das Dach bietet der vom Aussterben bedrohten Vogelart Haubenlerche (rote Liste) und Wildbienenschwärmen ein Zuhause</p>

T 20 Ziele des wesentlichen Themas: Ressourceneffiziente Prozesse

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Prozesse ressourceneffizient gestalten

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 7.3, 12.5, 13.3 Unternehmenszentrale, alle Logistikzentren und Zustellbasen mit mehr als 70 Mitarbeiter*innen sind bis 2025 nach ISO 14001 zertifiziert</p>	<p>Zertifizierung weiterer Standorte nach ISO 14001</p>	<p>Im Jahr 2021 waren sieben Standorte nach ISO 14001 zertifiziert</p> <p>Zudem sind Standorte der Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, D2D, Aras Kargo und M&BM nach ISO 14001 zertifiziert</p>
<p>SDG 7.3, 12.5, 13.3 Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen an diesen Standorten über das Programm Post-Umwelt- und Energiecoach bis 2030</p>	<p>Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen zum Thema Abfall</p> <hr/> <p>Fokus Nachhaltigkeit bei Meetings und Veranstaltungen</p>	<p>An den größten Standorten mit einer ISO 14001-Zertifizierung in der Region Ost wurden praktische Abfallschulungen durchgeführt. Das gesamte Personal der Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH erhielt ebenfalls eine praktische Abfallschulung</p> <p>Neues Catering für die Unternehmenszentrale Post am Rochus: Verwendung von regionalen und saisonalen Produkten, Anlieferung mittels E-Fahrzeug</p> <p>Seit 2019 werden alle großen Veranstaltungen (Jahresauftakt, Weihnachtsfeier, Prospektaward, Hauptversammlung) als Green Events ausgeführt und danach zertifiziert. Für kleinere Veranstaltungen wird der interne Leitfaden für nachhaltige Veranstaltungen angewendet</p>

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.5 Bis 2021 Angebot an Mehrwegverpackungslösungen entwickeln</p> <p>Ab 2022 Mehrwegverpackungslösungen über Post vertreiben</p>	<p>Kooperationen zur Forcierung der Kreislaufwirtschaft, u.a. mit Kund*innen und Forschungseinrichtungen</p>	<p>Weiterführung des Projekts mit einer österreichischen Forschungseinrichtung (FH Steyr) zur Evaluierung von Mehrwegversandlösungen für Pakete. Ab Februar 2022 startet die Pilotphase mit ausgewählten Versandkund*innen</p>
<p>SDG 12.5 Best in Class bei internem Wertstoffmanagement bis 2022</p>	<p>Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte zum Thema Abfall an eigenen Standorten</p>	<p>Die Abfallentsorgung wurde den steirischen und oberösterreichischen Logistikzentren und Zustellbasen hinsichtlich Sammlung, Trennung und Entsorgung optimiert</p>

Wesentliches Thema

Grüne & effiziente Mobilität

GRI 103-1, 103-2, 302-4 SDG 7, 8, 12, 13

Der Transport ist für die Post als Logistikunternehmen der größte Hebel zur Vermeidung bzw. Reduktion von CO₂-Emissionen. Unsere Brief- und Paketzusteller*innen stellen jährlich 4,7 Mrd Sendungen an rund vier Mio Haushalte und Unternehmen in Österreich zu. Auf ihren Zustellwegen umrunden sie dabei in Summe mehrfach die Erde – zu Fuß, mit dem Fahrrad, aber auch mit Mopeds, Autos und Lkw. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir intensiv daran, ihre Transporte so umweltverträglich wie möglich zu gestalten.

Täglich sind 9.963 Fahrzeuge für die Post im Einsatz. Der Zustand der Fahrzeuge bestimmt wesentlich die Effizienz der Fahrzeugflotte. Deshalb setzen wir auf moderne Fahrzeuge mit schadstoffarmen Emissionsklassen und regelmäßige Wartungen, um die Effizienz im Fuhrpark fortlaufend zu optimieren. Bei Neuanschaffungen steht die Umweltverträglichkeit im Vordergrund: Ab 2023 sollen ausschließlich E-Fahrzeuge für die Zustellung angeschafft werden. Die Umsetzung ist vom entsprechenden Marktangebot abhängig, insbesondere bei Allrad-Fahrzeugen. Bis dahin und für den Güterverkehr gilt: Wenn keine E-Fahrzeuge beschafft werden, kaufen wir bei Fahrzeugen die jeweils schadstoffärmste verfügbare Emissionsklasse – EURO-6 bei zweispurigen Fahrzeugen und EURO-4 bei einspurigen Fahrzeugen.

☞ siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 118ff

Einsatz von alternativen Antrieben in der Zustellung und bei Dienstfahrzeugen

Wir haben uns für einen ökologischeren Verkehr ein klares Ziel gesetzt: Bis 2030 soll die gesamte Zustellung von Brief- und Paketsendungen an die Kund*innen

mit Elektrofahrzeugen bewältigt werden. Daher spielen E-Fahrzeuge in der Zustellung eine zunehmend wichtige Rolle. Derzeit beträgt der Anteil an Elektrofahrzeugen in der Zustellung bei der Österreichischen Post AG 25,7%.

Zwei wesentliche Ergänzungen beim Einsatz konventioneller Fahrzeuge sind die Optimierung der Routenplanung und die Modernisierung der Fahrzeugflotte mit dem Ziel, die Effizienz in beiden Bereichen zu steigern und dadurch die Emissionen zu senken.

Die Post hat im Jahr 2021 die Anzahl ihrer E-Fahrzeuge im Fuhrpark nochmals um 18% im Vergleich zum Vorjahr gesteigert. Dabei werden wir durch das Förderprogramm „klima:aktiv mobil“ des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation & Technologie (BMK), vom Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums der EU (ELER) und dem Klima- und Energiefonds der Bundesregierung unterstützt. Die Österreichische Post AG verfügt heute über 2.418 E-Fahrzeuge, davon 1.037 einspurige und Sonderfahrzeuge (Quads und Trikes) sowie 1.381 E-Autos und einen LNG-Lkw. Damit sind wir die größte E-Flotten-Betreiberin in Österreich. Im Post-Konzern waren im Jahr 2021 2.462 Elektrofahrzeuge im Einsatz.

Die E-Fahrzeuge sind derzeit hauptsächlich in Ballungsräumen im Einsatz, insbesondere in Wien und den Landes- und Bezirkshauptstädten. In vielen Landes- und Bezirkshauptstädten erfolgt die Briefzustellung heute bereits annähernd emissionsfrei – ohne direkte CO₂- und mit geringeren Lärmemissionen.

In der Landeshauptstadt Graz ist die gesamte Brief- und Paketzustellung seit Herbst 2021 emissionsfrei. Hier können wir gänzlich auf fossile Energie verzichten. Es werden keine herkömmlichen Mopeds oder Autos mehr eingesetzt, sondern ausschließlich Muskelkraft und elektrische Energie. Zur Erreichung dieses Ziels wurden mehr

als 100 neue E-Fahrzeuge und E-Ladestationen in Betrieb genommen. Dabei kommen erstmals auch Pakettransporter mit entsprechend großen Ladevolumen zum Einsatz.

Auch in Linz wird der Ausbau der E-Mobilität vorangetrieben. Hier wurden neue Zustellfahrzeuge für die City-Logistik in Betrieb genommen. Erstmals sind diese Fahrzeuge mit einem Anhänger unterwegs, was zu einer höheren Effizienz und geringeren Wegstrecken in der Zustellung führt. Im Jahr 2021 kam es im Zuge des Festivals „A new digital deal“ zu einer Kooperation zwischen Post und Ars Electronica, bei der für die Dauer des Festivals fünf Elektrofahrzeuge zur Veranschaulichung von grüner Mobilität zur Verfügung gestellt wurden.

Auch bei Dienstfahrzeugen setzt die Post immer stärker auf E-Mobilität. Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, ein Elektrofahrzeug als Dienstwagen auszuwählen. Zur Förderung der nachhaltigen Mobilität hat das Fuhrparkmanagement im Jahr 2021 neben dem klassischen Dienstwagen auch alternative Mobilitätskonzepte für Mitarbeiter*innen erarbeitet. Unter anderem werden Tickets für den öffentlichen Verkehr oder Dienstfahräder angeboten. Seit 2020 stehen für kurze Dienstwege an vier Standorten Radstationen mit Leihfahrrädern zur Verfügung. Für die Sicherheit ist natürlich gesorgt: Radhelme sind an den Standorten hinterlegt.

Wir leisten mit unseren Maßnahmen für einen ökologischeren Verkehr einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz – und das wird gewürdigt. Die E-Mobility-Projekte der Post haben schon diverse Preise erhalten, z. B. wurde 2018 das Konzept der Elektromobilität mit dem international renommierten Umweltpreis „Energy Globe World Award“ ausgezeichnet. Im Jahr 2019 haben wir den ARBÖ-Umweltpreis für die Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT erhalten. Im Jahr 2021 wurde das Projekt „Grünes Graz“ mit dem Hermes Verkehrs Logistik Award in der Kategorie Nachhaltigkeit ausgezeichnet.

Flottenoptimierung im Güterverkehr

Auch im Bereich des Güterverkehrs hat die Österreichische Post AG in den vergangenen Jahren viel unternommen, um die Umwelt und das Klima zu schonen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Verjüngung des Fuhrparks bzw. auf dem Einsatz moderner Technologien. Die gesamte Flotte der Transportlogistik verfügt über die Abgasttechnologie EEV oder einen höheren Standard. So wurden im Jahr 2021 weitere 34 umweltverträgliche EURO-6-Lkw angeschafft, deren Motoren in Bezug auf die CO₂-Emissionen äußerst effizient arbeiten. Das Zusammenspiel von hochwirksamen Katalysatoren, dem Zusatzstoff AdBlue und geschlossenen Partikelfiltern reduziert die Emission von Rußpartikeln und den Feinstaubausstoß aus dem Motor.



LNG-Lenker
Gerhard Berger und
Peter Umundum,
Vorstandsmitglied,
Paket & Logistik

Weiterhin haben wir die räumliche Auslastung der Lkw erhöht, um den Treibstoffverbrauch und die Emissionen zu reduzieren. In diesem Zusammenhang erfolgten Tourenoptimierungen, um unnötige Fahrstrecken zu minimieren, und die eingesetzten Fahrzeugtypen wurden an die Strecken mit geringerer Auslastung angepasst.

Darüber hinaus setzt die Österreichische Post AG auf Lenker*innenschulungen. Die geplanten Schulungen im Bereich Fahrsicherheit sowie effiziente und spritsparende Fahrweise wurden 2021 erfolgreich durchgeführt. Eine davon abgeleitete Maßnahme ist die regelmäßige verpflichtende Kontrolle des Reifendrucks für einen effizienteren Treibstoffeinsatz. Zudem senken diese Maßnahmen die Lärmemissionen.

Wir wollen die Sicherheit auf den Verkehrswegen noch weiter erhöhen und zum Schutz der schwächsten Verkehrsteilnehmer*innen beitragen. Deswegen haben wir unsere gesamte Lkw-Flotte freiwillig mit Abbiegeassistenten ausgestattet.

Um auch unsere Frächter*innen zum Einsatz einer modernen und umweltfreundlichen Flotte zu animieren und unsere Umweltauswirkungen im Scope-3-Bereich zu reduzieren, haben wir unsere Vergütung entsprechend angepasst. So vergüten wir etwa die angefallene Maut für die Straßenbenützung nur im Ausmaß der bestmöglichen Abgaskategorie und motivieren sie dadurch zum Einsatz moderner Lkw-Flotten.

NEUE TECHNOLOGIEN IM TESTBETRIEB

Um die Fahrzeugeffizienz zu verbessern, haben wir auf drei Lkw unserer Flotte erstmalig im Jahr 2020 testweise Solarpaneele verbaut. Im Jahr 2021 wurden zwei weitere Solarpaneele auf Lkw mit einem Fahrgestell für Wechsellaufbaubriden fixiert. Die dabei gewonnene Energie wird in die Fahrzeugbatterie eingespeist, wodurch die motorbetriebene Stromerzeugung des Lkw reduziert wird. Dadurch wird der Treibstoffverbrauch reduziert und folglich der CO₂-Ausstoß verringert. Für die Zukunft prüfen wir weitere Systeme alternativer Anbieter, um ein noch effizienteres System zu finden.

ALTERNATIVE ANTRIEBE IN DER TRANSPORTLOGISTIK DER ÖSTERREICHISCHEN POST


Um die ambitionierten Nachhaltigkeitsziele der Österreichischen Post zu erreichen und mehr Verantwortung für die Umwelt zu übernehmen, haben wir in diesem Jahr den ersten mit Erdgas (LNG-liquified natural gas) betriebenen Lkw in Betrieb genommen. Mit einer geplanten Kilometerleistung von 160.000 km pro Jahr

soll dieser gegenüber einem Diesel-Lkw umweltfreundlichere Antrieb die CO₂-Belastung im Straßenverkehr weiter reduzieren. Dieser besondere Antrieb wird vorerst als wichtige Brückentechnologie genutzt, bevor die nötigen Rahmenbedingungen für die kommerzielle Anwendung von Wasserstoffantrieben im Schwerverkehr geschaffen werden.


Im Februar 2021 haben sich OMV und die Österreichischen Post dazu entschlossen, in naher Zukunft grünen Wasserstoff im Schwerlastverkehr einzusetzen, und eine entsprechende Absichtserklärung unterzeichnet – ein wichtiger Meilenstein zur Erreichung von CO₂-armen Transportleistungen. Unser Fokus liegt auf der Beschaffung von grünem Wasserstoff, der Entwicklung der nötigen Infrastruktur sowie der Integration von Brennstoffzellen-Lkw im Fuhrpark der Österreichischen Post. Darüber hinaus ist die Österreichische Post durch die Transportlogistik national in unterschiedlichen Initiativen und weiteren Konsortien im Bereich Wasserstoff vertreten. Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer, diversen Ministerien und weiteren namhaften nationalen und internationalen Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Energie, Spedition und Logistik legen wir unser Hauptaugenmerk auf eine nachhaltige und umweltschonende Veränderung im Schwerlastverkehr durch alternative Antriebe.



Klimaschutz- engagement der Österreichischen Post




Die Post ist offizielle
TCFD-Supporterin

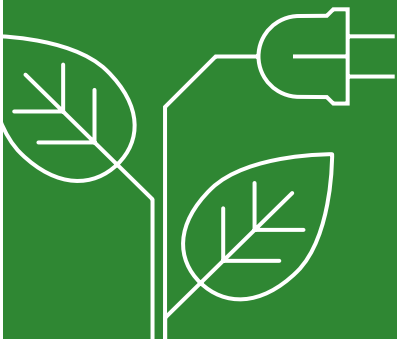


Die Post hat sich bereits im
Jahr 2017 ein Science-based
Target gesetzt

— sciencebasedtargets.org



Die Post ist EV100-Mitglied
und hat sich ein Ziel zur
Elektromobilität gesetzt



Wesentliches Thema

Grüne & effiziente Immobilien

GRN 103-1, 103-2, 302-4 SDG 7, 8, 12, 13

In ihren Gebäuden benötigt die Post eine große Menge an Energie. Daher haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert, um bei unseren Aktivitäten einen möglichst kleinen Fußabdruck zu hinterlassen und von Jahr zu Jahr ökologischer zu werden – ohne bei der Qualität unserer Dienstleistung oder dem Versorgungsauftrag Kompromisse zu machen.

☞ siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 118ff

Gebäudemanagement

Die Post arbeitet kontinuierlich daran, ihre Energieverbräuche aus dem Gebäudebetrieb zu senken und so Emissionen zu reduzieren. Dazu überwachen wir den Energieverbrauch konsequent und stellen die Beleuchtungssysteme in den Logistikzentren und Zustellbasen weiter auf LED-Lichtlösungen um. Bei Neubauten achten wir auf eine nachhaltige und effiziente Bauweise. Eine entsprechende Richtlinie mit Kriterien für nachhaltige Gebäude ist derzeit in Vorbereitung, wobei manche Teilbereiche bereits jetzt berücksichtigt werden.

Im Jahr 2019 wurde ein Energieaudit durchgeführt. Einige der dabei identifizierten Einsparpotenziale wurden im Jahr 2021 umgesetzt, z. B. die Umstellung auf Fernwärme oder der Einbau effizienter Heiz- und Warmwasserbereitungssysteme an verschiedenen Standorten.

Klimafreundlich und zukunftsfähig: erneuerbare Energien

Bereits seit 2017 bezieht die Österreichische Post AG ausschließlich erneuerbaren Strom aus Österreich. Das gilt sowohl für die Objekte, die im Unternehmensbesitz stehen, als auch für angemietete Objekte, in denen die Stromlieferungen beeinflusst werden können. Seit 2018 stellen die österreichischen Tochtergesellschaften ebenfalls sukzessive auf Grünstrom aus Österreich um.

Die Energieverbräuche enthalten einen geringen Anteil an Strom aus unbekanntem Quellen. Dieser entsteht bei Standorten, an denen die Stromversorgung unbekannt ist.

Die Österreichische Post AG produziert darüber hinaus auch Strom aus erneuerbaren Energien. Auf dem Dach des Briefzentrums in Wien-Inzersdorf betreiben wir seit Herbst 2013 unsere größte Aufdach-Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 882 Kilowatt-Peak (kWp). Seither wurden laufend weitere Photovoltaikanlagen in Betrieb genommen, sodass inzwischen an neun Standorten eigener Sonnenstrom mit einer Gesamtleistung

von rund 3.000 kWp produziert wird. Neue Anlagen mit einer Leistung von 1.800 kWp befinden sich gerade in technischer Planung und weitere 2.600 kWp sind zur Realisierung vorgesehen. Zusätzlich werden in Zukunft auch an allen neu gebauten Zustellbasen Photovoltaikanlagen installiert. Mit der derzeit durchschnittlichen jährlich gewonnenen Energie von rund 3,1 MWh kann nahezu die gesamte E-Flotte der Österreichischen Post AG mit Strom aus eigener, sauberer Solarenergie versorgt werden.

Förderung der Biodiversität

Die Dächer der Post-Gebäude bieten verschiedenen Tierarten ein Zuhause. Auf dem bepflanzten Dach des Briefzentrums Wien haben sich beispielsweise die seltene Haubenlerche und Wildbienenschwärme angesiedelt. Im Frühjahr 2019 entstand daraus eine Kooperation zwischen dem Verein Stadtimker und der Österreichischen Post: Die Stadtimker stellen die fachliche Expertise für die Betreuung der Bienenvölker durch ausgebildete Imker*innen und die Post den Standort zur Ansiedelung der Bienenvölker zur Verfügung. Im Herbst 2021 wurde zum dritten Mal biologischer Post-Honig geerntet.

Auf den Flächen rund um unsere Gebäude fördern wir ebenfalls die Biodiversität mit der Entwicklung und Umsetzung von Grünraumkonzepten. Im Jahr 2020 wurde das erste Grünraumkonzept im Logistikzentrum Steiermark in Kalsdorf umgesetzt. 2021 folgte das neue Logistikzentrum Tirol in Vomp mit einem Grünraumkonzept. Auch beim Logistikzentrum Salzburg Thalgau und einer Postbasis in Bruck an der Leitha wurden Grünflächen geschaffen.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes mit der Universität Innsbruck befassen wir uns mit dem Thema Biodiversität auf Flachdächern. Dabei wird ein Monitoring der Vegetation sowie von Insekten auf den begrünten Flachdächern der Logistikzentren in Inzersdorf und Allhaming durchgeführt.

Gebäudezertifizierung Post am Rochus

Neben einer innovativen Gebäudetechnik mit thermischer Grundwassernutzung beinhaltet die Unternehmenszentrale der Post am Rochus eine Betonkernaktivierung zur Raumkühlung. Weiters ist das Gebäude mit energiesparender LED-Technik und sensorgesteuertem automatischen Sonnenschutz ausgestattet. Die Bauweise und die zusätzliche Unterstützung der Gebäudetechnik halten den Nutzenergiebedarf für Wärme- und Kälteerzeugung gering. Für ihre Energieeffizienz wurde die „Post am Rochus“ von der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) mit GOLD zertifiziert.

Das Gebäude wurde auch hinsichtlich Mobilitätsaspekten nachhaltig und umweltfreundlich geplant. Die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel ist nahezu perfekt: In unmittelbarer Nähe befindet sich eine U-Bahn-Station und der nächste Bahnhof ist fußläufig erreichbar. Zudem wird die E-Mobilität in der Post am Rochus gefördert: Im Gebäude befindet sich eine der ersten österreichweiten Schnellladestationen mit 150 kW.

Wesentliches Thema

Ressourceneffiziente Prozesse

GRI 103-1, 103-2

Mit der zunehmenden Transportleistung wächst die Herausforderung, die dafür benötigten Ressourcen optimal in diversen Prozessen einzusetzen, um Energie zu sparen und die Umweltbelastung zu senken. Dabei ist auch der notwendige Materialeinsatz zur Erbringung der Postdienstleistungen ein wichtiges Thema. Um eine Steigerung der Ressourceneffizienz zu erreichen, setzen wir neben nach ISO 14001-zertifizierten Umweltmanagementsystemen auch auf die Sensibilisierung von externen und internen Stakeholdern und auf ein nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.

Bewusster Einsatz von Ressourcen in Logistikprozessen

GRI 306-2 SDG 3, 12

Die Post beschäftigt sich intensiv damit, welche Materialien und Ressourcen bei Logistikprozessen zum Einsatz kommen. Hierzu zählen vor allem notwendige Ressourcen für die Logistikleistung (wiederverwendbare Rollbehälter, Diesel, Strom für E-Fahrzeuge) und Energie (thermisch und elektrisch), aber auch Inputmaterialien für den Büroalltag (wie etwa Papier).

Zur Steuerung des bewussten Einsatzes und Umgangs mit diesen Materialien haben wir seit 2016 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 in inzwischen sieben Logistikstandorten etabliert. Mittlerweile sind unter anderem die gesamte östliche Region Österreichs mit dem Briefzentrum Wien inklusive Auslandszentrum, dem Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn inklusive der Sperrgutsortierung und dem Logistikzentrum Paket Wien Inzersdorf nach ISO 14001 zertifiziert. Weitere Standorte mit einer ISO 14001-Zertifizierung sind das Logistikzentrum Kärnten in Wernberg und das Logistikzentrum Salzburg Thalgau. Von unseren nationalen Tochtergesellschaften verfügen die Medien. Zustell GmbH und die D2D und von den internationalen

Tochtergesellschaften die Aras Kargo und M&BM über ISO-14001-Zertifizierungen. Der Fokus liegt auf der Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für den Umweltschutz, der Verringerung des Energie- und Wasserverbrauchs und der Reduktion des Restmüllaufkommens. Auch die Einhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich sowie der Gewerbeordnung ist Teil der Zertifizierung bei den österreichischen Gesellschaften. Eine Verbesserung der Umweltmanagementsysteme erfolgt durch die jährliche Validierung eines externen, akkreditierten Auditors.

Umweltsensibilisierung von Mitarbeiter*innen

Die Post ist davon überzeugt: Mitarbeiter*innen tragen mit ihrer Motivation und ihrem Engagement maßgeblich zur Umsetzung der Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen bei. Deswegen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen laufend zum Thema Umwelt und setzen entsprechende interne Aktivitäten um. Medien wie hausinterne Infoscreens, das Intranet und das Mitarbeiter*innenmagazin informieren regelmäßig über Initiativen und Maßnahmen des Masterplans 2030. An den Standorten mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 gibt es zudem Schulungen für die Mitarbeiter*innen zum bewussten Umgang mit Ressourcen und zur Trennung der Wertstoffe.

Dass das Thema Nachhaltigkeit für die Mitarbeiter*innen sehr bedeutend ist, zeigte sich an den internen Rückmeldungen und Reaktionen auf die Nachhaltigkeitskampagne 2021 „Wir reden nicht nur, wir tun auch“. Das Interesse am Thema Nachhaltigkeit unter den Mitarbeiter*innen ist weiterhin hoch, was auch frühere Umfragen zeigten.

Bewusster Einsatz von Ressourcen im Wirkungsbereich der Unternehmenszentrale

Auch in den zentralen Einheiten des Konzerns, wie etwa in der Unternehmenszentrale Post am Rochus und bei Veranstaltungen, legt die Post großen Wert auf Nachhaltigkeit. So wurde im Zuge der Ausschreibung eines neuen Caterings für den Standort Post am Rochus auf die Verwendung regionaler und saisonaler Lebensmittel sowie auf die umweltfreundliche Anlieferung geachtet.

Das Veranstaltungsmanagement behält den effizienten Einsatz von Rohstoffen ebenfalls im Blick: Alle großen Veranstaltungen, wie der Jahresauftakt der Führungskräfte, die Weihnachtsfeier, das Kund*innenevent „Prospekt Award“ und die jährliche Hauptversammlung oder der „Green Postal Day“ im Jahr 2021, werden nach den Kriterien für Green Events durchgeführt und dementsprechend mit dem österreichischen

Umweltzeichen zertifiziert. Dass Nachhaltigkeit in die Eventbranche Eingang gefunden hat, zeigt die Möglichkeit der Zertifizierung als Green Event für digitale Veranstaltungen. Daher werden bei der Post nun auch bei virtuell abgehaltenen Events Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt und Zertifizierungen angestrebt. Beispielsweise wurde das virtuelle Event des Jahresauftakts der Führungskräfte im Jahr 2021 als Green Event zertifiziert. Zudem werden in den Unternehmenszentralen Post am Rochus und Donaustadt alle kleineren Events als nachhaltige Veranstaltungen durchgeführt, angelehnt an die Kriterien für Green Events. Hierzu wurde ein unternehmensinterner Veranstaltungsleitfaden entwickelt. Die Kriterien umfassen dabei die gesamte Nachhaltigkeit, etwa die klimafreundliche Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln, das regionale Catering oder die Barrierefreiheit. Aufgrund von COVID-19 wurden 2021 viele Veranstaltungen abgesagt oder fanden digital statt.

Wesentliches Thema

Kreislaufwirtschaft

GRN 103-1, 103-2, 306-1, 306-2 **SPG 3, 12**

Als führende Logistik- und Postdienstleisterin partizipiert die Post an den globalen Entwicklungen im E-Commerce. Hier bekommt die Kreislaufwirtschaft konzernweit einen immer größeren Stellenwert. Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen um, um die interne Kreislaufwirtschaft sowie die externe Verwertung zu fördern. Unser Hauptaugenmerk liegt in beiden Fällen auf der Vermeidung bzw. Reduktion von Abfällen.

Wie bei Logistikunternehmen üblich, fällt der Abfall hauptsächlich im Zuge des Logistikprozesses in Form von Altpapier inklusive Kartonagen, Kunststoff, Altholz (Paletten) und Restmüll an. Bei den Abfällen handelt es sich zum vorwiegenden Teil mit 99% um nicht gefährliche Abfälle. Davon werden rund 94% einem Recyclingprozess zugeführt. Alle Abfälle werden nur an berechnigte Abfallsammel- und Entsorgungsdienstleistungsunternehmen übergeben.

Der überwiegende Anteil des betrieblichen Abfalls entsteht durch die Art der Anlieferung der Postsendungen unserer Geschäftskund*innen. Dabei spielen Faktoren wie die Wiederverwendbarkeit von Paletten und der effiziente Einsatz von Folierungen oder Umverpackungen dieser Paletten eine wesentliche Rolle. Dabei setzen wir stark auf die Kooperation mit unseren Geschäftskund*innen. So konnte im letzten Jahr mit einem unserer Geschäftskund*innen die Wiederverwendung von Paletten organisiert werden, wodurch der Altholzanteil reduziert wird.

Die Post möchte auch außerhalb des eigenen Wirkungsbereichs ihre Verantwortung wahrnehmen und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft beitragen. Entlang der Wertschöpfungskette sind unsere Einflussmöglichkeiten hinsichtlich des anfallenden Abfalls stark begrenzt, da wir lediglich als Transporteurin der Waren auftreten und der Materialeinsatz, etwa für die Verpackung von Paketen, maßgeblich von Kund*innen bestimmt wird. Trotzdem versuchen wir mit entsprechenden Maßnahmen, Abfälle so gering wie möglich zu halten. Seit 2020 forschen wir daher mit der FH Oberösterreich und haben den Einsatz von wiederverwendbaren und nachhaltigen Verpackungslösungen eingehend analysiert und die Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen erhoben. Im Februar 2022 startete ein Pilottest mit fünf namhaften österreichischen Handelsunternehmen, um den Einsatz von unterschiedlichen „grünen“ Mehrwegverpackungen in der Praxis zu erproben und auf Machbarkeit zu evaluieren.

Auch im eigenen Wirkungsbereich wollen wir den Abfallanteil größtmöglich reduzieren. Das unterstreichen wir z. B. durch den Umgang mit ausgedienter Dienstkleidung. Im Zuge der Überarbeitung des neuen Corporate Designs wurden die Mitarbeiter*innen im Filialnetz sowie die Zusteller*innen mit neuer Dienstkleidung ausgestattet. Anstatt die alten Uniformen zu entsorgen, haben wir das Uniformrecycling-Projekt „Re:Post“ gestartet: Aus den ausgemusterten Kleidungsstücken sollte Neues entstehen. Im Jahr 2020 fanden Ideen-Generatoren statt, an dem Studierende aus den Bereichen Kunst, Architektur, Mode und Design in Begleitung von Professor*innen Ideen zur Weiterverwendung der Kleidungsstücke erarbeiteten. Für die daraus entstandenen Prototypen wurden Schnittmuster erstellt. Im Jahr 2021 wurden Kooperationspartner zur Herstellung der Upcycling-Produkte gesucht. Mit der Produktion soll im Jahr 2022 gestartet werden. In der Zwischenzeit wurde auch ein neuer Ideengenerator im Rahmen des PoolbarFestivals abgehalten, bei dem Ideen für neue Produkte aus alten Zustelltaschen entwickelt wurden.

TEAM GEIST

VORLEBEN.

**Es geht uns um gute Arbeits-
bedingungen, damit wir zusammen
und für die Gesellschaft mehr
erreichen.**

6.750

**Personen holten sich ihre
COVID-19 Impfung im Rahmen der
Post-internen Impfkation ab**

→ Seite 94



238

Lehrlinge sind
aktuell bei
der Post in ganz
Österreich
in Ausbildung

→ Seite 104

13

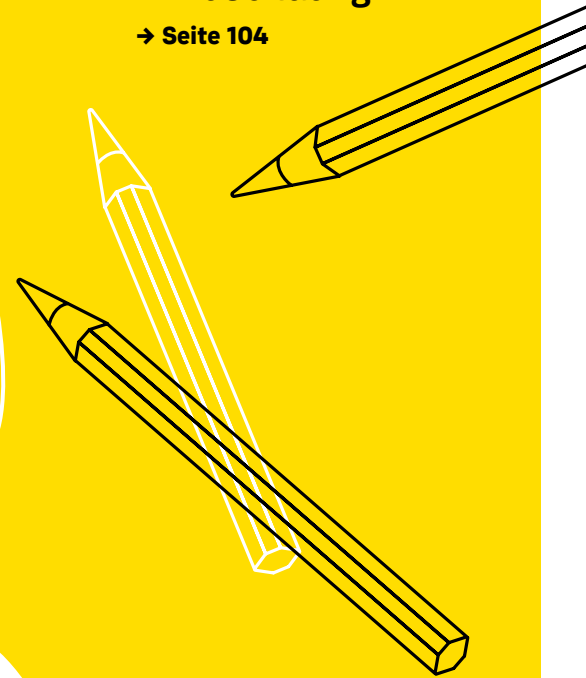
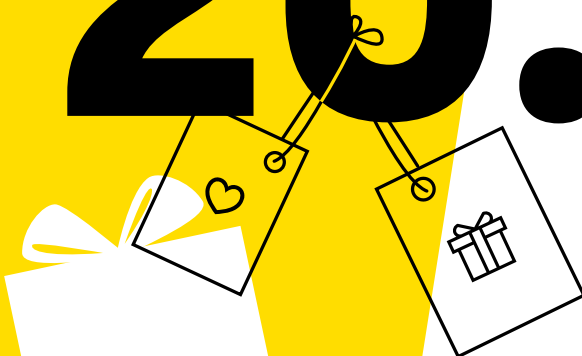
Derzeit ist ein Drittel
der Post-Mitarbeiter*innen
weiblich

→ Seite 106

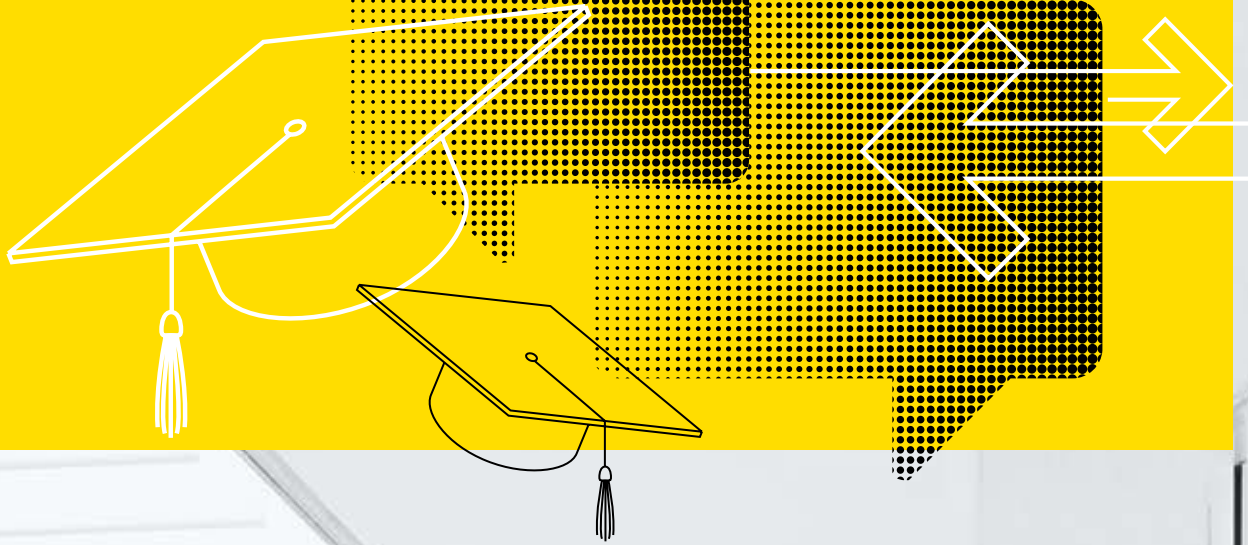
20.000

„Pakete fürs Christkind“ –
CO₂-neutral zugestellt

→ Seite 113



ZUSAMMENHALT FÖRDERN





Manuela Bruck
Leitung Unternehmens-
kommunikation

Gemeinsam Werte leben

Interview mit Manuela Bruck

Frau Bruck, welche Rolle spielen Werte in diesen Zeiten?

BRUCK Wir alle wünschen uns ein gutes Miteinander. Um das zu erreichen und zu erhalten, ist die Frage nach dem „warum“, also dem übergeordneten Antrieb unserer Handlungen, unerlässlich. Unsere Mitarbeiter*innen erwarten hier ebenso wie Menschen, die wir in der „Competition for Talents“ adressieren, einen klaren Rahmen. Deshalb ist es gerade in Zeiten schneller Veränderungen wichtig, weniger greifbare Themen wie Werte, Orientierung und Kultur eindeutig zu definieren und festzuschreiben. Vor diesem Hintergrund hat die Post im Zuge der Strategieentwicklung auch ihr Leitbild und die Werte überprüft und adaptiert. Neben einer Mission und Vision haben wir erstmals auch einen Purpose (siehe S. 12, 17) entwickelt, der die Frage nach dem „warum“ beantwortet. Ein solcher Rahmen gibt allen im Unternehmen eine wichtige Orientierung und ist Grundlage unseres gemeinsamen Handelns. →

Challenge New Normal

Neue Rahmenbedingungen erfordern weit über die Pandemie hinaus Anpassungen in der Zusammenarbeit. Die Post stellt sich dieser Herausforderung im Projekt „New Normal“ mit einem besonderen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, Menschen, Raum, Technik und Kommunikation.

Im Berichtsjahr hat das Unternehmen im Rahmen der New Normal Challenge mehr als 4.000 Mitarbeiter*innen aufgerufen, die neuen Formen der Zusammenarbeit in einem bereichsübergreifenden Prozess mitzugestalten und ihre Ideen einzureichen. Aus der Fülle der spannenden Ideen hat die Fachjury die Sieger*innen in den Bereichen „Zeitmanagement & Work-Life-Balance“, „Methoden und Formate von ortsunabhängiger Zusammenarbeit“ sowie „Initiativen für Team-Zusammenhalt und -Identität“ ermittelt und im Rahmen einer Hybridveranstaltung ausgezeichnet.

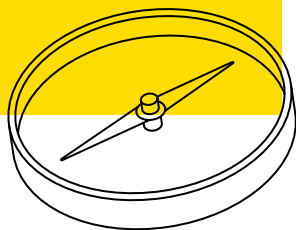


Flexible Zusammenarbeit
wird bei der Post gefördert

→ Fortsetzung Interview

Das neue Zielbild

wurde in einem partizipativen Prozess unter Einbindung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften entwickelt. Das Projekt wurde gemeinschaftlich von der Personalentwicklung und der Unternehmenskommunikation geleitet.



Wie arbeitet die Post an einer guten Unternehmenskultur?

BRUCK Im Jahr 2021 haben der Vorstand und der strategische Führungskreis gemeinsam mit Expert*innen an einer Neudefinition der gewünschten Unternehmenskultur gearbeitet. Dabei konnten Mitarbeiter*innen sich im Rahmen einer Befragung an der Entwicklung einer Zielkultur beteiligen. Vertreter*innen der operativen Bereiche haben die Zielkultur zusätzlich in qualitativen Fokusgruppen reflektiert und mit eigenen Standpunkten ergänzt. In diesem Prozess hat sich sehr schnell ein breiter Konsens über einen erforderlichen Wechsel von den stabilen

zu den agilen, flexiblen Kulturstilen gezeigt. Prägend bleibt für uns auch in Zukunft der Begriff Leistung – er gehört quasi zur DNA der Post. Aber wir sehen auch Veränderungen: Wo in vergangenen Jahrzehnten auch Autorität und Ordnung die Unternehmenskultur geprägt haben, treten heute die Begriffe Freude und Sinn in den Vordergrund. Unsere nächste große Aufgabe besteht darin, die so definierte Kultur zum Leben zu erwecken und über Maßnahmen für jede*n Einzelne*n spürbar zu machen. Ein erster wichtiger Schritt ist die Entwicklung sogenannter Verhaltensanker für kulturkonformes Verhalten in konkreten einzelnen Situationen. Da werden wir das ganze Jahr über gut beschäftigt sein!

Gezielte Weiterentwicklung

Interview mit Martina Mader

Sie sind für die Personalentwicklung zuständig. Was bedeutet die neue Unternehmenskultur für diesen Bereich?

MADER Wir werden hier sowohl neue Schulungen in der Führungsakademie anbieten, als auch unser Führungskompetenzmodell und das 360-Grad-Feedback überarbeiten. Das neue Zielbild soll sich in all unseren Personalentwicklungsmaßnahmen widerspiegeln. Wichtig ist uns auch, dass unsere Mitarbeiter*innen in den Prozess der Kulturgestaltung mit eingebunden werden und hier ihren Input liefern können. Das hat beispielsweise auch

bei unserer New Normal Challenge und der Entwicklung von New-Normal-Spielregeln sehr gut funktioniert.

Welche Maßnahmen haben Sie in der Personalentwicklung in den nächsten Jahren geplant?

MADER Diese sind sehr vielfältig, wir wollen u. a. unsere Feedbackprozesse ausbauen und unsere Mitarbeiter*innen regelmäßiger in Stichproben befragen. Wir planen auch gerade Schulungsmaßnahmen im Rahmen einer neuen Logistikakademie für die Distribution, Logistikzentren und Transportlogistik. Wir werden unsere Lehrlingsausbildung und jene der Ausbilder*innen forcieren und interne Karrieren noch mehr fördern. Dafür werden wir auch unsere Personalentwicklungsprogramme weiter ausbauen, denn die Post bietet vielfältige Karriereöglichkeiten.



↑
Martina Mader
Leitung Personalentwicklung



Spitzenposition als Arbeitgeberin

Auch im Jahr 2021 positionierte sich die Post in verschiedenen Arbeitgeber-Rankings unter den Besten. So zählt das Unternehmen zu den Top-10-Arbeitgeber*innen in Wien und erhielt von der Tageszeitung KURIER das Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber 2021“. Bei den im Rahmen einer unabhängigen Studie für Österreich ermittelten „LEADING EMPLOYERS“ zählt die Post zum besten Prozent der Österreichischen Unternehmen und belegt im Sektor Logistik den 1. Platz.

Vielfältige Aus- und Weiterbildung

Mit zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert die Post alle Mitarbeiter*innen passend zu ihren persönlichen Fähigkeiten und Zielen.

Seit April 2021 ist LENA ein fixer Bestandteil von internen Schulungen geworden: Unter dem Motto „Lerne Elektronisch Nachhaltig Aktiv“ ermöglicht das interaktive E-Learning-Programm die orts- und zeitunabhängige, umweltfreundliche Weiterbildung im eigenen Tempo. Das Tool ist nur ein Beispiel für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungsvielfalt bei der Post: So steht Führungskräften im Rahmen eines 2020 neu aufgelegten, langfristig ausgerichteten Entwicklungsprogramms ein breites Angebot an Trainings und Seminaren zur Verfügung, die sie in ihrer Führungsrolle stärken. Mit allen Mitarbeiter*innen besprechen Führungskräfte im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch, welche Kompetenzen für ihre Tätigkeit hilfreich sind, und vereinbaren entsprechende Aus- und Weiterbildungen – gleichgültig, ob es um das Aufpolieren von Excel- und Englischkenntnissen oder den Umgang mit Konflikten geht.

Auch wer sich beruflich verändern will, hat bei der Post vielfältige Möglichkeiten. Seit dem Sommer fördert das Unternehmen Post-interne Karrieren mit einem umfassenden Maßnahmenpaket. Zu diesem gehören neben transparenten Guidelines für interne Jobwechsel auch die Unterstützung von Vertrauenspersonen aus dem internen und externen Recruiting sowie ein neues internes Karriereportal, das über ausgeschriebene Stellen informiert.

Und auch die Nachwuchsförderung kommt nicht zu kurz: Seit rund zehn Jahren bildet die Post Lehrlinge aus und bietet eine zukunftssichere Ausbildung in acht interessanten Lehrberufen, wie beispielsweise als Nah- und Distributionslogistiker*in, an. Hochschulabsolvent*innen bietet die Post ein zehnmonatiges Traineeprogramm, in dem die jungen Menschen unterschiedliche Abteilungen des Unternehmens kennenlernen und an konkreten Projekten arbeiten.

4.000+

Mitarbeiter*innen wurden aufgerufen, ihre Ideen für neue Formen der Zusammenarbeit einzureichen



↑
Post-Wohnungen
bieten unseren Mitarbeiter*innen den Zugang zu günstigem Wohnraum

Wohnungen für Postler*innen

Mitarbeiter*innen haben über die Post Zugang zu günstigen Wohnungen in ganz Österreich, da das Unternehmen für einige hundert Wohnungen von diversen gemeinnützigen Wohnbaugenossenschaften ein Zuweisungsrecht besitzt. So kann die Post festlegen, an wen der Wohnraum vermietet wird. Das Mietverhältnis besteht jedoch zwischen Genossenschaft und Mieter*innen. Postler*innen mit Bedarf können sich bei der zuständigen Personaladministration über das Wohnungsangebot informieren.

App für Essensbons

Die Essensbons sind ein zentraler Bestandteil der Angebote von post.sozial. Im Jahr 2021 hat die Post hier erste Weichen zur Digitalisierung gestellt. Im Februar 2022 löste eine moderne App die Papierbons endgültig ab. Den Mitarbeiter*innen stehen die Bons seither in digitaler Form auf dem privaten Smartphone oder dem Firmenhandy zur Verfügung. Gleichzeitig hat die Post das Angebot auf mehr als 8.000 Akzeptanzstellen in ganz Österreich erweitert. Die Bezahlung erfolgt dort zeitgemäß: unkompliziert, kontaktlos, hygienisch, digital und klimafreundlich.



↑
Auf dem Green Postal Day wurden Maßnahmen gegen den Klimawandel diskutiert

Die Post impft

Corona, Influenza, FSME – mit ihrem Impfbus leistet die Post einen wichtigen Beitrag zum Gesundheitsschutz und der Eindämmung der Pandemie in Österreich. So haben sich 6.750 Personen ihre COVID-19 Impfung im Rahmen der Post-internen Impfkaktion abgeholt. Das Impfangebot ist Teil des vielfältigen Gesundheitsprogramms der Post, zu dem beispielsweise auch Raucherwohnungen oder augenmedizinische Untersuchungen gehören.





„Der Kampf gegen die Klimakrise ist die größte Herausforderung unserer Zeit.“

Georg Pölzl, Generaldirektor (CEO) und **Magnus Brunner**, Bundesminister für Finanzen (damaliger Staatssekretär im Klimaschutzministerium)



Gesellschaftlicher Dialog – erster Green Postal Day in Wien

Auf Einladung der Post tauschten sich im Oktober über 130 Stakeholder*innen in Wien über Maßnahmen gegen die Klimakrise aus. Im Fokus standen die Themen Energiewende, moderne Mobilität und ein schonender Umgang mit Ressourcen.

„Der Kampf gegen die Klimakrise ist die größte Herausforderung unserer Zeit“, betonte Post-Generaldirektor DI Dr. Georg Pölzl bei der Eröffnung der Veranstaltung. Im Zentrum des Green Postal Days stand deshalb der Beitrag der Wirtschaft zum Erreichen der Klimaziele. In diesem Zusammenhang präsentierte die Post den Teilnehmer*innen aus Politik und Wirtschaft ihre Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit und beleuchtete ihre Ziele für die kommenden Jahre. Expertenvorträge und eine hochkarätig besetzte Diskussionsrunde analysierten die Mobilität der Zukunft, Anreize für klimafreundliches Verhalten sowie Innovationen und kommunikative Strategien.

Ausgezeichnete Gleichstellung

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat der Post im Berichtsjahr das Gütesiegel „equalitA“ für Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen verliehen. Bundesministerin Margarete Schramböck überreichte Bärbel Traunsteiner vom Gender-Balance-Team der Post und Generaldirektor Georg Pölzl im Juni 2021 den Preis für den 1. Platz in der Kategorie Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung.

Flexibles Karenzmanagement

Wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, ist das Thema Karenzmanagement von entscheidender Bedeutung. Die Post unterstützt ihre Mitarbeiter*innen hier mit flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und vielfältigen Maßnahmen wie dem Karenzleitfaden „Karenz-Buddies“ oder dem regelmäßigen Austausch beim Karenzfrühstück.

The page features a vibrant yellow background. At the top left, a hand is shown holding a white cap with a logo. Below this, a large black circle contains the text 'MENSCH & SOZIALES'. In the lower left, a white line-art illustration depicts a building with a chimney and a window, with two boxes stacked in front of it. The number '96' is printed in the bottom left corner.

MENSCH & SOZIALES

Für die Post steht der Mensch im Mittelpunkt – in ihrer Rolle als Dienstleisterin, als Arbeitgeberin und als österreichisches Unternehmen. Sie setzt sich gleichermaßen für die Interessen der Kund*innen, Mitarbeiter*innen und für die Gesellschaft ein.

Was uns bewegt

GRI 102-15, 103-2

Das Umfeld der Österreichischen Post entwickelt sich laufend. Die Digitalisierung, der demografische Wandel sowie die zunehmende Mobilität und Flexibilität verändern die Bedürfnisse von Kund*innen und Mitarbeiter*innen. Das wiederum bringt neue Anforderungen und Herausforderungen mit sich. Um den neuen Ansprüchen gerecht zu werden, benötigt die Post qualifizierte Beschäftigte, die sowohl das Unternehmen als auch neue, innovative Leistungen aktiv mitgestalten.

Gerade durch die Corona-Pandemie hat sich die Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen nochmals beschleunigt. Dieser Wandel fordert mehr Flexibilität sowie neue Denkweisen und macht eine kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen notwendig. Das trifft vor allem auf den Bereich der Führungskräfteentwicklung und die Aus- und Weiterbildung zu. Gerade das Thema Datensicherheit gewinnt hier immer weiter an Bedeutung. Da unser Kerngeschäft nur durch den Austausch von Daten möglich ist, sehen wir uns hier in besonderer Verantwortung. Selbstverständlich ergreifen wir umfangreiche Vorsorge, um die Vertraulichkeit von Kund*innen- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von uns betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Auch die Ansprüche der Mitarbeiter*innen ändern sich. Die Attraktivität von Arbeitgeber*innen beeinflusst verstärkt die Entscheidungen von Fachkräften für ein Unternehmen. Besonders Zusatzleistungen wie eine betriebliche Gesundheitsförderung oder Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance spielen eine immer wichtigere Rolle bei der Arbeitgeber*innenwahl.

Ebenso wandeln sich die Ansprüche der Gesellschaft an Unternehmen. Hier spielt der Dialog mit den potenziellen Zielgruppen eine wichtige Rolle, um Bedürfnisse zu erkennen und gemeinsam gesellschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen begegnen zu können.

Die wesentlichen Trends und Herausforderungen, denen wir im Bereich Mensch & Soziales gegenüberstehen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

DEMOGRAFISCHER WANDEL UND EFFIZIENZDRUCK – ERHALT DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Arbeiten bis ins hohe Alter erfordert zielgruppen-gerechtes Training und Gesundheitsprogramme.

AUTOMATISIERUNG – MINIMIERUNG VON UNFALLRISIKEN UND SCHUTZ DER MITARBEITER*INNEN

Die zunehmende Technisierung des Postgeschäfts stellt hohe Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

WORK-LIFE-BALANCE – STEIGERUNG DER MOTIVATION UND MITARBEITER*INNENBINDUNG

Mitarbeiter*innen sind motivierter und leistungsfähiger, wenn auf ihre Bedürfnisse seitens der Arbeitgeber*innen eingegangen wird.

SCHUTZ SENSIBLER DATEN – GEWÄHRLEISTUNG EINES SICHEREN DATENAUSTAUSCHS IM RAHMEN DER DIGITALISIERUNG

Der Austausch von Daten bildet das Kerngeschäft der Post, gerade deshalb kommt dem Schutz der Daten vor allem auch im Rahmen der Digitalisierung ein besonderer Stellenwert zu.

GESELLSCHAFTLICHER DIALOG UND KOOPERATIONEN – IDENTIFIKATION VON EXTERNEN ANFORDERUNGEN

Die Bedürfnisse und Anforderungen der gesellschaftlichen Interessengruppen müssen verstanden und berücksichtigt werden und werden durch Zusammenarbeit mit externen Unternehmen und Institutionen vorangetrieben.

Managementansatz der Post

GR1 103-1, 103-2

Ein gutes Arbeitsumfeld, attraktive Karriere-möglichkeiten, Arbeitssicherheit und etablierte betriebliche Gesundheitsförderung sind wichtige Faktoren bei der Wahl des*der Arbeitgeber*in. Engagierte Mitarbeiter*innen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, bleiben langfristig, sind motivierter und bringen die beste Leistung für das Unternehmen. Unsere Personalarbeit fördert die Unternehmens- und Führungskultur und unterstützt sie durch zahlreiche Programme und Angebote – und trägt damit wesentlich zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei.

Eine geteilte, klare Vision und gemeinsame Wertvorstellungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sind gerade in einem Umfeld wichtig, das sich aktuell so stark verändert. Sie bilden ein Wertegerüst, nach dem alle zielorientiert und nachhaltig agieren. Das Leitbild der Post ist die Grundlage des gemeinsamen Handelns und bildet die Basis unserer Kultur, die von Respekt, Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist.



Unsere Mitarbeiter*innen teilen eine klare Vision und gemeinsam Wertvorstellungen

Diese Werte tragen wir auch über die Unternehmensgrenzen hinaus und unterstützen eine Reihe von sozialen, gesellschafts- und umweltrelevanten Projekten im Rahmen unterschiedlicher Kooperationen. Dabei achten wir darauf, dass das soziale Engagement einen Bezug zu unserem Kerngeschäft hat und wir mit unserer Kernkompetenz sinnvoll Unterstützung leisten können.

Die Leistungen im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ sind auf die wesentlichen Themen, die sich aus den Dialogen mit den Stakeholdern ergeben haben, abgestimmt. Sie stellen sich wie folgt dar:

- Unternehmens- & Arbeitskultur
- Integriertes Diversitätsmanagement
- Arbeits- & Gesundheitsschutz
- Digitale Verantwortung
- Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 25. Eine Übersicht zu den Zielen und Maßnahmen finden Sie in den folgenden Tabellen:

Ziele im Bereich Mensch & Soziales im Überblick

GRI 103-3

T 22 Ziele des wesentlichen Themas: Unternehmens- & Arbeitskultur

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Unternehmens- und Führungskultur weiterentwickeln


Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 8.5 Mitarbeiter*innen-Engagement bis 2030 von 76% auf 82% steigern (Indikator basierend auf der letzten Mitarbeiter*innen-Befragung von 2017)</p> <p>Fluktuationswert bei allen neu eintretenden Mitarbeiter*innen gemäß Kollektivvertrag-Neu bis 2030 von 35,8% auf 28% senken</p>	<p>Wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur</p> <p>Programme zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit</p> <p>Attraktive Karrieremöglichkeiten und Aus- und Weiterbildungsangebote</p> <p>Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance</p> <p>Maßnahmen zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit</p> <p>Betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme</p> <p>Verschiedene Umfragen zur Messung des Mitarbeiter*innen-Engagements</p>	<p>Mitarbeiter*innen-Engagement auf stabilem Niveau, wie bei der letzten Befragung</p> <p>Topstärken der Engagement-Befragung: Freude an der Arbeit, gegenseitige Unterstützung und Hilfsbereitschaft sowie die freiwilligen Sozialleistungen</p> <p>Folgende Handlungsfelder wurden identifiziert: Zeitmangel, die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes und die transparente und rechtzeitige Information über Veränderungen</p> <p>Start eines Prozesses zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur</p> <p>Definition eines Zielbilds der Unternehmenskultur in einem partizipativen Prozess, abgeleitet von den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung</p> <p>Anpassung der institutionalisierten, strategischen Personalentwicklungsinstrumente zur Weiterentwicklung der Führungskultur</p>
<p>SDG 8.5 Definition eines freiwilligen finanziellen Sozialaufwands, Berechnung eines Prozentwerts im Verhältnis zum ordentlichen Personalaufwand und Festlegung eines ambitionierten Ziels bis 2030</p>	<p>Beteiligung am Unternehmenserfolg</p> <p>Umfangreiche Sozialleistungen von post.sozial</p> <p>Gesundheitsvorsorgeangebote</p> <p>Umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote</p>	<p>post.sozial:</p> <p>Materielle Mittel gesamt: 9,6 Mio EUR</p> <p>helfens.wert: Wert der Essensbons 5,2 Mio EUR</p> <p>helfens.wert: ausbezahlte Unterstützungsbeiträge 653 TEUR</p> <p>Nächtigungen durch fair.reisen: 34.657</p>
<p>SDG 5.5, 10.2 40% Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2030 auf Basis des Gender-Balance-Projekts Elly</p>	<p>Gender-Balance-Projekt Elly</p> <p>Harmonisierung der Datenbasis zur bereichsübergreifenden Datendarstellung der Kennzahlen</p> <p>Erneute Indexierung beim Frauen-Karriere-Index</p> <p>Teilnahme am Target Gender Equality Programm des UN Global Compact Networks</p> <p>Vereinbarungen zur Zielerreichung hinsichtlich Frauen in Führungspositionen</p> <p>Aktives Karenzmanagement</p>	<p>Maßnahmen in Umsetzung</p> <p>Status Gender-Balance-Projekt Elly</p> <p>Frauen in Führungspositionen¹</p> <p>2020: 33,9%</p> <p>2021: 35,1%</p>

¹ In den Kennzahlen des Gender-Balance-Projekts Elly werden zur Steuerung von Maßnahmen ausschließlich Mitarbeiter*innen der Post (exkl. Konzernunternehmen) berücksichtigt. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

T 23 Ziele des wesentlichen Themas: Integriertes Diversitätsmanagement

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel



→ Diversität und Chancengleichheit leben

Ziele	Maßnahmen	Status
Organisationseinheit Diversitätsmanagement	Konzept zur Verankerung und Umsetzung	Im Aufbau befindlich
 5.5, 10.2 Diversitätsaktivitäten systematisch als Querschnitt in die Kernprozesse und Supportfunktionen der Post verankern	Auslotung bestehender sowie potenzieller Ansatzpunkte für ein integriertes Diversitätsmanagement in verschiedenen Produkt-, Dienstleistungs- und Logistikbereichen Beteiligung an unternehmensübergreifenden Vernetzungen im Bereich Diversität Mitgliedschaft im MyAbility-Wirtschaftsforum	Maßnahmen in Umsetzung

T 24 Ziele des wesentlichen Themas: Arbeits- & Gesundheitsschutz

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Auf Gesundheit und Sicherheit achten

Ziele	Maßnahmen	Status
 3.6 Keine tödlichen Arbeitsunfälle in der Brief- und Paketzustellung Reduktion der Unfallhäufigkeit (je 1 Mio Produktivstunden) um 15% bis 2030	Arbeitsschutzausschüsse etabliert Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes Organisationsvorschriften, Betriebsanweisungen und Merkblätter zur Unterstützung der Arbeitssicherheit Regelmäßige Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen Regelmäßige Begehungen und Evaluierungen zur Identifizierung von Gefahrenpotenzialen	450 Arbeitssicherheitstrainings 3.500 Arbeitsstättenbegehungen und Evaluierungen Mit der Umsetzung wird 2022 begonnen
 3.6 Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 und Zertifizierung der Post bis 2030		

T 25 Ziele des wesentlichen Themas: Digitale Verantwortung

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Kund*innenerwartungen entsprechen, Risiken minimieren und Rechtssicherheit im Bereich Datenschutz sicherstellen

Ziele	Maßnahmen	Status
Datenschutz: Reduktion der Datenschutzbeschwerden um über 70% bis 2025 (Stichtag 31.12.2020); beschleunigte Erledigung der Betroffenenrechte; Etablierung Dialog mit zuständigen Behörden bzw. Rechtssicherheit durch externe Stellen	Weiterführung und Fortentwicklung der Datenschutzorganisation Prozessverbesserungen zur qualitativ hochwertigen und effizienten Bearbeitung	2021 wurde das bestehende Datenschutz-Managementssystem weiterentwickelt
Datensicherheit: Ausbau angemessener Schutzmaßnahmen zur Vermeidung unerlaubter Entwendung von Daten Minimierung des Schadensrisikos aus Cyberkriminalität	Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit basierend auf ISO 27001 Technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen Organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung	Technische und prozessuale Maßnahmen zur Absicherung der Infrastruktur und der Endgeräte wurden 2021 umgesetzt. Ein Awarenessprogramm zum Thema Cybersicherheit wurde eingeleitet

T 26 Ziele des wesentlichen Themas: Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Durch Dialoge und Kooperationen positive Wirkung für die Gesellschaft erzielen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 17.17 Durchführung von mindestens jeweils einem zentralen sowie regionalen Stakeholder Round Table pro Jahr</p>	<p>Einmal jährlich ein zentraler Stakeholder Round Table in Wien</p> <p>Mindestens einmal jährlich ein regionaler Stakeholder Round Table in einem weiteren Bundesland</p>	<p>Stattdessen gab es 2021 einen zentralen Stakeholder Round Table in Wien und ein Stakeholder-Event – den Green Postal Day – mit Keynote Speakern und einer Podiumsdiskussion zu den Themenbereichen Klimaschutz und nachhaltige Mobilität</p> <p>Aufgrund der COVID-19 Pandemie fanden im Jahr 2021 keine regionalen Stakeholder Round Tables statt</p>
<p>SDG 5.5, 10.2, 17.17 Beteiligung an jeweils einer übergeordneten Aktion im Umwelt- und Sozialbereich</p>	<p>Aktive Unterstützung sozialer Projekte durch unser Kerngeschäft</p> <p>Post Generator</p>	<p>2021 wurden in bewährter Weise mehrere soziale Projekte, wie „Pakete fürs Christkind“ oder die Ö3-Wundertüte, unterstützt</p> <p>Das Upcycling-Projekt „Re:Post“ zur Verwertung alter Post-Uniformen und -taschen wurde 2021 im Rahmen von zwei Designworkshops mit Nachwuchsdesigner*innen fortgeführt</p> <p>Im Jahr 2022 wird eine erste Auswahl an Artikeln in Zusammenarbeit mit einem Fertigungsbetrieb, der sich um die Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf bemüht, in die Serienfertigung gehen</p>
<p>SDG 13.b Einrichtung eines postspezifischen Unternehmenswalds mit dem Ziel des Klima- und Naturschutzes bis 2022</p>	<p>Sondierung von alternativen Möglichkeiten</p>	<p>Im Jahr 2021 fanden Gespräche mit diversen Anbieter*innen statt. Eine Entscheidung wurde noch nicht getroffen</p> <p>Am Welttag für Wüstenbildung wurden je Mitarbeiter*in der Österreichischen Post und der türkischen Tochtergesellschaft Aras Kargo in der Türkei in Summe 68.000 Baumsetzlinge zur Aufzucht gepflanzt</p>
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 1.3 Ab 2022 Umweltsensibilisierung und Aufklärung unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Klima- und Naturschutz mit externer Kooperation</p>	<p>Konzepterstellung zum Thema Umweltsensibilisierung zu Klima- und Naturschutz</p>	<p>Auch im Jahr 2021 unterstützte die Post das Wildnisgebiet Dürrenstein</p> <p>Auflage eines Briefmarkenblocks zum Thema Klimaschutz und Einleitung des Jahres für Nachhaltigkeit im Jahr 2022 in der Philatelie</p>

Wesentliches Thema

Unternehmens- & Arbeitskultur

GRI 103-1, 103-2

Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen, die Tag für Tag Einsatz zeigen, tragen entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Deswegen ist die Förderung ihrer Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit für uns ein zentraler Faktor. Gemeinsam können wir sicherstellen, dass die Dienstleistungen und Services der Post bestmöglich umgesetzt werden.

Die Post muss sich hier als moderne Arbeitgeberin positionieren und ist bestrebt, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, z. B. durch zusätzliche Sozialleistungen

oder umfassende Weiterbildungsangebote. Nur so können wir Fachkräfte gewinnen und langfristig binden. Und das zahlt sich aus: Im Berichtsjahr konnte die Post gleich dreimal bei verschiedenen Auszeichnungen punkten. Wir wurden zum Beispiel mit dem Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber 2021“, verliehen von der Tageszeitung „Kurier“, ausgezeichnet. Bei der Studie des Linzer MARKET Instituts zu den besten Arbeitgeber*innen in Ostösterreich landete die Post unter den Top-10-Arbeitgeber*innen in Wien. Zudem gehören wir 2021 zu den „LEADING EMPLOYERS“ Österreichs. Diese werden jedes Jahr in einer unabhängigen Studie ermittelt. Im Sektor Logistik, also unserer Kernkompetenz, haben wir sogar den Platz 1 besetzt.

Unternehmenskultur weiterentwickeln

102-43

Die Arbeitswelt verändert sich durch globale Megatrends wie Digitalisierung laufend. Gerade aufgrund der andauernden Corona-Situation hat sich die Art der Zusammenarbeit für viele Mitarbeiter*innen grundlegend neu strukturiert. Hybrides Arbeiten – eine Mischform zwischen analogem und digitalem Arbeiten – stellt Beschäftigte vor neue Herausforderungen, bietet aber auch viele neue Chancen. Durch laufende Anpassungen wollen wir die Chancen der neuen Zusammenarbeit für unseren gemeinsamen Erfolg nutzen. Im Jahr 2021 hat die Österreichische Post das Projekt „New Normal“ gestartet, mit dem wir aktiv auf die Bereiche Raum, Technik, Mensch und Kommunikation in diesem Zusammenhang eingehen. Dabei bieten wir Führungskräften und Mitarbeiter*innen Orientierung und Unterstützung für die neue Form des Zusammenarbeitens.

IDENTIFIZIERENDE UNTERNEHMENSKULTUR

Im Jahr 2020 hat die Österreichische Post ihre Strategie und die damit verbundenen Unternehmenswerte weiterentwickelt. Unser Leitbild schafft ein gemeinsames Wertesystem und einen klaren Maßstab für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Post. Es dient zum einen als Orientierung für unser Verhalten und dem Umgang im Arbeitsalltag – mit Geschäftspartner*innen, aber auch Kolleg*innen im Unternehmen. Zum anderen gibt das Leitbild klare Zielvorstellungen vor und zeigt, welchen Fokus wir setzen: Wir wollen einen nachhaltigen Unternehmenserfolg, und das nicht nur über ökonomische Aspekte, sondern auch über das gesellschaftliche Umfeld, die Umwelt und die Mitarbeiter*innen.

In einem zweiten Schritt haben der Vorstand und der strategische Führungskreis im Jahr 2021 an einer Neudefinition der gewünschten Zielkultur unter Einbindung verschiedener Stakeholder*innen im Konzern gearbeitet. Zum einen wurden die Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post eingeladen, im Rahmen einer Befragung ihre Meinung abzugeben. Vertreter*innen der operativen Bereiche haben die Zielkultur zusätzlich in qualitativen Fokusgruppen reflektiert und durch ihre Ansichten ergänzt.

Mit unseren Mitarbeiter*innen pflegen wir unternehmensweit einen offenen Dialog, der auf Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen basiert. Dazu gehört auch, dass die Post zeitnah und regelmäßig über wesentliche Entwicklungen und Veränderungen im Unternehmen informiert.

Die Zielrichtung der Unternehmenskultur soll die Österreichische Post AG auch zukünftig und nachhaltig dabei unterstützen, sowohl intern als auch extern weiterhin erfolgreich zu sein.

Das ehrliche und laufende Feedback unserer Mitarbeiter*innen ist dafür eine wesentliche Voraussetzung. Deswegen haben wir 2021 bereits zum vierten Mal eine unternehmensweite Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt – erstmals als Stichprobenbefragung. Zufällig ausgewählte Mitarbeiter*innen wurden zu den Themenbereichen Führung, Engagement und Unternehmenskultur befragt. Die Rückmeldungen zu verschiedenen Kernthemen und Erwartungshaltungen an uns als Arbeitgeberin hilft uns, eine aktuelle Einschätzung unserer Unternehmenskultur zu erhalten und uns stetig weiterzuentwickeln.

WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNGSKULTUR

Durch die herausfordernden Zeiten ist wertschätzende Führung so wichtig wie nie zuvor. Gerade jetzt ist es entscheidend, als Führungskraft präsent zu sein, Orientierung zu geben und als Vorbild Verantwortung zu übernehmen sowie eine offene Lern- und Fehlerkultur zu etablieren. Transparente Kommunikation und die Fähigkeit, Menschen im Alltag zu leiten, sind der Schlüssel zum Erfolg. Führungskräfte bei der Post denken bereichsübergreifend und brechen (Abteilungs-)Silos auf. Vernetztes Handeln und das Teilen von Wissen fördern die Innovationskraft und machen die Post zu einem erfolgreichen Unternehmen.

Im vergangenen Jahr haben wir auch unsere Führungsleitlinien einer Evaluierung unterzogen und durch neue Führungskompetenzen und Verhaltensweisen ergänzt. So wird das Rollenbild einer Führungskraft bei der Österreichischen Post auch regelmäßig an die aktuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen angepasst.

Führungsakademie – Die Schulungen unserer Führungskräfte erfolgen seit 2012 in der eigenen Führungsakademie der Post. Das langfristig angelegte Weiterbildungsprogramm unterstützt Führungs- und Schlüsselkräfte bei der Umsetzung unserer Führungsleitlinien in ihrer täglichen Arbeitspraxis. 2021 wurde ein Relaunch der Führungsakademie vorgenommen, um noch mehr auf den individuellen Entwicklungswunsch Rücksicht zu nehmen.

Führungsleitlinien der Post – Diese bilden den Rahmen für unser Führungskräfte-Kompetenzmodell. In einem partizipativen Prozess wurde das Rollenbild der Führungskräfte neu beschrieben und an die zukünftigen Herausforderungen angepasst. Neben Themen wie Innovation und Diversität nehmen auch eine klare

Zielkommunikation, Feedbackrunden und die Vorbildfunktion eine wichtige Stellung im aktuellen Kompetenzmodell ein.

Messen der Führungsqualität mit dem 360-Grad-Feedback – Das neue Kompetenzmodell bildet die Grundlage für eine regelmäßige Erhebung der Führungsqualitäten unserer Mitarbeiter*innen im Rahmen des 360-Grad-Feedbacks. In Zusammenarbeit mit Führungskräften konnten wir damit sowohl Prozessoptimierungen identifizieren, als auch die Qualität des Feedbacks und die weiteren Entwicklungsangebote für die Führungskräfte verbessern.

Förderung der Willkommenskultur durch Onboarding-Prozess – Der Onboarding-Prozess in der Unternehmenszentrale hilft bei der fachlichen, organisatorischen und kulturellen Integration neuer Mitarbeiter*innen. Eine starke Willkommenskultur fördert die rasche Bindung an das Unternehmen und unterstützt die Zufriedenheit. Seit dem Jahr 2020 begrüßt die Österreichische Post monatlich alle Neuzugänge mit entsprechendem IT-Zugang in einem virtuellen Kurzformat, in dem vor allem die Vernetzung mit anderen Kolleg*innen über den eigenen Fachbereich hinaus im Vordergrund steht. Auch das integrierte Buddy-Konzept erleichtert ein schnelles Ankommen.

Kund*innentag – Einmal im Jahr findet der „Kund*innentag“ statt, bei dem Führungskräfte Einblick in die Arbeit von Kolleg*innen mit direktem Kund*innenkontakt erhalten. Die Führungskräfte nehmen an diesem Tag direkt am Arbeitsalltag an der Kund*innenschnittstelle teil und lernen so, die jeweiligen Herausforderungen besser einzuschätzen. Der „Kund*innentag“ fördert den Austausch zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften, das Verständnis füreinander und unterstützt unser Leitbild. Im Jahr 2021 musste aufgrund der Corona-Situation der „Kund*innentag“ ausfallen.

ZUSATZLEISTUNGEN FÜR MITARBEITER*INNEN

GRI 401-2

Beteiligung am Unternehmenserfolg – Bereits seit 2002 beteiligt die Post als eines von wenigen Unternehmen in Österreich ihre Mitarbeiter*innen am Unternehmenserfolg in Form einer „EBIT-Prämie“. So können die Mitarbeiter*innen direkt am Erfolg unseres Unternehmens partizipieren und die Ergebnisse unserer gemeinsamen Anstrengungen speziell gewürdigt erleben. Darüber hinaus erhielten die Mitarbeiter*innen für das Jahr 2021 Corona-Prämien als Dank und Anerkennung für ihre Leistungen unter den herausfordernden COVID-19 Rahmenbedingungen.

post.sozial – Der gemeinnützige Verein post.sozial wurde 2005 gegründet und bietet maßgeschneiderte



Engagierte Talente
wollen wir langfristig an
das Unternehmen binden

Sozialleistungen für aktive Mitarbeiter*innen der Post und deren Konzernunternehmen, aber auch für ehemalige Mitarbeiter*innen im Ruhestand sowie Angehörige und Hinterbliebene.

Das Leistungsangebot reicht von finanzieller Unterstützung bei außergewöhnlichen Belastungen wie Krankheit oder Naturkatastrophen über vergünstigte Eintrittskarten zu Kultur- und Sportveranstaltungen bis hin zu kostengünstigen Urlaubsangeboten und Angeboten zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit. post.sozial betreibt an 15 Standorten in Österreich Ferienhäuser und Ferienzimmer, die von aktiven und pensionierten Mitarbeiter*innen zu günstigen und sozial gestaffelten Preisen für ihren Urlaub angemietet werden können.

Zusätzlich unterstützt post.sozial Gesundheitsmaßnahmen und Freizeitaktivitäten, wie z. B. die Übernahme der Anmeldegebühr bei verschiedenen Laufveranstaltungen.

Mitarbeiter*innen gewinnen, binden, entwickeln

Die gesellschaftlichen und branchenspezifischen Veränderungen der heutigen Zeit fordern das Unternehmen und die Belegschaft jeden Tag aufs Neue. Der

wirtschaftliche Erfolg der Österreichischen Post ist dabei vor allem abhängig von der Motivation und dem Einsatz gut ausgebildeter Mitarbeiter*innen. Diese wollen wir als engagierte Talente für uns gewinnen und langfristig an die Post binden. Dabei setzen wir unter anderem auf gezielte und attraktive Weiterbildungsmaßnahmen zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

ZIELGRUPPENORIENTIERTES RECRUITING

In Zeiten des Fachkräftemangels stehen wir als Arbeitgeberin im Wettbewerb um Topfachkräfte. Im Zentrum steht die Frage, wie wir uns als attraktives Unternehmen auf dem Bewerber*innenmarkt präsentieren können, um neue Talente zu gewinnen.

In den Teams des zentralen und regionalen Recruitings werden vielfältige zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Mitarbeiter*innengewinnung getroffen. Neben dem zielgruppenorientierten Recruiting mit Online-Inseraten sowie Direktansprache in sozialen Medien und Messeauftritten pflegen wir auch eine laufende Kooperation mit dem AMS (z. B. Aktion Sprungbrett für Arbeitssuchende >50 Jahre, diverse Ausbildungsprogramme, Integration von Langzeitarbeitssuchenden, Jobdays etc.).

PERSPEKTIVEN UND PERSONALENTWICKLUNG

gri 404-2 spg 8

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Dazu haben wir zusätzlich zur Führungsakademie 2021 auch die zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen weitergeführt. Mit Fachschulungen, Weiterbildungskursen, Coachings und Trainings stellt sie einen Schwerpunkt im Personalmanagement der Post dar. Zusätzlich bieten wir ein breites Ausbildungsangebot und damit die Möglichkeit für unterschiedlichste Karrierewege im Unternehmen.

Die individuelle Förderung unserer Mitarbeiter*innen auf Basis ihrer spezifischen Fähigkeiten und Potenziale ist für die Post besonders wichtig. Mitarbeiter*innen und ihre Führungskräfte können in regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen persönliche Entwicklungsschwerpunkte und Ziele festlegen sowie Maßnahmen in Form von Aus- und Weiterbildung gemeinsam vereinbaren. Die Mitarbeiter*innengespräche finden mindestens einmal jährlich statt. Für 2022 ist eine Neukonzeption und das durchgängige Ausrollen im Bereich Operations geplant.

Die Post ist vielfältig – und genauso vielfältig sind die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Post.

Mit dem internen Jobwechsel werden interne Karrieren mit transparenten und chancengerechten Prozessen gefördert. 2021 wurde dafür ein internes Karriereportal gelauncht. Mitarbeiter*innen sind eingeladen, sich darüber auf offene Stellen zu bewerben. Außerdem gibt das Karriereportal Einblicke in Prozesse, Ansprechpersonen und Beispiele für interne Karrieren.

Traineeprogramm und Lehrlingsausbildung

Im September 2021 haben 13 neue Trainees ihre Laufbahn bei der Post begonnen. Sie durchlaufen im Unternehmen unterschiedliche Abteilungen und erhalten so einen umfassenden Einblick ins Unternehmen. In der Stammbteilung leisten sie einen wertvollen Beitrag in unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Projekten.



Im Jahr 2021 haben wir unsere Lehrlingsoffensive weitergeführt und Lehrlinge in acht unterschiedlichen Lehrberufen gesucht. Ziel dieser Offensive ist es, eigenen Nachwuchs auszubilden und junge, dynamische Kräfte an das Unternehmen zu binden. Seit September 2021 bilden wir im gesamten Unternehmen insgesamt 110 Lehrlinge im Beruf „Nah- und Distributionslogistiker*in“ aus. 2021 haben wir außerdem zwei neue Lehrberufe bei der Österreichischen Post aufgenommen: Wir bilden nun auch zwei Elektrotechniker*innen im Logistikzentrum Brief Wien und eine Einkäuferin in der Unternehmenszentrale aus.

Außerdem bilden wir seit September 2021 österreichweit 125 Lehrlinge zum*r Einzelhandelskaufmann*frau mit Schwerpunkt Telekommunikation und zum*r Bürokaufmann*frau und E-Commerce-Kaufmann*frau und in diversen IT-Berufen aus.

Die „Lehre mit Matura“ wird bei der Österreichischen Post AG seit zehn Jahren angeboten.

Kooperation mit Universitäten & Internship Programm

Die Österreichische Post AG bietet Akademiker*innen aus verschiedenen Bereichen spannende Tätigkeitsgebiete und vielfältige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Außerdem unterstützt die Österreichische Post ein hochwertiges Zusatzausbildungsprogramm der Delta Akademie der Montanuniversität Leoben.

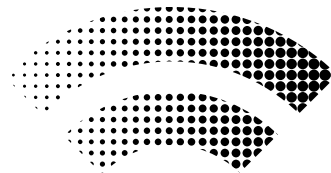
Im Rahmen des Internship-Programms 2021 haben FH- und Universitätsstudent*innen die Möglichkeit, ein Praktikum bei der Post zu absolvieren. Der Austausch mit der jüngeren Generation hilft nicht nur bei der Rekrutierung von potenziellen Mitarbeiter*innen, sondern schafft auch wertvolle Innovationsbeiträge für das Unternehmen.

E-Learning

Zu einer digitalen Arbeitswelt gehört auch digitales Lernen. Die Lernplattform der Österreichische Post heißt LENA – „Lerne Elektronisch Nachhaltig Aktiv“. Auf LENA haben aktuell ca. 7.300 Personen Zugriff. Auf der Lernplattform sind E-Learnings und Online-Trainings zu unterschiedlichen Themen verfügbar. Diese können zeitlich flexibel und ortsunabhängig absolviert werden. In Zukunft sollen noch weitere Zielgruppen Zugriff auf das vielfältige digitale Lernangebot erhalten.

Post-Arbeitsmarkt

Aufgrund des steigenden Wettbewerbs müssen wir laufend unsere Personalstruktur anpassen. Die Österreichische Post AG ist sich dabei ihrer Verantwortung bewusst und legt Wert darauf, diese notwendigen Veränderungen sozialverträglich durchzuführen und aktiv zu begleiten.



7.300



Personen haben bereits Zugriff auf LENA,
die Lernplattform der Österreichischen Post

Mitarbeiter*innen, die von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind, unterstützt die Post durch Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung. Die Abteilung „Post-Arbeitsmarkt“ bietet unter anderem Laufbahnberatungen und Berufsorientierungen an. Mitarbeiter*innen werden mithilfe von persönlichen Beratungsgesprächen dabei unterstützt, einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu finden. Über die Schulungsinitiative post.qualified können Mitarbeiter*innen z. B. ihre IT-Fähigkeiten ausbauen und zertifizieren lassen oder anderwärtige Qualifikationen erlangen. Die Abteilung versteht sich zudem als interne Personalberatung und engagiert sich bei der Arbeitskräfteüberlassung für kurz- und mittelfristige temporäre Einsätze.

Ein Erfolgsmodell für den sozialverträglichen Umgang mit Personalüberkapazitäten ist die Initiative „Post-Mitarbeiter*innen zu den Bundesministerien“. Bis Ende 2021 haben rund 730 ehemalige Postbeamten*innen zu Bundesbehörden gewechselt. Die Zahl zeigt, dass die Kompetenzen von Post-Mitarbeiter*innen in den Ministerien sehr gefragt sind.

MODERNE ARBEITGEBERIN POST

Bewerber*innen wie Mitarbeiter*innen achten mittlerweile verstärkt auf eine moderne Unternehmenskultur, mit der sie sich identifizieren können. Bei der Mitarbeiter*innengewinnung setzen wir deshalb auf innovative Rekrutierungswege und führen Bewerbungsgespräche auch virtuell durch. Im Arbeitsalltag zeigt sich die Post unseren Arbeitnehmer*innen gegenüber fortschrittlich: Wir fällen Entscheidungen transparent, schaffen Möglichkeiten für persönliches Wachstum und bieten flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten an. Um eine leistungsfördernde Atmosphäre zu erzeugen, unterstützt die Post ausdrücklich eine faire Teamkultur, die auf Wertschätzung und Vertrauen aufbaut.

Die Maßnahmen des Audits „beruf und familie“ wurden auch im Jahr 2021 weiterverfolgt. Der Karenzleitfaden wurde aktualisiert und an alle Karenzierten verteilt. Außerdem fand unser halbjährliches Karenzfrühstück zweimal österreichweit digital statt. Im Rahmen einer Ferienbetreuung wurden die Kinder unserer Mitarbeiter*innen in der Unternehmenszentrale in den Herbstferien betreut. Relevante Informationen sowie die Geschichten von unseren Role Models wurden regelmäßig an potenzielle und aktuelle Karenzierte kommuniziert. Die Rezertifizierung des Audits für weitere drei Jahre ist für 2022 geplant.

STRATEGISCHE WISSENSÜBERGABE

Wissen ist ein zentraler Wettbewerbsfaktor und eine wichtige Ressource. Das Festhalten und Weiter-

tragen von unternehmensrelevanten Informationen sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Post. Gerade in Bezug auf den Generationenwechsel sichert eine frühzeitige und strategische Wissensübergabe unsere Handlungsfähigkeit.

Wesentliches Thema

Integriertes Diversitätsmanagement

GRN 103-1, 103-2

Die Österreichische Post hat als Arbeitgeberin – und größte Logistikdienstleisterin in Österreich – das Ziel, aktiv zu einer chancengleichen und inklusiven Gesellschaft beizutragen. Diversität ist eine unserer zentralen Leitlinien für alle Aktivitäten und hält uns dazu an, einen integrativen Ansatz für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit mit Blick auf unsere Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen und Stakeholder*innen zu verfolgen.

Echte Chancengleichheit zeichnet sich dadurch aus, die individuelle Entwicklung und Entfaltung jedes*r einzelnen Mitarbeiter*in zu ihrem*seinem vollen Potenzial zu fördern. Unsere Bestrebung ist es, unseren Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen die gleichen Chancen z. B. bei Weiterentwicklung, Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etc. zu bieten. Die Post ist überzeugt von dem Potenzial diverser Teams, weil Vielfalt die Innovationsfähigkeit sowie die Kreativität in Unternehmen fördert.

Chancengleichheit beeinflusst auch unsere hohe Kund*innenorientierung: Wir wollen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kund*innengruppen kennen, verstehen und bewusst bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen miteinbeziehen. Wir streben danach, unsere Produkte für alle zugänglich und attraktiv zu gestalten.

Die Österreichische Post sieht Vielfalt als einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für ihren geschäftlichen Erfolg. Daher ist Diversität als zentrale Leitlinie in der Unternehmensstrategie verankert. Das bedeutet, dass die Vielfalt der Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholder*innen wertgeschätzt und vor allem aktiv in die Gestaltung von Prozessen und Dienstleistungen miteinbezogen wird. Der Post-Konzern vereint Menschen mit einer großen Diversität an Geschlechtern und sexuellen Orientierungen, Religionen und Weltanschauungen, Altersgruppen und psychischen wie physischen Fähigkeiten, ethnischen und sozialen Herkunft und Kulturkreisen – mit verschiedenen Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen. Die gezielte Förderung dieser Vielfalt innerhalb der Belegschaft ermöglicht nicht nur die Schaffung einer wertschätzenden Unternehmenskultur,

sondern auch ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse von Kund*innen.

Unser Ziel ist es, Diversität in die Prozesse und verschiedenen Ebenen im Sinne eines integrativen Diversitätsmanagements zu integrieren – in Hinblick darauf wird an der Konzeption und Umsetzung auf verschiedenen Maßnahmenebenen gearbeitet:

— **Diversität in Produkt- & Dienstleistungsangeboten sowie Produktions- und Logistikprozessen** Im Rahmen der Entwicklung diversitätssensibler Produkte und Dienstleistungen sowie einer diversitätssensiblen Gestaltung von Produktions- und Logistikprozessen bestimmen wir aktuell bestehende sowie potenzielle Ansatzpunkte im Rahmen eines integrierten Diversitätsmanagements.

— **Diversitätssensible Serviceleistungen für unsere Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholder*innen** Der Ausbau einer diversitätssensiblen Serviceleistungspalette wurde durch Maßnahmen wie die Beteiligung an unternehmensübergreifenden Vernetzungen im Bereich Diversität, die Mitgliedschaft im MyAbility-Wirtschaftsforum und die Implementierung inklusiver Sprachstandards in der internen und externen Kommunikation umgesetzt.



Die Post schätzt die Vielfalt ihrer Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholder*innen und nutzt diese Diversität aktiv für die Entwicklung einer vielfältigen Lösungskompetenz und Innovationskraft, damit Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gemeinsam bewältigt werden können.

CHARTA DER VIELFALT

Die Österreichische Post AG hat 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit hat das Unternehmen sich deutlich dazu bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist.

Es wird keine Form der Diskriminierung geduldet, insbesondere nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, psychischer oder physischer Beeinträchtigung, Religion oder Weltanschauung, sowie sexueller Orientierung. Keine Toleranz für Diskriminierung stellt die Basis für ein wertschätzendes Arbeitsklima dar, in dem sich jede*r Mitarbeiter*in sicher und angenommen fühlt.

GLEICHBEHANDLUNG

Der Post ist es ein wichtiges Anliegen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Dieser Verantwortung kommen wir bereits seit vielen Jahren nach, auch über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus. 2021 waren 1.172 Mitarbeiter*innen mit Behinderung bei der Österreichischen Post AG beschäftigt.

Gender Balance – Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

GENDER-BALANCE-PROJEKT ELLY

Bereits 2018 setzte die Post mit dem Projekt Elly einen ersten Schwerpunkt im Bereich Gender Balance. Das Ziel: eine attraktive Arbeitgeberin für alle Talente egal welchen Geschlechts sein. Seit dem Start des Projekts wurden unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden strategischen Gesamtkonzepts strukturell im Unternehmen verankert, um auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuwirken. Dabei stehen die Gewinnung und Entwicklung von Mitarbeiter*innen genauso im Fokus wie die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen.

Derzeit ist ein Drittel der Post-Mitarbeiter*innen weiblich und der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 35,1%. Zur bereichsübergreifenden Bestimmung der Kennzahlen zum unternehmensweiten Frauenanteil wurde die betroffene Datenbasis 2021 harmonisiert, um eine einheitliche Datendarstellung im Bereich Gender

Balance zu gewährleisten. Die gesetzten Maßnahmen sollen dabei unterstützen, den Frauenanteil im gesamten Unternehmen sowie den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, um bis 2030 das strategische Ziel von 40% Frauenanteil in Führungspositionen zu erreichen. Wesentliche Maßnahmen sind die Integration und Durchführung von „Unconscious Bias“-Trainings für Führungskräfte sowie die Verankerung von Zielgrößen hinsichtlich Frauen in Führungspositionen in jedem Fachbereich und in den jährlichen Zielvereinbarungen von Führungskräften. Ebenso stellen die durchgeführten Veranstaltungen für karenzierte Mitarbeiter*innen, die Umsetzung eines geschlechterinklusive Sprachstandards und die Teilnahme am Frauen-Karriere-Index und dem Target Gender Equality Programm des UN Global Compact Networks wichtige Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit unserer Mitarbeiter*innen – aller Geschlechter und auf allen Ebenen – in diesem Jahr dar.

equalitA – Auszeichnung

2021 wurde die Österreichische Post im Rahmen des Gütesiegels für innerbetriebliche Frauenförderung „equalitA“ für eine besonders innovative Maßnahme, genannt „Gender KPI Performance Review“ in der Kategorie „Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung“ mit dem 1. Platz ausgezeichnet.

Benchmarking

Bereits zum dritten Mal in Folge setzte die Post den Frauen-Karriere-Index (FKI) als Steuerungs- und Benchmarking-Instrument ein. Mit dem in Deutschland bereits etablierten unabhängigen Messinstrument untersucht das Unternehmen, welche Rahmenbedingungen benötigt werden, damit sich Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen in ihren Karrieren entwickeln können. Im dritten Jahr der Teilnahme erhielt die Post 77 von 100 möglichen Punkten und befindet sich damit im Durchschnitt aller indexierten Unternehmen. Die Indexierung im Rahmen des FKI 2021 wird aktuell durchgeführt, bei dem die Post erstmals neben Geschlecht auch weitere Diversitätsdimensionen berücksichtigt wird.

Zusätzlich nimmt die Post am Target Gender Equality Programm 2021/2022 des UN Global Compact Networks teil, welches die Geschlechtergleichstellung in Unternehmen weltweit fördert.

Aktives Karenzmanagement

Im Bereich Aktives Karenzmanagement gehört das zweimal jährlich stattfindende österreichweite „Karenzfrühstück“ seit 2020 zu den etablierten Maßnahmen der Post. Im Rahmen dieser Maßnahme wird der Kontakt von karenzierten Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen,

den jeweiligen Führungskräften und auch der Austausch unter den Mitarbeiter*innen gefördert, um so einen leichten Einstieg nach der Karenzzeit zu ermöglichen.

Die Post kommuniziert inklusiv

Vielfalt und Diversität sind der Österreichischen Post wichtig. Das soll auch die gemeinsame Kommunikation zeigen. Deshalb stellt die Implementierung einer geschlechterinklusive Sprachform im gesamten Unternehmen eine wichtige Maßnahme dar. Der Genderstern sowie die Verwendung neutraler Formen wurden daher im Rahmen des Corporate Wording etabliert. Diese Sprachform erkennt mehr als zwei Geschlechter und Geschlechtsidentitäten an und vermeidet so eine diskriminierende Sprache.

Für weitere Informationen, welche Maßnahmen zur Förderung von Diversität im Unternehmen ergriffen werden, sowie für Angaben zur Diversität im Vorstand und im Aufsichtsrat wird auf den Corporate Governance-Bericht verwiesen.

Wesentliches Thema

Arbeits- & Gesundheitsschutz



GRI 103-1, 103-2

Gesunde und motivierte Mitarbeiter*innen sind in der Lage, bestmögliche Leistung zu erbringen. Sie tragen aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei und sind zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz. Deshalb legt die Österreichische Post größten Wert darauf, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Alle Rahmenbedingungen für den Bereich Arbeitsschutz sind in der Richtlinie „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitnehmer*innenschutz“ geregelt. Diese gibt einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze und Verhaltensregeln. Sie beinhaltet auch die Verantwortung und Kontrolle für den Arbeitnehmer*innenschutz. Das Prüf- und Kontrollsystem ist kaskadisch aufgebaut, um eine durchgängige Kontrolle über alle Bereichs- und Führungsebenen zu gewährleisten. Wir stellen zudem Checklisten bereit, um unsere Führungskräfte, die für die Einhaltung des Arbeitnehmer*innenschutzes verantwortlich sind, bestmöglich zu unterstützen. Im Jahr 2021 haben wir erneut Schulungskampagnen durchgeführt, die das Bewusstsein der Führungskräfte für ihre Verantwortung sowie ihre Vorbildfunktion schärfen. Eine Broschüre, in der die Richtlinie vereinfacht zusammengefasst wurde, ermöglicht eine leichtere Handhabung.

Das langfristige Ziel ist es, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Selbstverständnis und gelebten Alltag werden.

—  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 124ff

Gesundheitsmanagement

 403-6  3

Die Post bietet im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements an verschiedenen Standorten in Österreich präventive Maßnahmen an, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern. Beispiele dafür sind Impfungen, Raucher*innenentwöhnungen und augenmedizinische Untersuchungen sowie regelmäßige Gesundheitsberatungen und Gesundheitstage. Leider war aufgrund der diesjährigen COVID-19 Situation erneut nur ein an die Umstände angepasstes Angebot möglich. So konnten an zwei Standorten individuelle Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung weitergeführt werden. Im Rahmen des Fit2Work-Projekts wurde zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Logistikzentrum Brief in Wien ein Post-Deutschkurs sowie Coachings für Führungskräfte angeboten. Das Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Logistikzentrum Villach wurde 2021 für die zahlreichen umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz mit dem BGF-Gütesiegel des österreichischen BGF-Netzwerks ausgezeichnet.

Die Arbeitsmediziner*innen standen selbstverständlich für persönliche Gespräche zum Thema Gesundheit und auch für spezielle Fragen, Sorgen und Ängste zum Thema COVID-19 zur Verfügung. Ergänzend haben wir 2021 den Fokus auf das Impfangebot gelegt. Die Österreichische Post AG ermöglichte im Rahmen von betrieblichen COVID-19 Impfstraßen österreichweit Impfmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen der Post AG sowie der Tochtergesellschaften. Die Impfstraßen befanden sich in ausgewählten Logistikzentren und Zustellbasen. An Standorten, an denen die Infrastruktur nicht in ausreichendem Maß vorhanden war, haben wir einen eigenen Impfbus eingesetzt. Insgesamt wurde die Impfung an 23 Standorten durchgeführt. Mit dieser Aktion führten wir insgesamt 12.697 (Erst-/Zweit-/Drittimpfungen) durch und konnten mit diesem Angebot zu einer Impfquote von rund 81% beitragen. Zudem konnte erneut ein hohes Kontingent an Grippeimpfstoffen gesichert werden, um das gestiegene Interesse der Mitarbeiter*innen abdecken zu können. Neben den Grippeimpfungen wurden auch die FSME-Impfungen österreichweit erneut gratis angeboten.

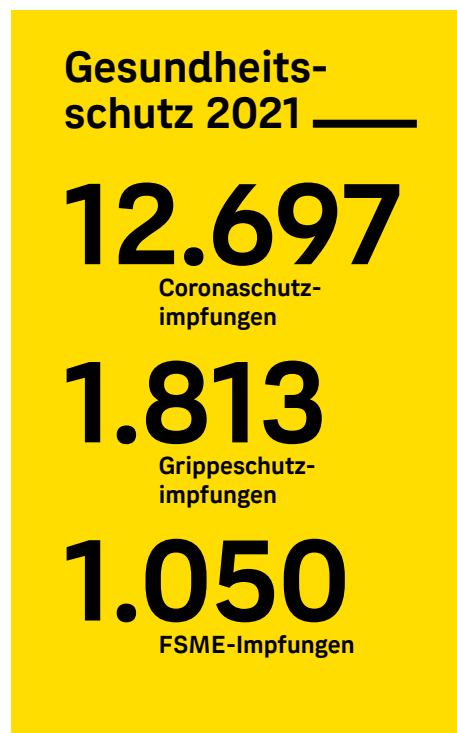
Zusätzlich zum Impfangebot wurden im ersten Halbjahr 2021 an den großen Standorten betriebliche

Teststraßen eingerichtet. Damit konnte zur Aufrechterhaltung des Betriebs beigetragen werden.

Auch 2021 hat die Österreichische Post AG die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fortgesetzt. Die Planung der weiteren Vorgehensweise und der Kommunikation der Ergebnisse der Unternehmenszentrale wurde – aufgrund der COVID-19 Situation – in begrenztem Rahmen umgesetzt.

Umfassende Gesundheits- und Hygienemaßnahmen seit Beginn von COVID-19

Mithilfe des professionellen Gesundheitsmanagements überwacht die Österreichische Post bereits seit Beginn des COVID-19 Ausbruchs die aktuellen Entwicklungen, trifft Vorsichtsmaßnahmen und evaluiert diese fortlaufend. Als besonders wichtig sehen wir dabei die umfassende Information unserer Mitarbeiter*innen zu korrekten Verhaltensweisen und Hygienemaßnahmen an, die durch unsere Präventivfachkräfte, Führungskräfte und interne Medien erfolgt. Zudem haben wir bereits 2020 umfangreiche Maßnahmenpakete entwickelt, die sich am Ampelsystem der Bundesregierung orientieren und über die wir gewährleisten können, dass der Geschäftsbetrieb so wenig wie möglich beeinträchtigt wird.



Die Maßnahmenpakete wurden aufbauend auf den COVID-19 Handbüchern auch 2021 in Form von Dienstanweisungen und spezifischen Präventionskonzepten für Dienststellen mit mehr als 51 Mitarbeiter*innen weiterentwickelt.

Ziel ist, neue Infektionen mit dem Coronavirus zu vermeiden. Die Intensität der Maßnahmen hängt ab von der Impfquote, der österreichweiten COVID-19 Situation sowie der Zahl der positiven Fälle vor Ort. Ein zusätzlicher wesentlicher Faktor ist zudem die stichprobenartige Kontrolle der 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Maßnahmen in den Logistikzentren umfassen beispielsweise das verpflichtende Tragen einer FFP2-Maske, die Gestaltung des Schichtwechsels ohne direkten Kontakt der Mitarbeiter*innen und das Fiebermessen beim Betreten des Logistikzentrums. Um der sprachlichen Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen gerecht zu werden, wurden wesentliche Informationen, wie z. B. typische COVID-19 Symptome, in die gängigsten Sprachen übersetzt.

Im Bereich der Zustellung haben wir zusätzliche Maßnahmen ergriffen, die abhängig von der Impfquote sowie der epidemiologischen Lage anzuwenden sind. Dazu zählen die Wiedereinführung/Weiterführung eines versetzten Dienstbeginns oder das verpflichtende Tragen einer FFP2-Maske beim Kontakt mit Kund*innen.

Auch in den Postfilialen ist das Tragen einer FFP2-Maske während aller Tätigkeiten vorgeschrieben. Alle Postfilialen wurden außerdem mit Plexiglastrennwänden und Bodenmarkierungen ausgestattet. Auch unsere Post Partner haben wir mit solchen Plexiglastrennwänden ausgestattet. Sensible Oberflächen wie Touchscreens in den Selbstbedienungszonen werden regelmäßig gereinigt bzw. desinfiziert.

Für die rund 2.000 Mitarbeiter*innen im Büro-bereich wurde weiterhin die Möglichkeit geschaffen, dass weitgehend im Homeoffice gearbeitet werden kann. Auch für die Unternehmenszentrale wurden die Schutzmaßnahmen den Umständen angepasst. Meetings werden vorzugsweise digital durchgeführt. Im ganzen Gebäude gelten verkürzte Reinigungsintervalle. Zudem stehen ausreichend Seifen- und Desinfektionsmittelspender zur Verfügung.

Die Präventionskonzepte, ergänzende Unterweisungen und Checklisten sollen unsere Führungskräfte im Arbeitsalltag bei der Einhaltung der Maßnahmen unterstützen. Darüber hinaus haben wir unseren Mitarbeiter*innen COVID-19 Schutzartikel, wie FFP2-Masken und Desinfektionsmittel, bereitgestellt.

Sämtliche Maßnahmen wurden und werden laufend auf Basis der aktuell gültigen Verordnung der Bundesregierung angepasst. Teils wurden sogar strengere Maßnahmen ergriffen.

Arbeitssicherheit 2021

450

Anzahl der Arbeitssicherheitstrainings

3.500

Anzahl Arbeitsstättenbegehungen & Anzahl Evaluierungen

Arbeitssicherheit

GR1 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5 GDB 3, 8

Aufgrund ihrer hohen Bedeutung ist die Arbeitssicherheit bei der Post organisatorisch fest verankert. Arbeitssicherheit wird in formellen Arbeitsschutzausschüssen behandelt, zu deren Mitgliedern Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, die Belegschaftsvertretung sowie die Arbeitgeberin selbst gehören.

Im Jahr 2021 wurden bei der Österreichischen Post AG ein zentraler Arbeitsschutzausschuss sowie 16 regionale Arbeitsschutzausschusssitzungen für Arbeitsstätten mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen bzw. für Arbeitsstätten mit gewisser Gefährdung abgehalten. Die Vorgaben dazu sind im Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG) durch § 88 und § 88a geregelt. Zu einzelnen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen erarbeiten diese Ausschüsse Verbesserungsvorschläge und besprechen Maßnahmen. Beispielsweise wurde zur Minimierung der Unfälle mit Rollbehältern gemeinsam mit dem Fachbereich die Funktionstüchtigkeit und Menge der Rollbehälter evaluiert und eine Aufstockung veranlasst. In jeder Arbeitsstätte erfolgen gemäß den gesetzlichen Vorgaben Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes. Somit wird die gesamte

Belegschaft durch den Arbeitnehmer*innenschutz – Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner*innen – betreut.

Zum Thema Arbeitssicherheit und Unfallschutz gibt es neben den gesetzlichen Vorgaben unternehmensinterne Organisationsvorschriften, Betriebsanweisungen und Merkblätter.

In wesentlichen Belangen der Arbeitssicherheit und des Unfallschutzes wird die Belegschaftsvertretung miteinbezogen. Sie ist zudem in den genannten Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

RISIKOMINIMIERUNG UND ARBEITSSCHUTZ-SCHULUNGEN

Die Post setzt darauf, das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen für potenzielle Gefahren zu schärfen. Alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten vor Arbeitsbeginn Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen. Diese Schulungen finden jährlich statt. Ziel ist, dass Mitarbeiter*innen durch richtiges und eigenverantwortliches Verhalten Unfälle vorbeugen und damit sich selbst und Kolleg*innen schützen. Die Unterweisungen erfolgen durch Präventivfachkräfte, Führungskräfte oder Einhaltung- und Durchführungsbeauftragte. Aufgrund von COVID-19 wurden die Schulungen im Jahr 2021 entweder im kleinen Rahmen oder im Freien unter Einhaltung der Abstandsregelungen und mit FFP2-Maske bzw. Mund-Nasen-Schutz durchgeführt.

Um Hindernisse wie Sprachbarrieren abzubauen und die Inhalte deutlich zu vermitteln, gab es das Pilotprojekt „Post-Deutsch“ sowie unterstützende Plakate, Videofilme, Hinweisschilder und Piktogramme. Diese Maßnahmen konnten aufgrund von COVID-19 bedauerlicherweise nur eingeschränkt umgesetzt werden.

Durch regelmäßige Begehungen und Evaluierungen werden Gefahrenpotenziale identifiziert und neue Erkenntnisse erhoben. Bei Bedarf erstellen Präventivfachkräfte und Führungskräfte gemeinsam ein Maßnahmenblatt und eine Risikobewertung mit den arbeitnehmer*innenschutzrelevanten Gefährdungen. Danach werden für die Umsetzung korrekativer Maßnahmen verantwortliche Personen und Fristen festgelegt. Findet die Umsetzung der Maßnahmen nicht statt, greift das Kontrollsystem und die nächsthöhere Führungskraft wird verständigt. Zusätzlich wird die Leitung des Gesundheitsmanagements informiert. Ergänzend findet ein quartalsmäßiges Reporting an den Arbeitnehmer*innenschutz-Beauftragten der Post statt.

Weiters besteht für alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, subjektiv wahrgenommene Gefahren an die Leitung des Gesundheitsmanagements bzw. eine Ombudsperson zu melden, die vertraulich behandelt werden.

KRANKENSTANDS- UND UNFALLSTATISTIK

GRI 403-2, 403-4, 403-7 SDG 3, 8

Im Geschäftsjahr 2021 wurden 843 Arbeitsunfälle bei der Österreichischen Post AG erfasst. Sturz und Fall, Verkehrsunfälle und die Bedienung von Arbeitsmitteln sind die Hauptunfallursachen und gleichzeitig auch die größten Risikofaktoren für schwere Unfälle. Witterungsbedingte Straßenverhältnisse, Gehsteigkanten und Stufen führen häufig zu Sturz und Fall sowie zu Verkehrsunfällen. Bei der Unfallursache „Bedienung von Arbeitsmitteln“ spielt die Manipulation von Rollbehältern eine große Rolle. Nach einem Unfall werden die Ursachen erhoben, die Gefahren nachevaluert und entsprechende Gegenmaßnahmen festgelegt. Die verunfallte Person erhält eine Unterweisung. Bei schwereren Unfällen findet zusätzlich eine Unterweisung aller potenziell betroffenen Mitarbeiter*innen statt. Die Führungskräfte erhalten quartalsmäßig Informationen über die Anzahl der Unfälle und die häufigsten Unfallursachen. Für Dienststellen, an denen bestimmte Unfallursachen häufig auftreten oder ansteigen, werden gezielte Präventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Die Zuständigkeiten und Meldeabläufe von Unfällen sind im Detail in der Richtlinie 06/2018 „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ geregelt. Im Jahr 2021 ereigneten sich 68 Dienstunfälle von Zeitarbeitskräften.

■  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 128f

Erweiterung unserer Verantwortung im Gesundheits- und Arbeitsschutz

Fremdpersonal und Zeitarbeitskräfte

Für das Eigen- und das Fremdpersonal sowie Zeitarbeitskräfte gelten dieselben hohen Standards bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zeitarbeitskräfte erhalten die gleichen Schutzausrüstungen und Unterweisungen wie unser eigenes Personal. Die Führungskräfte müssen auch hier die Einhaltung des Arbeitnehmer*innenschutzes überprüfen und sicherstellen. Die Sicherheitsfachkräfte der Österreichischen Post AG verwenden bei ihren Arbeitsplatzevaluierungen dieselben Standards für eigene Mitarbeiter*innen wie für Fremdpersonal und Zeitarbeitskräfte.

Gesundheits- und Arbeitsschutz bei Konzernunternehmen

Die österreichischen Konzernunternehmen werden großteils von den Präventivfachkräften der Österreichischen Post betreut. Bei den Evaluierungen der Arbeitsplätze setzen diese dieselben Standards für eigene Mitarbeiter*innen und für jene der betreuten



Die Sicherheit der Kund*innendaten wird im Rahmen der Digitalisierung immer wichtiger

Konzernunternehmen an. Zudem besteht die Möglichkeit, an den Gesundheitsprogrammen der Post teilzunehmen. Wir haben österreichischen Konzernunternehmen, die von externen Präventivfachkräften betreut werden, unsere Unterlagen und Schutzausrüstung zum Thema COVID-19 zur Verfügung gestellt.

Wesentliches Thema

Digitale Verantwortung – Datenschutz & Datensicherheit

GRN 103-1, 103-2

Die technischen Rahmenbedingungen entwickeln sich stets weiter, gleichzeitig werden Daten immer wichtiger für die Unternehmenstätigkeit der Post. Deshalb haben wir umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um die Vertraulichkeit von Kund*innen- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von der Post betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Datenschutz

Seit die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Mai 2018 europaweit in Kraft getreten ist, hat die Post zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Die konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit nimmt hier eine wichtige Rolle ein. Datenschutzespezifische Themenstellungen wurden an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Zudem wurde das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt: Neben dem Datenschutzrechtsteam überwacht ein Datenschutzzentrum die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen in der Post AG und treibt Anpassungen voran. Das Datenschutzzentrum ist in drei Säulen untergliedert: Datenschutz-Compliance (fachliche Führung der Datenschutzmanager*innen der Post AG, Produktprüfungen, Weiterentwicklung von Richtlinien und Schulungskonzept, Schnittstelle zu Datenschutzbeauftragten, Koordination des Data-Breach-Prozesses), Datenschutz-Prozessmanagement (Prozessunterstützung und -weiterentwicklung, Projektkoordination) und Datenschutz-Operations (Abwicklung von Betroffenenrechten).

Die Datenschutzorganisation besteht damit aus dem Datenschutzrechtsteam, dem Datenschutzzentrum sowie den Datenschutzbeauftragten und Datenschutzmanager*innen (Beratung der Business-Einheiten, Führung der Verarbeitungsverzeichnisse) der Fachbereiche der Post und der Konzernunternehmen.

Zur kontinuierlichen Fortbildung der Datenschutzorganisation finden laufend Informationsveranstaltungen und Schulungen zu aktuellen Entwicklungen im Datenschutz und in den relevanten Rechtsprechungen statt.

Trotz der Implementierung von internen Prozessen und Vorsichtsmaßnahmen zum Thema Datenschutz hat die Datenschutzbehörde im Jahr 2019 die Verarbeitung der statistisch errechneten Marketingklassifikationen „Partei-affinitäten“ unter anderem als rechtswidrig erkannt, weil sie diese – entgegen der Rechtsauffassung der Post – als personenbezogene, sensible Daten qualifiziert haben. Es wurde eine Verwaltungsstrafe in Höhe von 18 Mio EUR verhängt. Über die Zulässigkeit der Verhängung dieser Strafe ist noch nicht final entschieden worden.

Im Jahr 2021 hat die Datenschutzbehörde eine Strafe in Höhe von 9,5 Mio EUR verhängt, weil die Post, durch die angeblich obligatorisch vorgeschriebene Nutzung eines Online-Kontakt-Formulars die Ausübung der Betroffenenrechte nach der DSGVO erschwert habe. Gegen diesen Strafbescheid hat die Post Rechtsmittel erhoben.

Die unterschiedlichen Rechtsansichten der Datenschutzbehörde und der Post sind primär auf offene Rechtsfragen zurückzuführen, die die oberinstanzlichen Behörden noch abschließend beantworten müssen.

Auch in Zukunft wird die Post ihre Datenschutzorganisation weiterentwickeln. So ist geplant, die Automatisierung von Datenschutzprozessen nochmals zu erhöhen, um eine qualitativ hochwertige und effiziente Bearbeitung sicherzustellen.

Daten-, IT- und Cybersicherheit

Durch die fortgeschrittene Digitalisierung ist die Betriebssicherung abhängiger von IT-Systemen. Aus diesem Grund wurde der Fokus auf IT- und Datensicherheit bereits 2020 intensiviert und 2021 fortgeführt. Zusätzlich zum Datenschutzzentrum wurde eine Abteilung in der Konzern-IT etabliert, die sich diesen Themen in technischer Hinsicht widmet. Das Ziel ist eine gesamtgesellschaftliche und nachhaltige Entwicklung der IT-, Daten- und Cybersicherheit der Österreichischen Post AG und ihrer Konzernunternehmen.

Hier setzen wir an mehreren Stellen an. Die Richtlinienkompetenz im Hinblick auf Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit legt konzernweite Standards fest. Diese Vorgaben sind an der ISO 27001 angelehnt. Die Informationssicherheitsmanager*innen in

den Tochterunternehmen des Post-Konzerns tragen die Verantwortung für deren technische und organisatorische Implementierung. Auch die Weiterentwicklung der IT-Sicherheit stellt ein wesentliches Projekt der nächsten Jahre im Rahmen des IT-Strategie-Programms dar. Außerdem gibt es ein Maßnahmenprogramm für die Österreichische Post AG für die nachhaltige Entwicklung der IT-Sicherheit. Im Rahmen des Programms werden vorhandene Sicherheitssysteme und -prozesse modernisiert und neue eingeführt. Berücksichtigt werden sowohl technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen als auch organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung. Weitere technische Maßnahmen sichern die Endgeräte der Mitarbeiter*innen auch im Homeoffice, was vor allem aufgrund der Corona-Pandemie verstärkt vorkommt. Die User*innen wurden zusätzlich über Cybersicherheitsmaßnahmen informiert.

Ähnliche Sicherheitsinitiativen werden im gesamten Konzern und insbesondere bei den Konzernunternehmen bank99 und ARAS umgesetzt.

Wesentliches Thema

Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

GRI 103-1, 103-2

Die Österreichische Post ist eines der bedeutendsten Leitunternehmen in Österreich und stark in der Gesellschaft verwurzelt. Als Teil des öffentlichen Lebens stehen wir kontinuierlich im Austausch mit unseren Stakeholdern.

■  siehe Stakeholder Management, S. 27f


Wir sehen es als unsere gesellschaftliche Verantwortung, uns auch für diejenigen einzusetzen, die benachteiligt sind und besondere Unterstützung benötigen. Deswegen übernehmen wir dort Verantwortung, wo wir wirtschaftlich tätig sind und wo Hilfe benötigt wird. Kernbereiche unseres Engagements sind „Bildung und Aufklärungsarbeit“, „Kunst und Kultur“, „Umwelt und Klimaschutz“ sowie der Einsatz für das Wohl der Allgemeinheit. Diese Aufgaben verknüpfen wir mit unserer Kernkompetenz: Wir nutzen unser österreichweites Vertriebsnetz für die flächendeckende Zustellung von Sendungen und für soziale Zwecke. Dabei setzen wir auch auf starke Partner*innen, die mit ihrer Erfahrung vor Ort wirkungsvolle Hilfe leisten können.

Konstruktiver Dialog

Als österreichischer Leitbetrieb ist es der Post wichtig, in Dialog mit ihren Stakeholdern zu treten und

sich dabei auf zahlreichen Wegen für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen.

Wir stehen über vielfältige Maßnahmen, Umfragen und Veranstaltungen im Austausch mit anderen Unternehmen, zum Beispiel über den CIRA oder den Green Postal Day (siehe S. 95), den Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) Sustainability-Workshop im Council für nachhaltige Logistik sowie über das Projekt „1,5°-Wirtschaft“. Mit dem Aufruf zur „Sustainability Data Science Challenge 2021“ gemeinsam mit der Initiative für nachhaltige Zukunft durch Leitbetriebe Österreichs (ÖBAG) wollen wir die Nutzung von Big Data für eine nachhaltige Zukunft vorantreiben. Ziel des Engagements ist es, Verantwortung gegenüber der Umwelt und für die Zukunft der Gesellschaft zu übernehmen.

■  siehe Stakeholder Management, S. 27f

FÖRDERUNG DER BILDUNGS- UND AUFKLÄRUNGSARBEIT

Unter dem Titel „Die Post macht Schule“ fördert die Post die Lese- und Schreibkompetenz. Dabei werden jährlich rund 3.000 Schulboxen an Volksschulen in ganz Österreich verschickt. Die Boxen enthalten ansprechend gestaltete Unterrichtsunterlagen, die zum Lesen und Schreiben anregen und den Schüler*innen gleichzeitig das Postwesen näherbringen sollen.

Außerdem unterstützen wir den Verein Ohrenschmaus, der das Schreiben von Erfahrungsberichten, Gedichten und Prosatexten von Menschen mit Lernbehinderung und Schreibtalent fördert. Darüber hinaus sind wir bei der großen Buch- und Leseförderungsaktion „Eine STADT. Ein BUCH.“ der Stadt Wien als Partnerin vertreten.

Die Post ist Mitglied des myAbility Wirtschaftsforums, eines B2B-Netzwerks zum Thema Wirtschaft und Behinderung. Unternehmen nutzen den Wissensaustausch, um Menschen mit Behinderung erfolgreich zu integrieren. Das gemeinsame Ziel ist eine barrierefreie Wirtschaft.

Unterschiedliche Kooperationen, ein Ziel: Engagement für Österreichs Gesellschaft

UNTERSTÜTZUNG BENACHTEILIGTER DURCH SPENDEN

Die Österreichische Post engagiert sich schon seit vielen Jahren für sozial benachteiligte Menschen. Ein weitgehend bekanntes Beispiel dafür ist die Ö3-Wundertüte, mit der die Post seit Jahren kostenfrei ausgediente Handys sammelt. Der Reinerlös aus der Verwertung der Geräte geht zu gleichen Teilen an den „Licht ins Dunkel“-Soforthilfefonds und an die Caritas. Insgesamt konnten

seit Beginn der Aktion im Jahr 2005 6,8 Mio alte Handys in rund 10 Mio EUR Spendengelder verwandelt werden.

Gemeinsam mit dem Samariterbund sorgen wir mit der Aktion „Pakete fürs Christkind“ jedes Jahr dafür, dass auch bedürftige Kinder in Österreich ein Weihnachtsgeschenk bekommen. Alle Österreicher*innen können Pakete mit Geschenken befüllen und mit #TeamChristkind kennzeichnen. Nach der Gratis-Abgabe werden diese an die Sammelstellen des Samariterbundes geschickt und anschließend persönlich an Kinder in benachteiligten Familien und in sozialen Einrichtungen verteilt. Österreichweit sind 2021 wieder rund 20.000 Pakete verteilt worden.

ZEICHEN SETZEN FÜR MEHR INKLUSION

Wir wollen soziale Verantwortung übernehmen und ein Bewusstsein für mehr Inklusion in der Gesellschaft schaffen. Genau hier setzt die globale Kampagne „Purple Light Up“ an, bei der die Post wieder mitgemacht hat. Im Dezember 2021 leuchtete die Fassade der Post am Rochus zum zweiten Mal violett, um ein unübersehbares Zeichen für Inklusion zu setzen.

AKTIVER EINSATZ FÜR KUNST UND KULTUR

Neben den sozialen Bemühungen unterstützt die Post auch Kunst- und Kultureinrichtungen. Wir sind aktive Unterstützerin des Leopold Museums in Wien und bieten in unserer Unternehmenszentrale am Rochusmarkt jungen wie auch etablierten Künstler*innen Raum, ihre Werke zu präsentieren.

Mit den Post-Kulturvereinen fördern wir zudem sieben Post-Musikkapellen und zwei Post-Chöre mit rund 400 Mitgliedern. Viele sind Mitarbeiter*innen der Post, aber auch andere Musikbegeisterte können mitmachen. Gemeinsam mit dem Verein post.sozial werden die Post-Kulturvereine finanziell unterstützt, etwa bei der Anschaffung von Instrumenten und Uniformen.

KOOPERATION FÜR UMWELT & KLIMA


Als grüne Logistikerin setzt sich die Post auch über ihr Kerngeschäft hinaus aktiv für die Umwelt ein. Wir sind seit 2019 Kooperationspartnerin des UNESCO-Weltnaturerbes Wildnisgebiet Dürrenstein und wollen das 3.500 ha große Gebiet durch eine zielgerichtete Sponsorenansprache finanziell unterstützen. In diesem Gebiet liegt der 400 ha große Urwald Rothwald, der bis heute niemals Eingriffe durch Menschenhand erlebt hat. Der Zutritt ist reglementiert und auch die Forschung unterliegt strengen Auflagen. Das Wildnisgebiet ist ein wichtiger Baustein, um die seltenen Ökosysteme Österreichs mit ihren Tier-, Pflanzen- und Pilzarten dauerhaft zu sichern.

Das Upcycling Projekt „Re:Post“ designt alte Dienstbekleidung neu




Auch auf internationaler Ebene ist die Post zwei namhaften Initiativen beigetreten, um sich zum aktiven Klimaschutz zu bekennen. Bei beiden Initiativen ist mit dem Beitritt auch eine eigene Zielsetzung für das Unternehmen zum Klimaschutz notwendig:

— Science Based Targets Initiative: Die Post ist der Initiative bereits 2017 als zweites österreichisches Unternehmen beigetreten und hat sich im Rahmen dessen ein wissenschaftlich anerkanntes Klimaziel zur Eindämmung der Erderwärmung auf 2 °C gesetzt. 2020 wurde im Rahmen eines österreichweiten Projekts des Klima- & Energiefonds (KEF), WWF und unter Beteiligung namhafter österreichischer Unternehmen mit der Erarbeitung neuer Science-based Targets begonnen. Der interne Prozess wurde abgeschlossen und die Ziele durch den Vorstand angenommen. Die neuen Ziele sollen zu einer Erderwärmung von maximal 1,5 °C beitragen. Anfang 2022 wurden die überarbeiteten Ziele in Abstimmung mit dem Projekt des KEF und WWF bei der Science Based Targets Initiative eingereicht.


—  Mehr dazu im Kapitel Unternehmen & Verantwortung S. 13

— EV100 von der Climate Group: Bei dieser Initiative steht die Förderung der Elektromobilität bis 2030 im Vordergrund. Das Ziel der Post lautet 100% Einsatz von Elektromobilität oder anderer alternativer Antriebsformen in der Zustellung bis 2030.

—  Mehr dazu im Kapitel Unternehmen & Verantwortung S. 13

Bei unserem Upcycling-Projekt „Re:Post“ gestalteten Studierende bereits zum zweiten Mal neue Entwürfe – zum Beispiel für Kleidung, Modeaccessoires oder Gebrauchsgegenstände – aus alten Post-Uniformen und Taschen. Die Denkanstöße, die sich daraus ergeben haben, werden wir in Zusammenarbeit mit einem integrativen Fertigungsbetrieb, der sich um die Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf bemüht, zur Serienreife bringen.

In einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit der FH Oberösterreich wurde der Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungslösungen eingehend analysiert und die Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen erhoben. Nun folgt ein Pilottest mit fünf namhaften österreichischen Handelsunternehmen, um den Einsatz von unterschiedlichen Mehrwegverpackungen in der Praxis zu erproben und auf Machbarkeit zu evaluieren.

—  Mehr dazu im Kapitel Umwelt & Klima S. 74, 87

WEITERE INFORMATIONEN



117 NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

130 ERLÄUTERUNGEN ZUR EU-TAXONOMIE VERORDNUNG

140 PRINZIPIEN DER BERICHTERSTATTUNG

142 GRI-INDEX

154 GLOSSAR

155 BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG

158 KONTAKT & IMPRESSUM



IMMER BESSER BLEIBEN.

Nur ein Drittel der Post-Belegschaft ist derzeit weiblich. Für ein Logistikunternehmen ist das nicht ungewöhnlich, abfinden will sich die Post damit trotzdem nicht. Im Gegenteil: Die Post hat ein umfassendes strategisches Gesamtprojekt ins Leben gerufen, das auf Gender Balance setzt.
Mehr dazu ab Seite 105

NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

Kennzahlen schaffen Transparenz und zeigen Verbesserungsmöglichkeiten auf. So kann die Post Maßnahmen steuern und die Zielerreichung kontrollieren. Die Entwicklung der Kennzahlen wird in einem Drei-Jahres-Zeitraum dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2021 zeigte die Division Paket & Logistik ein Umsatzwachstum von 36,4% und die Division Brief & Werbepost Stabilität mit einem Anstieg von 0,1%. Auch die Division Filiale & Bank zeigte ein Umsatzplus von 10,8% in der Berichtsperiode. Großen Einfluss hatte das starke Mengenwachstum im Paketbereich (+11%) des letzten Jahres. Die COVID-19 Pandemie und damit verbundene Lockdown-Situationen haben in den letzten Jahren sowohl bei Versender*innen und Empfänger*innen zu einem

massiven Anstieg der E-Commerce-Nutzung geführt. Die Analyse der finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen spiegelt dies wider.

Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 im Bereich der Umweltkennzahlen durch erstmalige Einbeziehung der Tochtergesellschaft Aras Kargo und der D2D ausgeweitet. Deshalb sind die Kennzahlen auf Konzernebene nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar.

Kennzahlen aus dem Bereich Wirtschaft

Wertschöpfungsbetrachtung

GRI 201-1 SDG 5, 7, 8

Mio EUR	Österreichische Post AG ¹			Post-Konzern ²		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ENTSTEHUNG						
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	1.945,80	1.927,10	2.008,4	2.153,0	2.253,30	2.614,8
abzüglich Vorleistungen	-830,3	-825,8	-876,4	-965,7	-1.039,1	-1.232,9
davon Material und bezogene Leistungen	-392,5	-464,7	-491,4	-473,3	-596,2	-715,7
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	-370,4	-286,1	-304,5	-374,4	-300,7	-346,2
davon Abschreibungen	-67,5	-75,0	-80,6	-118,1	-142,2	-165,6
WERTSCHÖPFUNG	1.115,5	1.101,3	1.132,0	1.187,3	1.214,2	1.381,8
VERTEILUNG						
an Mitarbeiter*innen (Gehälter, Sozialaufwand)	912,2	940,8	986,9	980,1	1.044,0	1.163,1
an Aktionär*innen (Dividende)	140,5	108,1	128,4 ³	140,5	108,1	128,4 ³
an den Staat (Steuern)	57,5	41,5	44,9	61,6	44,4	76,3
an Kreditgeber*innen (Zinsaufwand)	0,2	0,2	0,1	4,7	5,1	12,9
Restbetrag	5,1	10,8	-8,0	0,3	12,7	1,2
WERTSCHÖPFUNG	1.115,5	1.101,3	1.132,0	1.187,3	1.214,2	1.381,8

¹ nach UGB

² nach IFRS

³ Vorschlag an die Hauptversammlung am 21. April 2022

Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt

Alle Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt basieren auf Daten, deren Erhebung in internen Verfahrensanweisungen dokumentiert ist. Die Daten und der Prozess der Datenerhebung werden intern und extern überprüft.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass alle Kennzahlen aus erhobenen Ist-Werten bestehen und teilweise auf

darauf basierenden Extrapolationen. Dies ist notwendig, da zum Zeitpunkt der Erhebung die Verfügbarkeit von Daten nicht in allen Fällen uneingeschränkt möglich ist. Die Vorgehensweise in diesen Einzelfällen ist dokumentiert und Gegenstand regelmäßiger interner und externer Überprüfungen.

Energie im Überblick

GRI 302-1 SDG 7, 12, 13

Der gesamte Energieverbrauch für Immobilien und Fuhrpark der Österreichischen Post AG ist im Vergleich zum Vorjahr um 6% auf rund 443 Mio kWh gestiegen. Im Bereich Immobilien stieg der Energieverbrauch um 8% auf rund 138 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark stieg der Energieverbrauch um 5% auf rund 305 Mio kWh. Haupteinflussgröße ist in beiden Fällen das starke Mengenwachstum im Paketbereich des letzten Jahres (+11%). Die COVID-19 Pandemie und damit verbundene Lock-down-Situationen haben in den letzten Jahren sowohl bei Versender*innen und Empfänger*innen zu einem massiven Anstieg der E-Commerce-Nutzung geführt. Die Österreichische Post hat als Teil der kritischen Infrastruktur Österreichs ihre Logistikkapazität und somit ihr Transportvolumen in den letzten Jahren massiv gesteigert (Paketwachstum 2019 – 2021 von 45%).

Der ausgewiesene Energieverbrauch des Post-Konzerns ist 2021 im Vergleich zum Vorjahr auf rund 919 Mio kWh gestiegen. Im Bereich Immobilien stieg der Energieverbrauch auf rund 182 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark stieg der Energieverbrauch auf rund 737 Mio kWh. Dieser Anstieg ist in beiden Fällen hauptsächlich durch die erstmalige Einbeziehung der Tochtergesellschaft Aras Kargo sowie das bereits beschriebene starke Mengenwachstum im Paketbereich in Österreich und den Tochtergesellschaften bedingt. Insbesondere die Aras Kargo zählt mit ihrer transportierten Sendungsmenge von 217 Mio Paketen und Dokumenten und ihrem flächendeckenden Netzwerk in der Türkei zu den Top-2-Marktteilnehmer*innen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
ENERGIEVERBRAUCH IMMOBILIEN UND FUHRPARK	Mio kWh	376,7	419,5	443,3	487,1	531,1	920,8
Energieverbrauch Immobilien gesamt ²	Mio kWh	123,1	128,2	138,5	146,3	148,9	181,7
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt ³	Mio kWh	253,6	291,3	304,9	340,8	382,2	739,0

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Zustellbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdateien, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres verfügbar waren. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

³ Die Kennzahlen des Fuhrparks beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge der Post und ausgelagerte Transportleistungen in den jeweiligen Ländern. Für die Österreichische Post AG handelt es sich dabei um Echtdateien jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Energie Immobilien

GRI 302-1, 302-4 SDG 7, 8, 12, 13

Steigerungen in den Gebäudeflächen bei der Österreichischen Post AG sind auf die Ausweitung der Logistikzentren zur Erhöhung der Sortierkapazitäten zurückzuführen.

Der Energiebedarf im Post-Konzern ist im Jahr 2021 gestiegen, primär bedingt durch die erstmalige Einbeziehung der Aras Kargo.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
GEBÄUDENUTZFLÄCHEN	m ²	1.112.936	1.141.285	1.187.791	1.319.093	1.357.034	1.686.860
ENERGIEVERBRAUCH IMMOBILIEN GESAMT²	Mio kWh	123,1	128,2	138,5	146,3	148,9	181,7
Diesel	Mio kWh	-	-	0,0	-	-	0,1
Erdgas	Mio kWh	32,0	33,7	41,6	41,3	42,2	56,5
Flüssiggas	Mio kWh	0,8	0,7	1,0	0,8	0,7	1,0
Heizöl	Mio kWh	2,4	2,1	2,2	2,5	2,1	2,3
Fernwärme	Mio kWh	31,1	33,0	35,3	33,0	34,7	37,9
Strom gesamt	Mio kWh	56,8	58,7	58,4	68,7	69,2	84,0
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	54,1	56,0	54,9	57,9	60,1	60,5
davon Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen	Mio kWh	1,3	1,6	1,9	1,3	1,6	1,9
davon Strom aus unbekanntem Quellen	Mio kWh	1,4	1,1	1,6	9,4	7,5	21,7

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Zustellbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdateien, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres verfügbar waren. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Energie Fuhrpark

GRI 302-1 SDB 7, 12, 13

Der Energieverbrauch im Bereich Transport der Österreichischen Post AG hat sich 2021 aufgrund des stark steigenden Paketaufkommens um 5% erhöht. Haupteinflussgröße ist das starke Mengenwachstum im Paketbereich des letzten Jahres (+11%). Die COVID-19 Pandemie und damit verbundene Lockdown-Situationen haben in den letzten Jahren sowohl bei Versender*innen und Empfänger*innen zu einem massiven Anstieg der E-Commerce-Nutzung geführt. Die Österreichische Post hat als Teil der kritischen Infrastruktur Österreichs ihre Logistikkapazität und somit ihr Transportvolumen

in den letzten Jahren massiv gesteigert (Paketwachstum 2019–2021 von 45%).

Der Energieverbrauch im Fuhrpark des Post-Konzerns hat sich 2021 erhöht. Dieser Anstieg ist hauptsächlich durch die erstmalige Einbeziehung der Tochtergesellschaft Aras Kargo sowie das bereits beschriebene starke Mengenwachstum im Paketbereich in Österreich und den Tochtergesellschaften bedingt. Insbesondere die Aras Kargo zählt mit ihrer transportierten Sendungsmenge von 217 Mio Paketen und Dokumenten und ihrem flächendeckenden Netzwerk in der Türkei zu den Top 2 Marktteilnehmer*innen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
ENERGIEVERBRAUCH FUHRPARK GESAMT²	Mio kWh	253,6	291,3	304,9	340,8	382,2	739,0
davon Eigenfuhrpark	Mio kWh	151,0	160,0	161,9	207,0	194,1	234,0
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	1,5	2,3	3,1	1,5	2,3	3,3
davon Fremdfuhrpark	Mio kWh	102,6	131,2	143,0	133,8	188,1	505,0

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Kennzahlen des Fuhrparks beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge der Post und ausgelagerte Transportleistungen in den jeweiligen Ländern. Für die Österreichische Post AG handelt es sich dabei um Echtdateien jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Emissionen

GRI 305-1, 305-2, 305-3 SDB 3, 12, 13

Die CO₂-Emissionen (Scope 1–3) der Österreichischen Post AG sind im Vergleich zum Vorjahr um 7% gestiegen. Die direkten beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 5%. Die nicht unmittelbar beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) stiegen um 10%. Haupteinflussgröße ist das starke Mengenwachstum im Paketbereich des letzten Jahres (+11%). Die COVID-19 Pandemie und damit verbundene Lockdown-Situationen haben in den letzten Jahren sowohl bei Versender*innen und Empfänger*innen zu einem massiven Anstieg der E-Commerce Nutzung geführt. Die Österreichische Post hat ihre Logistikkapazität und somit

ihr Transportvolumen in den letzten Jahren massiv gesteigert (Paketwachstum 2019–2021 von 45%).

Die CO₂-Emissionen (Scope 1–3) des Post-Konzerns sind im Vergleich zum Vorjahr auf rund 230.000 t gestiegen. Die direkten beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) stiegen im Vergleich zum Vorjahr auf 88.476 t. Die nicht unmittelbar beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) haben sich ebenfalls erhöht. Dieser Anstieg ist hauptsächlich durch die erstmalige Einbeziehung der Tochtergesellschaft Aras Kargo sowie das bereits beschriebene starke Mengenwachstum im Paketbereich in Österreich und den Tochtergesellschaften

bedingt. Insbesondere die Aras Kargo zählt mit ihrer transportierten Sendungsmenge von 217 Mio Paketen und

Dokumenten und ihrem flächendeckenden Netzwerk in der Türkei nunmehr zu den Top 2 Marktteilnehmer*innen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 1 – 3)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	76.946	86.949	92.964	105.546	115.509	230.008
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 1 – 2)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	50.764	53.485	56.243	71.439	67.586	88.476
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 3)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	26.182	33.464	36.721	34.106	47.923	141.532
CO₂e-EMISSIONEN IMMOBILIEN	t CO ₂ e	12.701	13.316	15.764	19.155	18.761	29.700
CO ₂ e Scope 1 – Gebäude	t CO ₂ e	7.238	7.584	9.440	9.122	9.300	12.472
davon Diesel	t CO ₂ e	-	-	-	-	-	29
davon Erdgas	t CO ₂ e	6.400	6.741	8.311	8.265	8.444	11.306
davon Flüssiggas	t CO ₂ e	179	151	225	179	151	227
davon Heizöl	t CO ₂ e	659	556	607	678	569	612
davon Kühlmittel von Klimaanlagen	t CO ₂ e	0	136	297	0	136	297
CO ₂ e Scope 2 – Gebäude ³	t CO ₂ e	5.462	5.732	6.324	10.033	9.461	17.228
davon Fernwärme	t CO ₂ e	5.105	5.445	5.904	5.500	5.790	6.424
davon Strom	t CO ₂ e	358	287	420	4.533	3.670	10.804
CO₂e-EMISSIONEN MOBILITÄT	t CO ₂ e	64.245	73.633	77.147	86.391	96.749	200.256
CO ₂ e Scope 1 – Eigenfuhrpark	t CO ₂ e	38.063	40.169	40.479	52.285	48.826	58.776
CO ₂ e Scope 3 – Fremdfuhrpark	t CO ₂ e	26.182	33.464	36.515	34.106	47.923	141.326
CO ₂ e Scope 3 – Dienstreisen	t CO ₂ e	-	-	154	-	-	154
CO₂e SCOPE 3 – IT-SERVICES	t CO ₂ e	-	-	52	-	-	52

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Berechnung der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen erfolgt auf Basis des Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard. Bei der Berechnung der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen werden alle von der GRI genannten Gase berücksichtigt. Um den GRI-Anforderungen zu entsprechen, werden die CO₂e-Emissionen der Österreichischen Post AG für das Basisjahr 2013 wie folgt angegeben: CO₂e Scope 1 – Straßentransport (Eigentransport): 35.199 t; CO₂e Scope 1 – Gebäude: 8.887 t; CO₂e Scope 2 – Gebäude: 6.346 t; CO₂e Scope 3 – Partnerunternehmen: 19.951 t. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die Österreichische Post AG. Die Differenz zu früher publizierten CO₂e-Emissionskennzahlen für das Jahr 2013 ergibt sich daher aus der Nichtberücksichtigung der Post Wertlogistik GmbH.

³ Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom und Fernwärme) für die Österreichische Post AG erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferant*innenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Wenn die Scope-2-Emissionen mit der Location Based Method (keine lieferant*innenspezifischen Emissionsfaktoren, kein Grünstrom) berechnet werden, ergeben sich für das Jahr 2021 CO₂-Emissionen in der Höhe von 21.749 t. Daraus wird ersichtlich, welchen Einfluss der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien hat. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom, Fernwärme) der nationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferant*innenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom) der internationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Location Based Method.

Relative Emissionen

GRI 302-1 SDB 7, 12, 13

Bei der Österreichischen Post AG verringerten sich die CO₂-Emissionen bezogen auf das transportierte Sendungsgewicht 2021 um 3%. Bezogen auf den Umsatz kam es zu einem leichten Anstieg.

Im Post-Konzern kam es zu einem Anstieg bezogen auf den Umsatz. Dies ist durch die erstmalige Einbeziehung der Tochtergesellschaft Aras Kargo sowie das bereits

beschriebene starke Mengenwachstum im Paketbereich in Österreich und den Tochtergesellschaften bedingt. Insbesondere die Aras Kargo zählt mit ihrer transportierten Sendungsmenge von 217 Mio Paketen und Dokumenten und ihrem flächendeckenden Netzwerk in der Türkei nunmehr zu den Top 2 Marktteilnehmer*innen.

Relative Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG ³			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019 ⁴	2020 ⁴	2021 ⁵
CO₂e-EMISSIONEN ZU SENDUNGSGEWICHT²	kg CO ₂ e/t	124	120	117	-	-	-
SCOPE 1-2 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ³	t CO ₂ e/Mio EUR	27	28	28	35	32	35
SCOPE 1-3 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ³	t CO ₂ e/Mio EUR	41	46	47	52	55	91

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Sendungsgewicht 2019: 621.841 t; 2020: 726.111 t; 2021: 794.103 t. Diese Daten sind nicht auf Konzernebene verfügbar.

³ Umsatz nach UGB Einzelabschluss Österreichische Post AG: 2019: 1.859 Mio EUR; 2020: 1.897 Mio EUR; 2021: 1.977 Mio EUR

⁴ Umsatz nach IFRS Konzernabschluss (ohne ARAS Kargo a. s.): 2019: 2.022 Mio EUR; 2020: 2.088 Mio EUR

⁵ Umsatz nach IFRS Konzernabschluss (inkl. ARAS Kargo a. s.): 2.520 Mio EUR

Fahrzeuge

Von 9.960 Fahrzeugen bei der Österreichischen Post AG sind 2.418 (24%) elektrisch angetrieben. Dies ist eine Steigerung um 18% zum Vorjahr und ein wichtiger Schritt zur Erreichung unseres Ziels, 100% E-Fahrzeuge

in der Zustellung bis 2030 zu verwenden. Derzeit beträgt der Anteil an Elektrofahrzeugen in der Eigenzustellung rund 26%.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
FAHRZEUGE GESAMT	9.510	9.669	9.963	11.239	11.060	12.286
Fahrräder	734	748	727	773	790	766
davon Elektrofahrzeuge	649	672	653	650	673	654
Mopeds	977	840	670	1.025	884	720
davon Elektromopeds	428	408	384	428	408	384
Fahrzeuge bis 3,5 t	7.636	7.911	8.402	9.168	9.153	10.162
davon Erdgasfahrzeuge bis 3,5 t	0	0	0	1	1	1
davon Hybridfahrzeuge bis 3,5 t	-	-	0	-	-	78
davon Elektrofahrzeuge bis 3,5 t	673	967	1.381	684	972	1.424
Fahrzeuge über 3,5 t	163	170	164	273	233	638
davon Fahrzeuge mit Erd- und Flüssiggas-Antrieb über 3,5 t	-	-	1	-	-	24

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Fahrzeuge nach Emissionsklassen

Neben der Erweiterung der Elektroflotte legt die Post auch bei klassischen Dieselfahrzeugen ein großes Augenmerk auf einen modernen Fuhrpark. Die Anzahl der

modernsten EURO-6-Fahrzeuge ist in der Österreichischen Post AG gegenüber zum Vorjahr um 10% gestiegen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019 ²	2020 ²	2021
MOTORISIERTE FAHRZEUGE NACH EMISSIONSKLASSEN							
Euro 2	Anzahl	119	8	3	-	81	126
Euro 3	Anzahl	22	17	9	-	61	92
Euro 4	Anzahl	455	425	282	-	589	426
Euro 5	Anzahl	2.826	2.097	1.656	-	2.410	2.754
Euro 5 EEV	Anzahl	70	56	2	-	61	5
Euro 6	Anzahl	4.183	4.943	5.519	-	5.688	6.309

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Zahlen für 2018 und 2019 nicht verfügbar, aufgrund der erstmaligen Erhebung für das Berichtsjahr 2020.

Papier

GRI 301-1 SDG 8, 12

Der Anteil an Papier aus nachhaltigen Quellen (FSC bzw. PEFC) ist bei der Österreichischen Post AG auf 96% gestiegen. Im Post-Konzern ist der Anteil von Papier aus nachhaltigen Quellen im Jahr 2021 auf 73% gestiegen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
PAPIERVERBRAUCH GESAMT	t	5.045	5.670	5.754	5.374	6.855	9.145
davon nachhaltig produziert (PEFC- und FSC-Papier)	t	4.324	4.987	5.517	4.384	5.025	6.685

¹ Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

Post-Konzern 2021: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Abfall

GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5 SDG 3, 12

Bei der Österreichischen Post AG fällt Abfall zu 99% in Form von nicht-gefährlichem Abfall an. Davon werden rund 94% einem Recyclingprozess zugeführt.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
NICHT-GEFÄHRLICHER ABFALL	%	-	-	99,75	-	-	-
davon Restmüll	%	-	-	5,89	-	-	-
davon Wertstoffe für Wiederverwendung und Recycling	%	-	-	93,81	-	-	-
davon Papier/Karton	%	-	-	70,23	-	-	-
davon Altholz	%	-	-	19,3	-	-	-
davon Kunststoff	%	-	-	2,59	-	-	-
davon restliche Fraktionen (Glas, Metalle etc.)	%	-	-	1,69	-	-	-
GEFÄHRLICHER ABFALL	%	-	-	0,25	-	-	-

¹ Post-Konzern 2021: Die Kennzahlen können für den Post-Konzern nicht berichtet werden.

Kennzahlen aus dem Bereich Mitarbeiter*innen

Mitarbeiter*innen

GRI 102-8, 102-41 SDG 8

Das Jahr 2021 war für die Österreichische Post erneut eine große Herausforderung. Im Umfeld der andauernden COVID-19 Pandemie galt und gilt es, für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu sorgen und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens aufrechtzuerhalten. Die Österreichische Post gilt als kritische Infrastruktur für die Aufrechterhaltung des Alltags in Österreich und ist gemeinsam mit anderen Unternehmen für eine geregelte Versorgung der Menschen im Land verantwortlich. Trotz der Einschränkungen wurde und wird die österreichische Bevölkerung weiter versorgt. Der anhaltende E-Commerce-Boom führte zu einem weiteren Anstieg der Paketmengen. Um weiterhin alle Sendungen schnell, sicher und zuverlässig zuzustellen, wurden in allen Bereichen Kapazitäten erhöht. Daher ist trotz der COVID-19 Krise auch die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 weiter gestiegen. Erhöhtes Paketvolumen führte zu höherem Arbeitsaufwand, es gab keine

Form der Kurzarbeit. Die Post war und ist bestrebt, die Beschäftigung und Auslastung hochzuhalten.

Die Belegschaft der Österreichischen Post AG bestand im Jahr 2021 aus durchschnittlich 17.654 Personen (Jahresmittelwert; Vollzeitäquivalente). Von diesen waren im Berichtsjahr 4.554 in einem Beamtendienstverhältnis, 12.975 in einem Angestelltendienstverhältnis und 126 als Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte gemäß ABGB tätig.

Alle Mitarbeiter*innen (99%) bis auf die Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte gemäß ABGB (1%) unterliegen einem österreichischen Kollektivvertrag. Die Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte unterliegen gemäß Poststrukturgesetz (§ 19 Abs. 5 PTSG) den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).

Die Anzahl der gesamten Mitarbeiter*innen des Post-Konzerns hat sich von 2020 auf 2021 um 4.309 VZK (Vollzeitäquivalente; Jahresmittelwert) erhöht. Hauptgrund dafür ist die vollständige Konsolidierung der türkischen

Tochtergesellschaft Aras Kargo im Jahr 2021. Im Jahr 2020 wurde die Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten

(2.148 VZK im Jahr 2020, 6.179 VZK im Jahr 2021). Der restliche Anstieg ist auf organisches Geschäftswachstum zurückzuführen.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
MITARBEITER*INNEN GESAMT (VZK²)	17.205	17.465	17.654	20.338	22.966	27.275
davon Frauen	5.347	5.459	5.585	6.517	6.977	7.725
davon Frauen (VZK in %)	31,1	31,3	31,6	32,0	30,4	28,3
davon Männer	11.859	12.007	12.070	13.821	15.989	19.551
davon Männer (VZK in %)	68,9	68,7	68,4	68,0	69,6	71,7
BEAMTETE MITARBEITER*INNEN (VZK)^{3,4}	5.410	4.858	4.554	-	-	4.578
davon Frauen	760	666	620	-	-	620
davon Männer	4.650	4.192	3.934	-	-	3.959
MITARBEITER*INNEN IM ANGESTELLTENDIENSTVERHÄLTNIS (VZK)⁴	11.628	12.465	12.975	-	-	15.742
davon Frauen	4.517	4.725	4.905	-	-	6.008
davon Männer	7.111	7.740	8.070	-	-	9.734
MITARBEITER*INNEN NACH ABGB (VZK)^{3,4}	168	143	126	-	-	366
davon Frauen	70	68	60	-	-	113
davon Männer	98	75	65	-	-	253
ARBEITER*INNEN (VZK)⁵	-	-	-	-	-	6.589
davon Frauen	-	-	-	-	-	984
davon Männer	-	-	-	-	-	5.605
MITARBEITER*INNEN VOLLZEIT (KÖPFE)	15.139	15.279	15.538	18.029	20.580	25.160
davon Frauen	3.861	3.964	4.162	-	-	6.197
davon Frauen (in %)	25,5	25,9	26,8	-	-	24,6
davon Männer	11.278	11.314	11.376	-	-	18.963
davon Männer (in %)	74,5	74,1	73,2	-	-	75,4
MITARBEITER*INNEN TEILZEIT (KÖPFE)	3.615	3.817	3.816	3.934	4.167	4.171
davon Frauen	2.626	2.646	2.582	-	-	2.823
davon Frauen (in %)	72,6	69,3	67,7	-	-	67,7
davon Männer	989	1.171	1.234	-	-	1.348
davon Männer (in %)	27,4	30,7	32,3	-	-	32,3
DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT BEAMTETE MITARBEITER*INNEN (JAHRE)	34	35	36	-	-	36
DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT MITARBEITER*INNEN IM ANGESTELLTEN-DIENSTVERHÄLTNIS (JAHRE)	9	9	9	-	-	9
DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT ARBEITER*INNEN (JAHRE)⁵	-	-	-	-	-	7
ZEITARBEITSKRÄFTE (VZK)	575	581	554	-	-	2.253

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

³ Sie unterliegen aufgrund einer Bestimmung im Poststrukturgesetz (§19 Abs. 5 PTSG) nicht dem Kollektivvertrag.

⁴ Alle beamteten Mitarbeiter*innen sind unbefristet angestellt. Mitarbeiter*innen im Angestelltendienstverhältnis sind überwiegend unbefristet tätig. 2021 waren davon 687 VZK befristet (inkludiert Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG, die sich in der Probezeit befinden und danach in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen). Mitarbeiter*innen nach ABGB sind grundsätzlich befristet tätig.

⁵ Arbeiter*innen sind nur bei Tochtergesellschaften vorhanden und werden für das Jahr 2021 erstmalig berichtet.

Fluktuation

GRI 102-48, 401-1

Die Fluktuation bei der Österreichischen Post AG lag im Berichtsjahr 2021 bei 16,0%. Nach einem pandemiebedingten Rückgang im Jahr 2020 ist der Wert 2021 wieder angestiegen. Ein weiterer Grund für den Anstieg ist die strukturbedingte Veränderung des Verhältnisses von Mitarbeiter*innen im fixen Beamtendienstverhältnis zu – jetzt mehr – Mitarbeiter*innen im Angestelltendienstverhältnis nach KV-Neu.

Auch in der Konzernbetrachtung hat sich die Fluktuation vom pandemiebedingt reduzierten Wert des Jahres 2020 im Jahr 2021 auf 16,9% erhöht und liegt daher leicht über dem Wert der Österreichischen Post AG.

Die Zugänge zum Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis können aufgrund dieser Post-internen Definition nicht für das Berichtsjahr 2021 veröffentlicht werden und werden im Folgejahr im Nachhaltigkeitsbericht publiziert.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
FLUKTUATION (ABGÄNGE ABSOLUT IN KÖPFEN)²	2.910	2.189	3.105	3.652	2.910	4.956
davon Frauen	1.081	904	1.255	1.320	1.136	1.614
davon Männer	1.829	1.285	1.850	2.332	1.774	3.342
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	855	823	1.266	1.123	1.071	2.133
30–50 Jahre	922	795	1.160	1.317	1.166	1.941
ab 51 Jahren	1.133	571	679	1.212	673	882
FLUKTUATION (ABGÄNGE IN %)^{2,3}	15,5	11,6	16,0	16,6	11,8	16,9
davon Frauen	37,1	41,3	40,4	36,1	39,0	32,6
davon Männer	62,9	58,7	59,6	63,9	61,0	67,4
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	29,4	37,6	40,8	30,8	36,8	43,0
30–50 Jahre	31,7	36,3	37,4	36,1	40,1	39,2
ab 51 Jahren	38,9	26,1	21,9	33,2	23,1	17,8
ZUGÄNGE (ABSOLUT IN KÖPFEN)²	2.733	2.975	–⁴	–	3.857	–⁴
davon Frauen	1.171	1.196	– ⁴	–	1.467	– ⁴
davon Männer	1.562	1.779	– ⁴	–	2.390	– ⁴
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	1.466	1.622	– ⁴	–	2.034	– ⁴
30–50 Jahre	1.182	1.232	– ⁴	–	1.641	– ⁴
ab 51 Jahren	85	121	– ⁴	–	182	– ⁴
ZUGÄNGE (IN %)^{2,3}	14,7	15,6	–⁴	–	15,6	–⁴
davon Frauen	42,9	40,2	– ⁴	–	38,0	– ⁴
davon Männer	57,2	59,8	– ⁴	–	62,0	– ⁴
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	53,6	54,5	– ⁴	–	52,7	– ⁴
30–50 Jahre	43,2	41,4	– ⁴	–	42,6	– ⁴
ab 51 Jahren	3,1	4,1	– ⁴	–	4,7	– ⁴

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² Abgänge/Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Hierbei sind sämtliche Formen des Abgangs mitberücksichtigt.

³ Abgänge/Zugänge in Relation zu Periodendurchschnitt Mitarbeiter*innen (Köpfe).

⁴ Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Aufgrund dieser Post-internen Definition können die Zugänge für das Berichtsjahr nicht berichtet werden, da der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bereits im März veröffentlicht wurde. Die Zugänge für das Berichtsjahr werden im Folgejahr im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Diversität

GRI 405-1 SDG 5, 8

Der Post-Konzern vereint Mitarbeiter*innen mit einer großen Diversität. Wir verfolgen das Ziel, diese Vielfalt bewusst zu fördern und für alle Mitarbeiter*innen ein chancengleiches und inklusives Arbeiten zu ermöglichen.

Mit verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter will die Post bis 2030 das strategische Ziel von 40% Frauenanteil in Führungspositionen erreichen.

Das Thema Frauenförderung wird bei der Österreichischen Post AG im Gender-Balance-Projekt Elly gesteuert. Die diesem Projekt zugrunde liegende Kennzahl „Frauen in leitenden Positionen“ hat sich von 33,9% im Jahr 2020 auf 35,1% im Berichtsjahr 2021 erhöht.

Die Kennzahlen für „Mitarbeiter*innen gesamt (Köpfe; Elly-Definition)“ und „Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen (Köpfe; Elly Definition)“ inklusive der Darstellung nach Geschlecht und Altersgruppen werden im Nachhaltigkeitsbericht 2021 erstmalig gemäß der neuen Definition publiziert. In den Kennzahlen des Gender-Balance-Projekts Elly werden zur Steuerung von Maßnahmen ausschließlich Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG (exkl. Konzernunternehmen) berücksichtigt. Diese Kennzahlen werden in Köpfen als Jahresmittelwert dargestellt. Es

werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

Die Umstellung der Kennzahlen für „Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen“ erfolgte zur unternehmensweit einheitlichen Datendarstellung des Frauenanteils (Verwendung von Jahresmittelwerten, einheitliche Definition von Mitarbeiter*innen in Führung).

Auf Konzernebene stehen die Kennzahlen nur für das Berichtsjahr 2021 zur Verfügung. Für die Österreichische Post AG werden auch die Werte von 2019 und 2020 im Bericht dargestellt. Bis zum Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurden die Kennzahlen für „Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen“ in VZK dargestellt und sind somit nicht mit den in diesem Bericht veröffentlichten Kennzahlen vergleichbar.

Die Kennzahlen für „Mitarbeiter*innen gesamt (Köpfe; Elly-Definition)“ stellen die Basis für die „Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen (Köpfe; Elly Definition)“ dar und werden nach der gleichen Definition berechnet. Diese Zahlen sind somit nicht mit der Summe der „Mitarbeiter*innen Vollzeit (Köpfe)“ und „Mitarbeiter*innen Teilzeit (Köpfe)“ vergleichbar.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
MITARBEITER*INNEN MIT BEHINDERUNG	1.161	1.136	1.172	-	-	1.381
MITARBEITER*INNEN (VZK²) NACH ALTERSKLASSEN	17.205	17.465	17.654	20.338	22.966	27.275
unter 30 Jahren	2.956	3.174	3.442	3.667	4.511	5.712
30–50 Jahre	7.437	7.542	7.644	9.247	10.871	13.719
ab 51 Jahren	6.813	6.750	6.568	7.424	7.584	7.844
MITARBEITER*INNEN NACH ALTERSKLASSEN IN %						
unter 30 Jahren	17,2	18,2	19,5	18,0	19,6	20,9
30–50 Jahre	43,2	43,2	43,3	45,5	47,3	50,3
ab 51 Jahren	39,6	38,6	37,2	36,5	33,0	28,8
MITARBEITER*INNEN GESAMT (KÖPFE; ELLY-DEFINITION)³	18.204	18.718	18.903	-	-	28.979
davon Frauen	6.574	6.784	6.929	-	-	9.286
davon Frauen (Köpfe in %)	36,2	36,2	36,7	-	-	32,0
davon Männer	11.604	11.933	11.974	-	-	19.693
davon Männer (Köpfe in %)	63,8	63,8	63,3	-	-	68,0

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite →

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
MITARBEITER*INNEN IN LEITENDEN POSITIONEN (KÖPFE; ELLY-DEFINITION)³	871	996	991	-	-	1.697
davon Frauen	262	338	348	-	-	576
davon Männer	609	659	643	-	-	1.121
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	38	57	54	-	-	84
30-50 Jahre	402	419	415	-	-	1.016
ab 51 Jahren	431	521	522	-	-	597
MITARBEITER*INNEN IN LEITENDEN POSITIONEN (IN %; ELLY-DEFINITION)³	4,8	5,3	5,2	-	-	5,9
davon Frauen	30,1	33,9	35,1	-	-	33,9
davon Männer	69,9	66,1	64,9	-	-	66,1
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	4,3	5,7	5,4	-	-	4,9
30-50 Jahre	46,1	42,0	41,9	-	-	59,9
ab 51 Jahren	49,5	52,3	52,7	-	-	35,2

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

³ Kennzahlen gemäß der Definition des Gender-Balance-Projekts Elly. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

Krankenstand und Unfälle

GRI 403-9 SDG 3, 8

Die Krankenstandsquote der Österreichischen Post AG ist im Jahr 2021 trotz der COVID-19 Pandemie nur geringfügig gestiegen. Die Ausfalltage pro Krankenstand sind im selben Zeitraum leicht gesunken. Auf Konzernebene hat sich die Krankenstandsquote von 6,8% auf 6,5% im Jahr 2021 reduziert.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle hat sich vom Jahr 2020 auf 2021 erhöht. Im Berichtsjahr wurden

843 Arbeitsunfälle bei der Österreichischen Post AG erfasst. Diese Erhöhung um 6,6% ist auf die Hauptunfallursachen Sturz und Fall, Verkehrsunfälle sowie Verletzungen bei der Bedienung von Arbeitsmitteln zurückzuführen.

Die Arbeitsunfälle stehen in einem Zusammenhang mit der gestiegenen Transporttätigkeit. Die Paketmenge in Österreich ist 2021 um 11% auf 184 Mio Pakete gestiegen.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
KRANKENSTANDSQUOTE MITARBEITER*INNEN (VZK² IN %)	9,0	7,6	8,3	8,5	6,8	6,5
davon Frauen (in %)	30,2	31,4	30,4	-	-	30,6
davon Männer (in %)	69,8	68,6	69,6	-	-	69,4
AUSFALLTAGE PRO KRANKENSTAND (ARBEITSTAGE)	9,7	9,5	9,1	-	-	8,7
davon Frauen	8,0	8,3	7,7	-	-	7,8
davon Männer	10,7	10,2	9,9	-	-	9,2

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite →

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ANZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE³	784	791	843	851	917	1 096
davon Frauen	310	314	344	-	-	364
davon Männer	474	477	499	-	-	732
davon schwere Unfälle ⁴	14	3	5	-	-	6
davon Frauen	2	1	1	-	-	2
davon Männer	12	2	4	-	-	4
davon tödliche Unfälle	0	0	0	0	0	1
davon Frauen	0	0	0	-	-	0
davon Männer	0	0	0	-	-	1
UNFALLHÄUFIGKEIT^{3, 5}	28	27	28	-	-	22
UNFALLHÄUFIGKEIT FÜR SCHWERE UNFÄLLE^{3, 4, 5}	0,5	0,1	0,2	-	-	0,1

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

³ Unfälle ab einem Ausfalltag inkl. Folgekrankenstände (inkl. Wegunfälle im Dienst).

⁴ Unfälle mit sechs Monaten oder mehr Ausfalltagen. Nur tatsächliche Abwesenheitszeiten werden berichtet, erwartete Abwesenheitszeiten werden nicht berücksichtigt.

⁵ Anzahl der Arbeitsunfälle (ab einem Ausfalltag) im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden, bezogen auf 1 Mio Arbeitsstunden. Die Berechnung erfolgt analog für die Unfallrate schwerer Unfälle.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 SDG 5

Bei der Österreichischen Post AG gab es im Jahr 2021 eine deutliche Steigerung bei der Anzahl der Seminarteilnehmer*innen und Schulungspersonenstunden, sowohl bei Präsenztrainings als auch bei E-Learnings.

Auf der Lernplattform LENA wurden 2.000 zusätzliche Mitarbeiter*innen für E-Learnings freigeschalten. Insgesamt wurden rund 65% mehr E-Learnings ausgerollt und von rund 60% mehr Personen absolviert.

Auf Post-Konzernebene sind sowohl die Anzahl der Seminare als auch die Anzahl der Seminarteilnehmer*innen und Schulungspersonenstunden im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Dies ist unter anderem auf die Tochtergesellschaft Aras Kargo zurückzuführen, deren Kennzahlen ab dem Jahr 2021 zur Gänze enthalten sind, während im Jahr 2020 aufgrund des Vollkonsolidierungszeitpunkts am 25. August 2020 die Werte aliquot enthalten sind.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ANZAHL DER SEMINARE²	1.142	1.577	1.333	1.296	1.804	2.313
ANZAHL DER SEMINARTEILNEHMER*INNEN	6.713	33.539	52.067	7.379	37.406	104.272
davon Frauen (in %)	39,2	53,2	58,0	-	-	41,5
davon Männer (in %)	60,8	46,8	42,0	-	-	58,5
SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN	135.340	95.397	133.342	142.708	111.330	215.825
DURCHSCHNITTLICHE SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN FRAUEN PRO JAHR	8,2	6,8	9,7	-	-	9,5
DURCHSCHNITTLICHE SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN MÄNNER PRO JAHR	6,7	4,0	5,4	-	-	6,4

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2021 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² Ab 2020 E-Learnings enthalten.

ERLÄUTERUNGEN ZUR EU-TAXONOMIE VERORDNUNG

**Vertiefende Informationen zur EU-Taxonomie Verordnung
sowie qualitative und quantitative Angaben zur Berechnungs-
weise des taxonomiefähigen Umsatzes, CapEx und OpEx.**

Rechtliche Grundlage

Die Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen verpflichtet große, kapitalmarktorientierte Unternehmen wie die Österreichische Post AG, die zur Veröffentlichung einer (konsolidierten) nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind, Informationen darüber offen zu legen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig einzu-stufen sind (Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie Verordnung). Für das Geschäftsjahr 2021 ist die Offenlegung des taxonomiefähigen Anteils an Umsatz, CapEx und OpEx vorgesehen. Dieser Anteil spiegelt die Einordnung in die Taxonomie wider und soll einen Ausblick auf das „nachhaltige Potenzial“ des Unternehmens geben. Ab dem Geschäftsjahr 2022 erfolgt eine Ausweitung der Berichtspflicht auf den taxonomiekonformen Anteil an Umsatz, CapEx und OpEx. Dieser ist jeweils an die Erfüllung technischer Bewertungskriterien geknüpft und zeigt den tatsächlich ökologisch nachhaltigen Anteil an Umsatz, CapEx und OpEx. Die ökologische Nachhaltigkeit einer Wirtschaftstätigkeit bestimmt sich nach sechs, von der EU priorisierten, Umweltzielen. Für das Geschäftsjahr 2021 sind dabei nur zwei davon, nämlich Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, relevant. Die übrigen vier, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme werden für die Berichterstattung 2022 hinzukommen. Die damit verfolgten Umweltziele stellen wichtige Schritte zur Erfüllung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, des Pariser Klimaabkommens und des sogenannten Green Deals der EU dar.

Die Berichterstattung gemäß Art. 8 Taxonomie VO umfasst die Österreichische Post AG und ihre vollkonsoli-

dierten Tochtergesellschaften. Entsprechend den Vorgaben der europäischen NFI-Richtlinie bzw. von UBG §§ 267a und 243b erfolgt die Berichterstattung sowohl für die Österreichische Post AG als auch den Konzern der Österreichischen Post AG. Die Darstellung wird getrennt in den Tabellen vorgenommen. Folgend Art. 10 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (C[2021] 4987 final) wurden die Leistungsindikatoren analog den Bestimmungen des Art. 8 Abs. 2 der Taxonomie Verordnung (2020/852) berechnet. Die Berichterstattung erfolgt gemäß Anhang 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 vom 6. Juli 2021. Darin werden die Anforderungen an Nichtfinanzielle Unternehmen festgelegt. Die bank99 als Kreditinstitut und vollkonsolidierte Tochtergesellschaft wird gemäß der Ausführung der Europäischen Kommission¹ zu Mischkonzernen der Berichterstattung des Mutterunternehmens untergeordnet und in die Berichterstattung des Nichtfinanziellen Unternehmens Post integriert.

Projektansatz

Für die Umsetzung der Anforderungen der EU-Taxonomie an die Berichterstattung wurde ein interdisziplinäres Projektteam aus den Bereichen CSR & Umweltmanagement, Investor Relations, Konzernrechnungswesen und Konzerncontrolling gebildet. Zusätzlich wurden auch laufend die Fachbereiche in die Projektarbeit einbezogen. Ausgehend von einem gemeinsamen Kick-off-Event, wurde mit der Analyse der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139, anhand derer bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass

¹ **EU Kommission:** Frequently asked questions: How should financial and non-financial undertakings report taxonomy-eligible economic activities and assets in accordance with the Taxonomy Regulation Article 8 Disclosures Delegated Act? (20. Dezember 2021)

eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel leistet, begonnen und eine Zuordnung zu den Wirtschaftstätigkeiten vorgenommen. Parallel wurde die Definition der Kennzahlen Umsatz, CapEx und OpEx abgeleitet und Erhebungsmodelle für die Umsetzung in der Post hinsichtlich des Nenners und des Zählers der jeweiligen Kennzahl entwickelt. Auf Basis der Modelle wurde zentral die Berechnung des Nenners vorgenommen und für den Zähler Datenerhebungen bei den Fachabteilungen und Tochtergesellschaften eingeleitet.

Zusätzlich findet ein regelmäßiger Austausch mit anderen Finanzmarktteilnehmer*innen sowie internationalen Postgesellschaften im Rahmen von Arbeitsgruppen und Veranstaltungen statt. Ziel war, ein gemeinsames Verständnis der neuen Anforderungen der EU-Taxonomie zu gewinnen und im Sinne der Vergleichbarkeit Auslegungsfragen zu diskutieren und Best-Practice-Lösungen zu erarbeiten.





Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten

Die Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte durch ein Screening der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Eine Ersterhebung wurde zentral durch das Projektteam durchgeführt und im weiteren Verlauf durch Gespräche mit den Fachabteilungen ergänzt. Für die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit wurden neben einer Erstein-schätzung durch die Zuordnung der NACE-Codes vor allem die Beschreibungen der Aktivitäten für die Detail-analyse herangezogen. Die Analyse hat gezeigt, dass die

Wirtschaftsaktivitäten des Konzerns der Österreichischen Post vor allem dem Umweltziel Klimaschutz zugeordnet werden können und dort eine höhere Relevanz haben, während die Zuordnung zum Umweltziel Anpassung an den Klimawandel derzeit eine untergeordnete Rolle spielt und in diesem Bereich eingeführte Wesentlichkeitsgrenzen nicht überschritten werden. Anpassungsmaßnahmen an den Klimawandel werden jedoch periodisch analysiert und gegebenenfalls vorgenommen. Durch die genaue Analyse der Wirtschaftsaktivitäten bei der Zuordnung zu den jeweiligen Umweltzielen werden auch Doppelzuordnungen identifiziert und können dadurch vermieden werden. Für 2021 mit nur zwei Umweltzielen gab es dabei keine Überschneidungen bzw. Doppelzuordnungen.

Aufgrund des Geschäftsmodells der Post sind vor allem Aktivitäten aus dem Sektor Verkehr, Transport und Logistik von Bedeutung. Die Post hat daher vorrangig eine Zuordnung zu den Aktivitäten vorgenommen, die sich auf die Investition in und den Betrieb von verschiedenen Fahrzeugen und Infrastruktur zur Beförderung von Gütern beziehen. Konkret sind die Beförderung mit Lkw (Aktivität 6.6), mit Klein-Lkw, Pkw und Motorrädern (Aktivität 6.5) sowie durch Fahrräder und Fußzustellung (Aktivität 6.4) umfasst sowie die Infrastruktur für Verteilung und Sortierung der Sendungen (Aktivität 6.15). Zusätzlich sind Investitionen und Betriebsausgaben in den taxonomiefähigen Bereichen Immobilien, Energie und Wissenschaftliche & Technische Dienstleistungen identifiziert worden. Die Vorauswahl wurde anhand der Aktivitäten der Österreichischen Post AG und eines Screenings der Aktivitäten der Tochtergesellschaften getroffen.

Einen Überblick über die Zuordnung der Wirtschaftsaktivitäten zu den einzelnen Taxonomie-Kennzahlen im Konzern der Österreichischen Post gibt das folgende Schaubild.

Sektor	Umsatz	CapEx	OpEx
 4. Energie	⊗	⊙	⊙
 6. Verkehr, Transport & Logistik	⊙	⊙	⊙
 7. Immobilien	⊗	⊙	⊙
 9. Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	⊗	⊗	⊙



Definition und Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen

Die Definition der erforderlichen Kennzahlen erfolgte entsprechend den Vorgaben des Anhang 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der EU-Kommission zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 vom 6. Juli 2021, in dem die Methodik und die Anforderungen an die Berichterstattung für Nicht-Finanzunternehmen erläutert werden. Die Österreichische Post berichtet als Konzern mit Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen die konsolidierten Taxonomie-Kennzahlen nach den Standards für Nicht-Finanzunternehmen, da die Muttergesellschaft Österreichische Post AG ein Nicht-Finanzunternehmen ist.

Als Ausgangsbasis für die Erhebung der Kennzahlen werden die Daten aus dem IFRS Konzernabschluss bzw. aus dem Einzelabschluss der Österreichischen Post AG gemäß UGB nach einer Überleitung zu IFRS herangezogen. Die Definitionen der Kennzahlen für die Taxonomie Verordnung unterscheiden sich mehr oder weniger stark von

den IFRS-Definitionen von Umsatz, CapEx und OpEx. Aus diesem Grund wird im ersten Schritt ein „Taxonomie-Filter“ auf die IFRS-Positionen angewendet, wodurch ausschließlich die relevanten Positionen bzw. Daten aus den Positionen für die Berechnung des Nenners, also der Basis, der jeweiligen Taxonomie-Kennzahl herangezogen werden. Für die Berechnung des Zählers werden die taxonomie-fähigen Positionen des Nenners mittels einer Zuordnung zu den von der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten ermittelt.

Taxonomiefähiger Umsatz

Entsprechend der Definition des Nenners, also der Basis, für die Taxonomie-Kennzahl Umsatz wird die Position Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82 (a) aus der Konzern-Gewinn- und -Verlustrechnung als Basis verwendet. Nicht berücksichtigt und daher abgezogen werden in der Position enthaltene Erlöse aus Finanzinstrumenten nach IFRS 9.

Für die Österreichische Post AG, deren Einzelabschluss nach UGB erstellt wird, erfolgt die Angabe der Taxonomie-Kennzahlen dennoch nach IFRS (aus dem IFRS-Reporting-Package, wie es in den Konzernabschluss eingeht). Auf diese Weise ist ein konzerneinheitliches Vorgehen gewährleistet und der Informationsgehalt der Taxonomie-Kennzahlen wird auch im internationalen Vergleich verbessert.

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung der Umsätze nach UGB auf die Umsätze nach IFRS für die Österreichische Post AG.

<u>Österreichische Post AG</u>		
	<u>Einheit</u>	
UMSATZ NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.977,0
Im Umsatz enthaltene Erlöse aus Vermietung	Mio EUR	-32,5
Im Umsatz enthaltene übrige Erlöse	Mio EUR	-12,6
Abweichender Zeitpunkt der Umsatzrealisierung nach IFRS	Mio EUR	-0,3
Umsatz aus Agenturgeschäften	Mio EUR	-5,5
UMSATZ NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.926,1

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung der Umsätze nach IFRS auf den auf den Nenner, also auf die Basis, der Taxonomie-Kennzahl Umsatz.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	Einheit			Einheit		
UMSATZ NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	1.926,1	100%	Mio EUR	2.519,6	100%
Im Umsatz enthaltene Erlöse aus Finanzinstrumenten nach IFRS 9	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-1,8	-0,1%
UMSATZ NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	1.926,1	100%	Mio EUR	2.517,8	99,9%

Für die Identifikation des taxonomiefähigen Umsatzanteils für den Zähler wurde eine Zuordnung des Umsatzes zu den in der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftstätigkeiten vorgenommen. Die Analyse hatte gezeigt, dass ausschließlich Umsätze aus Dienstleistungen und Produkten herangezogen werden können, denen Transportleistungen zugrunde liegen. Bei Produktumsätzen, die gemischte Umsatzpositionen darstellen, erfolgte eine Detailanalyse, inwieweit diese Logistikleistungen darstellen. Aufgrund des Geschäftsmodells der Österreichischen Post AG und ihrer Tochtergesellschaften konnten knapp 95% der Umsätze Aktivitäten aus dem Sektor Verkehr, Transport & Logistik zugeordnet werden und fallen somit unter die EU-Taxonomie. Umsätze, die nicht taxonomiefähig sind, fallen im Wesentlichen in die Kategorien Finanzdienstleistungen, Handelswaren oder Business-Solutions.

Die identifizierten Umsätze müssen über ein Verteilungsmodell den von der EU-Taxonomie vorgegebenen Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet werden. Das Geschäftsmodell der Österreichischen Post AG bzw. ihres Konzerns besteht vorwiegend aus der Zustellung von Brief-, Werbe- und Paketsendungen. Der Hauptleistungserstellungsprozess erfolgt durch den Transport mit verschiedenen Fahrzeugen bzw. zu Fuß sowie durch die der Sortierung und Umladung der Produkte.

Die Zuordnung der Umsätze zu den identifizierten Aktivitäten erfolgt in Bezugnahme auf die Modalität der Beförderung bzw. der Zuordnung zur Infrastruktur. Es wird unterschieden in Lkw (Aktivität 6.6), Klein- Lkw, Pkw, Motorräder (Aktivität 6.5), Fahrrad- und Fußzustellung (Aktivität 6.4) sowie die notwendige Infrastruktur für Sortierung und Verteilung (Aktivität 6.15). Für die Aufteilung auf die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten wird ein mehrstufiger kosten-, touren- und fahrzeugsbasierter Verteilungsschlüssel genutzt. Auf diese Weise erfolgt die

Zuordnung der Umsätze zu den Aktivitäten anhand der Anteile an den Kosten, anhand der Touren und anhand des Fahrzeugeinsatzes. Auf diese Weise werden auch Mehrfachzuordnungen von Umsätzen zu Aktivitäten vermieden.

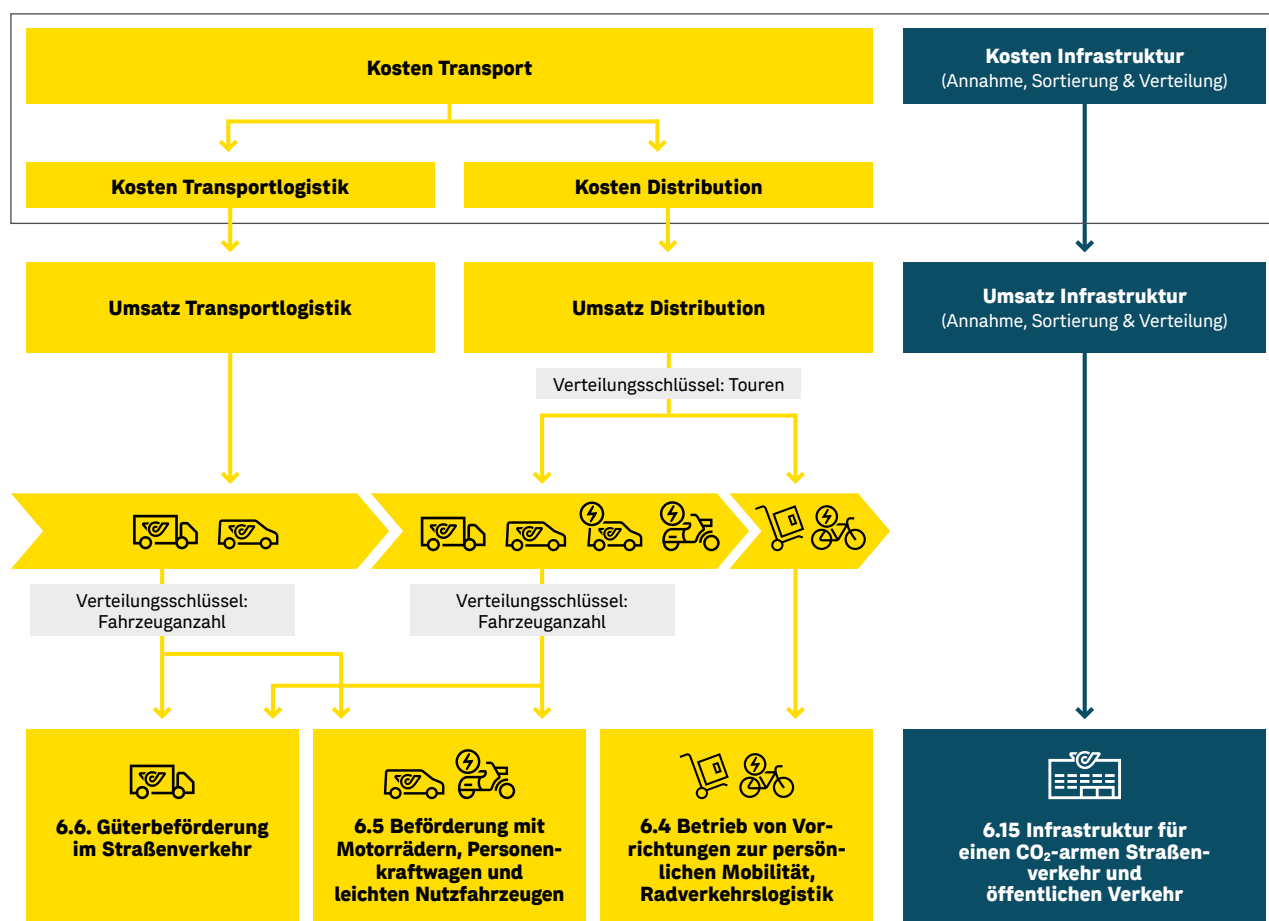
Das folgende Schaubild erläutert die Vorgehensweise beim kostenbasierten Verteilungsschlüssel (siehe Grafik S. 134).

In einem ersten Schritt werden die Kosten für die zwei Hauptbestandteile des Leistungserstellungsprozesses unterteilt: Transport sowie Sortierung & Verteilung.

Der Kostenblock Transport wird in die Bestandteile Transportlogistik und Distribution unterteilt. Unter Transportlogistik werden nationale und internationale Langstreckentransporte „Line Haul“ und Transporte zwischen den Filialen, Verteilzentren und Zustellbasen verstanden. Die Distribution beschreibt die Zustellung der Sendungen auf kurzen Strecken zu den Empfänger*innen, die sogenannte „Erste Meile“. Die Abholung bei Kund*innen („Letzte Meile“) wird ebenso zugerechnet.

Die Sortier- und Verteilleistung wird unter dem Kostenblock „Infrastruktur“ zusammengefasst. Dieser umfasst die Annahme, den Sortiervorgang sowie die Umladung der Sendungen. Darunter fallen Kosten im Zusammenhang mit Verteilzentren und Zustellbasen sowie mit Annahmemöglichkeiten bei Filialen oder Selbstbedienungsstationen. Inkludiert werden Kosten für Gebäude, technische Anlagen und Hilfsmittel sowie Personal. Gebäude und Anlagen werden beim Kostenblock Transport somit nicht berücksichtigt, sondern werden dem Kostenblock Infrastruktur zugeteilt.

Kosten, die keiner der genannten Kategorien entsprechen, wie zum Beispiel Overhead-Kosten (wesentliche Positionen sind Verwaltungsgebäude- und -personal), werden nicht im Verteilungsschlüssel berücksichtigt.



Ausgehend von den Anteilen an den drei Kostenblöcken wird der zu verteilende Umsatz je Kategorie ermittelt. Der so ermittelte Umsatz im Block Infrastruktur kann insgesamt der Aktivität 6.15 zugeordnet werden und bildet den taxonomiefähigen Anteil für diese Aktivität.

Für den Transportumsatz sind sowohl im Block Transportlogistik als auch im Block Distribution weitere Aufteilungen für eine Zuordnung der Umsätze zu den Aktivitäten nötig. Bei der Transportlogistik wird über die Fahrzeuganzahl auf die taxonomiefähigen Aktivitäten 6.6 und 6.5 aufgeteilt. In der Distribution wird zunächst eine Verteilung über die eingeteilten Touren² vorgenommen. Durch die Tourenverteilung kann der Anteil der mit Muskelkraft erwirtschafteten Umsätze ermittelt und direkt der Aktivität 6.4 zugeordnet werden. Die restlichen Umsätze werden mit Fahrzeugen generiert und über einen

fahrzeugbasierten Verteilungsschlüssel auf die Aktivitäten 6.5 und 6.6 aufgeteilt.

Der Verteilungsschlüssel mittels der Anzahl der Fahrzeuge wird verwendet, da eine Differenzierung der Fahrzeuge aus der Fahrzeugklasse N1 (Kraftfahrzeuge <3,5t) nach Gewicht erforderlich ist. Fahrzeuge der Klasse N1 sind grundsätzlich der Aktivität 6.5 zuzuordnen. Bei einer Überschreitung der Bezugsmasse von 2,6t müssen die Fahrzeuge jedoch der Aktivität 6.6 zugeordnet werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung des Umsatzes auf die Wirtschaftsaktivitäten entsprechend dem oben beschriebenen Verteilungsschema. Zudem zeigt die Tabelle im Bereich „Taxonomiefähige Tätigkeiten“ die quantitative Aufschlüsselung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl zum Umsatz.

² Eine Tour wird einer Zustellart (Klein-Lkw, Moped, Fahrräder, zu Fuß etc.) zugeteilt und entspricht einem Zustellgebiet, dass von einer Zusteller*in abgedeckt werden kann.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
		Absoluter Umsatz (in Mio EUR)	Umsatz-anteil (in %)	Absoluter Umsatz (in Mio EUR)	Umsatz-anteil (in %)
TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN					
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	127,7	6,6	142,9	5,7
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	846,4	43,9	1.116,9	44,4
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	242,5	12,6	309,5	12,3
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	650,5	33,8	816,9	32,4
UMSATZ AUS TAXONOMIEFÄHIGEN TÄTIGKEITEN		1.867,1	96,9	2.386,3	94,8
UMSATZ AUS NICHT TAXONOMIEFÄHIGEN TÄTIGKEITEN		58,9	3,1	131,5	5,2
GESAMTER UMSATZ		1.926,1	100	2.517,8	100


Der taxonomiefähige Anteil am Umsatz entspricht 95% im Post-Konzern und 97% bei der Österreichischen Post AG, wobei der Großteil durch Distribution (Aktivität 6.5) erwirtschaftet wird. In diesem Bereich liegt das größte Potenzial zu einem Beitrag zu den Zielen aus der EU-Taxonomie Verordnung und den Pariser Klimazielen. Bei der Zustellung setzen wir auf den Umbau unserer Flotte in Richtung E-Mobilität, sodass bis 2030 die Zustellung ausschließlich mit E-Fahrzeugen oder zu Fuß erfolgen kann.

■  siehe Umwelt & Klima, S. 79, 82ff

Der zweitgrößte Anteil am taxonomiefähigen Umsatz wird durch Tätigkeiten mit Bezug auf Logistikinfrastruktur (Aktivität 6.15) generiert. Bei den Verteilzentren, Sortieranlagen und Zustellbasen setzt die Post vor allem auf eine moderne und energieeffiziente Infrastruktur und investiert in Photovoltaikanlagen zur Erzeugung von grünem Strom für den Betrieb der Anlagen und Gebäude.

■  siehe Umwelt & Klima, S. 80, 85ff

Im Bereich der Transportlogistik (Aktivität 6.6) ist die Post von am Markt verfügbaren emissionsarmen oder emissionsfreien Antriebstechnologien abhängig. In diesem Bereich wird künftig in wasserstoffbetriebene Lkw und andere alternative Technologien investiert.

■  siehe Umwelt & Klima, S. 79, 82ff

Taxonomiefähiger CapEx

Die Definition des CapEx für Abschlüsse nach UGB und IFRS umfasst Zugänge von Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und für IFRS auch von Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16). Nicht berücksichtigt werden Investitionen in Finanzinstrumente und Investitionen über Joint Ventures. Die Definition nach IFRS entspricht damit auch der Definition für den Nenner der CapEx-Kennzahl nach EU-Taxonomie. Die Basis für die Berechnung des Nenners der CapEx-Kennzahl stellen Zugänge im Geschäftsjahr im Anlagenverzeichnis einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen ergeben, sowie Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen dar. Berücksichtigt werden auch Zugänge von Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16).

Die Österreichische Post AG berichtet auch für ihren Einzelabschluss die Taxonomie-Kennzahlen auf Basis von IFRS, wie beim Punkt „Taxonomiefähiger Umsatz“ erläutert. Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des CapEx nach UGB auf den CapEx nach IFRS für die Österreichische Post AG.

	Einheit	
CAPEX NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	122,2
CapEx aus IFRS 16 (Leasing)	Mio EUR	86,4
CapEx aus selbsterstellter Software	Mio EUR	3,1
Sonstige Überleitungspositionen	Mio EUR	-4,5
CAPEX NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	207,1

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des CapEx nach IFRS auf den Nenner, also die Basis, der Taxonomie-Kennzahl CapEx.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	Einheit			Einheit		
CAPEX NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	207,1	100%	Mio EUR	289,7	100%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante/zusätzliche CapEx-Anteile	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-	-
CAPEX NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	207,1	100%	Mio EUR	289,7	100%

Die Ermittlung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl CapEx erfolgte durch eine Zuordnung der Positionen aus dem Anlageverzeichnis zu den von der EU-Taxonomie definierten und vorab identifizierten Wirtschaftstätigkeiten. Dabei gab es pro Anlagenzugang nur maximal eine mögliche Zuordnung zu einer taxonomiefähigen Aktivität, wodurch Doppelzählungen vermieden werden.

Die im Zähler der Taxonomie-Kennzahl CapEx enthaltenen Zugänge entfallen dabei mit folgenden Beträgen auf die wesentlichen Unterpositionen:

- Sachanlagen: Konzern: 145,6 Mio EUR (Post AG: 100,3 Mio EUR)
- Als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien, die zum Buchwert erworben/angesetzt sind: Konzern: 4,5 Mio EUR (Post AG: 4,5 Mio EUR)

— Aktivierte Nutzungsrechte an Vermögenswerten (IFRS 16): Konzern: 79,8 Mio EUR (Post AG: 81,9 Mio EUR)

Es wurden keine Zugänge von CapEx-Plänen zur Ausweitung der Taxonomiefähigkeit oder -konformität im Zähler der Taxonomie-Kennzahl CapEx berücksichtigt, da für das Geschäftsjahr 2021 noch keine entsprechenden Pläne vorlagen. Weiters gab es im Geschäftsjahr 2021 auch keine im Zähler berücksichtigten Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung des CapEx auf die Wirtschaftstätigkeiten. Zudem zeigt die Tabelle im Bereich „Taxonomiefähige Tätigkeiten“ die quantitative Aufschlüsselung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl zum CapEx nach den identifizierten, taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
		Absoluter CapEx (in Mio EUR)	Anteil CapEx (in %)	Absoluter CapEx (in Mio EUR)	Anteil CapEx (in %)
TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN					
Stromerzeugung mittels Photovoltaiktechnologie	4.1	0,7	0,3	1,0	0,3
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	0,4	0,2	0,4	0,2
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	23,2	11,2	27,0	9,3
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	3,4	1,6	4,2	1,4
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	153,3	74,0	190,5	65,8
Neubau	7.1	4,5	2,2	4,5	1,5
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	1,3	0,6	2,2	0,7
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	0,0	0,0	0,3	0,1
CAPEX AUS TAXONOMIEFÄHIGEN TÄTIGKEITEN		186,7	90,1	230,0	79,4
CAPEX AUS NICHT TAXONOMIEFÄHIGEN TÄTIGKEITEN		20,4	9,9	59,7	20,6
GESAMTER CAPEX		207,1	100	289,7	100

Die Österreichische Post AG und ihr Konzern planen in den kommenden Jahren umfangreiche Investitionen, welche potenziell einen Beitrag zur Ausweitung der taxonomiefähigen und in weiterer Folge ggfs. auch taxomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten leisten können. Der Großteil davon betrifft den Neu- und Ausbau von Logistikinfrastruktur wie Verteilzentren und Zustellbasen (Aktivität 6.15) und die Erneuerung der Zustellflotte (Aktivität 6.5). Als Beitrag zum Klimaschutz werden in der Österreichischen Post AG ab 2023 ausschließlich Elektrofahrzeuge für die Zustellung beschafft. In der Transportlogistik (Aktivität 6.6) werden Lkw nach dem neuesten Stand der Technik hinsichtlich Emissionen und unter Berücksichtigung neuer verfügbarer Antriebstechnologien, wie Wasserstoff, beschafft. Im Bereich der Gebäude wird künftig vermehrt auf den Einsatz von nachhaltiger Energie durch den Ausbau von Photovoltaikanlagen und Speichermöglichkeiten für die erzeugte Energie gesetzt sowie Wärmepumpen in die Gebäude integriert.

☞ siehe Umwelt & Klima, S. 79, 82ff (Grüne & effiziente Mobilität) und S. 80, 85ff (Grüne & effiziente Immobilien)

Taxonomiefähiger OpEx

Die Definition des Nenners, also der Basis, der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie unterliegt starken Einschränkungen hinsichtlich der dort berücksichtigten Betriebsausgaben. Konkrete, für den Nenner relevante Betriebsausgaben werden vorgegeben, die von der Gliederung und den Posten der Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS abweichen.

So fließen in den Nenner der OpEx-Kennzahl lediglich Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung, Instandhaltung und Reparaturen, Forschungs- und Entwicklungskosten, Schulungs- und Umschulungsaufwendungen und kurzfristige Leasingaufwendungen unter einem Jahr Laufzeit bzw. für Leasingverträge, die zu keiner Aktivierung eines Nutzungsrechts nach IFRS 16 führen, ein. Zudem dürfen nur direkte Kosten einbezogen werden, nicht jedoch Gemeinkosten wie Abschreibungen oder Personalkosten für das Management.

Im Konzern der Österreichischen Post AG befinden sich die relevanten Betriebsausgaben für OpEx nach IFRS und analog auch nach UGB für die Einzelgesellschaft Österreichische Post AG in folgenden Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung: Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Aufwand für

Finanzdienstleistungen, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen. Die Summe dieser Positionen wird im Folgenden als Ausgangsgröße für Zwecke der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie als OpEx nach IFRS bzw. analog als OpEx nach UGB Einzelabschluss definiert.

Die Österreichische Post AG berichtet auch für ihren Einzelabschluss die Taxonomie-Kennzahlen auf Basis von IFRS, wie beim Punkt „Taxonomiefähiger Umsatz“ erläutert. Die Tabelle links zeigt eine Überleitung des OpEx nach UGB auf OpEx nach IFRS für die Österreichische Post AG.

Österreichische Post AG

	Einheit	
OPEX NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.871,5
Überleitungspositionen beim Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-8,1
Überleitungspositionen beim Personalaufwand	Mio EUR	-5,3
Überleitungspositionen bei Abschreibungen	Mio EUR	50,1
Überleitungspositionen bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen	Mio EUR	-53,8
OPEX NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.854,3

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des OpEx nach IFRS auf den Nenner, also die Basis, der Taxonomie-Kennzahl OpEx.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	Einheit			Einheit		
OPEX NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	1.854,3	100%	Mio EUR	2.410,7	100%
Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-483,3	-26,1%	Mio EUR	-715,7	-29,7%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile - Personalaufwand	Mio EUR	-979,8	-52,8%	Mio EUR	-1.160,1	-48,1%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile - Abschreibungen	Mio EUR	-130,6	-7,0%	Mio EUR	-165,6	-6,9%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile - Aufwand für Finanzdienstleistungen	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-5,4	-0,2%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile - sonstige betriebliche Aufwendungen	Mio EUR	-187,7	-10,1%	Mio EUR	277,7	-11,5%
OPEX NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	72,9	3,9%	Mio EUR	86,2	3,6%

Somit handelt es sich nach den obigen Definitionen nur um jeweils etwa 4% des OpEx nach IFRS Einzel- bzw. Konzernabschluss, die für den Nenner der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie herangezogen werden.

Bei der Ermittlung der für den Nenner der EU-Taxonomie-Kennzahl OpEx relevanten OpEx-Anteile wurden auf Basis der Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS die Positionen Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen anhand der darunter gegliederten Sachkonten und deren Zusammensetzung analysiert und daraus die für die EU-Taxonomie

nicht relevanten Positionen aus dem OpEx (wie oben definiert) ausgeschieden und der für den Nenner der EU-Taxonomie-Kennzahl OpEx relevante OpEx bestimmt. Aufgrund der Ergebnisse der Analysen konnten für 2021 die Positionen Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand und auch Abschreibungen (keine direkte Zurechenbarkeit) vollständig ausgeschieden werden. Aufwendungen für Forschung und Entwicklung wurden aufgrund einer fehlenden direkten Zuordenbarkeit für die OpEx-Kennzahl sowohl für den Nenner als auch für den Zähler nicht berücksichtigt.

Die Ermittlung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl OpEx erfolgte durch eine Zuordnung der für den Nenner der OpEx-Kennzahl ermittelten Einzelbeträge zu Vermögenswerten oder Prozessen, die dazu dienen, die von der EU-Taxonomie definierten und vorab identifizierten Wirtschaftstätigkeiten zu erbringen. Dazu zählen auch damit in Verbindung stehende Aufwendungen für Schulung bzw. Umschulung von Mitarbeiter*innen. Dabei wurde pro Einzelposition aus dem Nenner eine Zuteilung zu der jeweiligen taxonomiefähigen Aktivität vorgenommen. Die Detailinformationen für die Zuordnung stammen aus der Finanzbuchhaltung (z.B. Sachkonten), aus dem

Controlling (z.B. Kostenstellen oder Innenaufträge) sowie aus an die Bilanzierung angeschlossenen Vorsystemen (z.B. Applikation zur Fahrzeugverwaltung). Doppelerfassungen wurden so ebenfalls vermieden. Der OpEx für die Anpassung von Wirtschaftsaktivitäten an den Klimawandel lag im Geschäftsjahr 2021 nicht vor.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung des OpEx auf die Wirtschaftstätigkeiten. Zudem zeigt die Tabelle im Bereich „Taxonomiefähige Tätigkeiten“ die quantitative Aufschlüsselung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl zum OpEx nach den identifizierten, taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
		Absoluter OpEx (in Mio EUR)	Anteil OpEx (in %)	Absoluter OpEx (in Mio EUR)	Anteil OpEx (in %)
TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN					
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	0,0	0,0	0,0	0,0
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	20,2	27,7	22,0	25,5
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	1,7	2,4	2,0	2,3
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	20,8	28,5	24,2	28,1
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	1,5	2,1	1,8	2,0
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	0,0	0,0	0,0	0,0
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	0,0	0,0	0,0	0,0
Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	9.3	0,3	0,4	0,3	0,3
OPEX TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN		44,5	61,1	50,3	58,3
OPEX AUS NICHT TAXONOMIEFÄHIGEN TÄTIGKEITEN		28,3	38,9	36,0	41,7
GESAMTER OPEX		72,8	100	86,2	100

Der größte Teil der Betriebsausgaben ist auf die Instandhaltungs- und Wartungskosten zurückzuführen. Diese sind vor allem bei Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Fuhrpark (Aktivitäten 6.4, 6.5, 6.6), für die Logistikinfrastruktur (Aktivität 6.15) sowie für die Aktivitäten aus dem Bereich der Immobilien (Aktivitäten 7.3–7.6) von Bedeutung. Der zweitgrößte Anteil besteht aus Ausgaben in Zusammenhang mit kurzfristigen, bzw. geringwertigen, nicht aktivierten Leasing-Objekten, wie Fahrzeugen und Logistikinfrastruktur. Schulungs- Umschulungsaufwendungen in Zusammenhang mit taxonomiefähigen

Aktivitäten konnten keiner Aktivität zugeordnet werden. Forschung und Entwicklung fand aufgrund von fehlender direkter Zuordenbarkeit keine Berücksichtigung in Nenner und Zähler und wird erst ab nächstem Jahr ermittelt.

PRINZIPIEN DER BERICHTERSTATTUNG

GRI 102-46

Der Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie die Post ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Mitarbeiter*innen sowie der Gesellschaft wahrnimmt und in das Kerngeschäft integriert – ohne dabei die wirtschaftlichen Kriterien aus den Augen zu verlieren.

GRI 102-50, 102-52, 102-54, 102-56

Der Nachhaltigkeitsbericht der Österreichischen Post wird jährlich veröffentlicht. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 und schließt damit lückenlos an den Nachhaltigkeitsbericht 2020 an, der im Jahr 2021 veröffentlicht wurde. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

Mit dem Inkrafttreten des NaDiVeG hat die Post für das Jahr 2017 erstmals ihre Geschäftsberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange ergänzt und auf den gesamten Konzern erweitert. Der gesetzlich verpflichtende Nichtfinanzielle Bericht 2021 wird im Jahr 2021 erstmals in Form des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht, weshalb im Jahr 2021 kein separater Nichtfinanzieller Bericht publiziert wird. Die veröffentlichten Angaben wurden von unabhängiger dritter Stelle geprüft. Die entsprechende Bestätigung der BDO Austria GmbH finden Sie im unabhängigen Prüfbericht am Ende dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Die verwendeten Messmethoden wurden analog zum letzten Nachhaltigkeitsbericht gewählt. Vereinzelte Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht.

GRI 102-45, 102-48, 102-49

Die Berichtsgrenze wurde erweitert (Aras Kargo, D2D) und umfasst die Österreichische Post AG sowie ihre vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Eine Auflistung aller im Bericht inkludierten Tochtergesellschaften findet sich auf S. 141. Für die Berichterstattung nach GRI erfolgt

eine Aufteilung nach Muttergesellschaft (Österreichische Post AG) und Konzern.

Die Erhebungssystematik wurde im Jahr 2021 auf das vorhandene technische System Meldedatenportal des Konzerns umgestellt. Es wurden detaillierte Datenabzüge für optimale Integration in das Berichtswesen für Validierungs- und Plausibilitätschecks geschaffen. Des Weiteren wurden Datenbankschnittstellen für eine effizientere Datenerhebung implementiert. Zur Steigerung der Datenqualität wurde im Jahr 2021 ein internes Kontrollsystem für die Erhebung von Umweltkennzahlen erstellt. Darin sind alle Prozesse zur Datenerhebung, Einmeldung, Validierung und Plausibilisierung in Form von zahlreichen Prozessbeschreibungen dokumentiert. Ebenfalls wurden alle risikobehafteten Prozessschritte identifiziert und evaluiert und anschließend mit Kontrollmechanismen versehen.

GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3 SDO 3, 7, 12, 13

Die Berichterstattung der Post im Bereich der Treibhausgasemissionen bezieht sich auf CO₂-Äquivalente. Die Post berichtet über die Emissionen aus der unternehmensinternen Tätigkeit (Scope 1), aus der Energieversorgung (Scope 2) sowie über die Emissionen aus den fremdvergebenen Dienstleistungen (Scope 3).

Die Scope-1-Emissionen der Österreichischen Post AG im Straßentransport werden in der Organisationseinheit Konzernfuhrpark ermittelt. Die Basisdaten für die jeweilige Berechnung kommen aus einem SAP-Produktionssystem und einer Fuhrparkmanagementsoftware, welche Fahrzeugdaten (Fahrzeugtyp, Motorart und andere) und Leistungsdaten (gefahrte Kilometer und Treibstoffmenge) umfassen. Die Basisdaten für Scope-3-Emissionen im Bereich Transport (gefahrte Kilometer) von externen Frächter*innen kommen aus Datenbanken, wobei zwischen

Konzernunternehmen	Land
ACL advanced commerce labs GmbH	Österreich
adverserve digital advertising services GmbH	Österreich
bank99 AG	Österreich
D2D – direct to document GmbH	Österreich
EMD Elektronische- u. Mikrofilm-Dokumentations-systeme GmbH	Österreich
feibra GmbH	Österreich
Medien.Zustell GmbH	Österreich
Post E-Commerce GmbH	Österreich
Post Immobilien GmbH	Österreich
Post IT Services GmbH	Österreich
Post Systemlogistik GmbH	Österreich
Post Wertlogistik GmbH	Österreich
Scanpoint GmbH	Österreich
sendhybrid ÖPBD GmbH	Österreich
Aras Kargo a.s.	Türkei
Austrian Post International Deutschland GmbH	Deutschland
City Express d.o.o.	Serbien
Express Montenegro d.o.o.	Montenegro
Express One d.o.o.	Bosnien und Herzegowina
Express One Hungary Kft.	Ungarn
Express One Slovakia s.r.o.	Slowakei
M&BM Express OOD	Bulgarien
Overseas Trade Co. Ltd. d.o.o.	Kroatien
Scanpoint Slovakia s.r.o.	Slowakei
Slovak Parcel Service s.r.o.	Slowakei
Weber Escal d.o.o.	Kroatien

den Bereichen Transportlogistik und Distribution unterschieden wird. Die Daten für die Transportlogistik beruhen auf Basis der abgerechneten gefahrenen Kilometer. Die Treibstoffmenge wird im Anschluss auf Basis des durchschnittlichen Verbrauchs der jeweiligen Fahrzeugkategorie der Post berechnet. Die Leistungsdaten für externe Frächter*innen im Bereich der Distribution werden mittels Verhältnisrechnung bestimmt. Dabei wird die Paketzustellmenge der Zustellfrächter*innen der Paketzustellmenge der Post gegenübergestellt und daraus die Kilometerleistung abgeleitet. Daraus ergeben sich die Gesamtkilometer, welche mit dem durchschnittlichen Ist-Treibstoffverbrauch der Post-Fahrzeuge, unter

Berücksichtigung der jeweiligen Fahrzeugkategorie, multipliziert werden. Als Ergebnis erhält man die Treibstoffmenge der Zustellfrächter*innen.

Die CO₂-Emissionen der Österreichischen Post AG im Bereich Immobilien werden in der Organisationseinheit Konzernimmobilien ermittelt. Die Datenerfassung umfasst alle Objekte und Gebäudenutzflächen der Österreichischen Post AG. Es werden alle signifikanten Energieströme identifiziert und in die Datenerfassung aufgenommen.

Die Scope-3-Emissionen von IT-Dienstleistungen und Dienstreisen werden mittels Lieferant*innenauskunft erhoben.

Die Umweltkennzahlen der nationalen und internationalen Tochtergesellschaften werden direkt bei den jeweiligen Tochtergesellschaften erhoben.

Anschließend erfolgt eine automatisierte systemtechnische Validierung und Konsolidierung inklusive Berechnung der CO₂-Kennzahlen auf Basis der Basisdaten. Eine Plausibilisierung wird durch die Abteilung CSR & Umweltmanagement durchgeführt.

Die CO₂-Emissionsfaktoren für die Österreichische Post AG und nationalen Konzernunternehmen für Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Strom, Diesel und Benzin stammen aus der Datenbank des österreichischen Umweltbundesamtes. Der Strom ist – gemäß den Verträgen mit den Lieferant*innen – Grünstrom aus Österreich. Für den restlichen Strom aus unbekanntem Quellen wird der Österreich-Mix aus der Datenbank des österreichischen Umweltbundesamtes 2021 zur Berechnung der CO₂-Emissionen herangezogen. Bei allen Emissionsfaktoren handelt es sich um CO₂-Äquivalente. Daher werden neben CO₂ auch weitere Klimagase berücksichtigt. An dieser Stelle wird zudem darauf hingewiesen, dass im gesamten Bericht der Begriff „CO₂“ mit CO₂-Äquivalent gleichzusetzen ist. Eine Ausnahme stellen die Emissionen der Fernwärme Wien, Graz und Hall dar. Für die Fernwärme Wien wird der Emissionsfaktor aus dem Bericht des Umweltbundesamtes für die Fernwärme Wien aus dem Jahr 2005 verwendet. Für die Fernwärme Graz und Hall werden die Emissionsfaktoren von den Betreibern verwendet. In diesen drei Ausnahmefällen kommen keine CO₂-Äquivalente zur Anwendung.

Für die internationalen Tochtergesellschaften werden für Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin ebenfalls die Emissionsfaktoren aus der Datenbank des Umweltbundesamtes verwendet. Lediglich für Strom kommen die jeweiligen länderspezifischen (location based method) Emissionsfaktoren zum Tragen. Diese stammen aus der Datenbank ecoinvent. Alle CO₂-Emissionsfaktoren werden jährlich überprüft und aktualisiert.

GRI-INDEX

GRI 102-55

Im nachfolgenden GRI-Index werden die von der Post berichteten Standardangaben, wesentlichen Themen sowie mindestens ein zugehöriger Indikator gemäß der von der Post gewählten Option „In Übereinstimmung: Kern“ aufgelistet. Wenn ein GRI-Indikator auf ein SDG einzahlt, ist dies an entsprechender Stelle angeführt.

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', 'b', 'c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
UNIVERSELLE STANDARDS						
GRI 101: GRUNDLAGEN 2016						
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016						
UNTERNEHMEN & VERANTWORTUNG						
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-1	Name der Organisation		Österreichische Post AG	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		S. 08 Geschäftsbericht 2021: S. 08f, 18ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-3	Hauptsitz der Organisation		Rochusplatz 1, A-1030 Wien	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-4	Betriebsstätten		S. 09 Geschäftsbericht 2021: S. 08f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		S. 08 Geschäftsbericht 2021: S. 45ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-6	Belieferte Märkte		S. 09 Geschäftsbericht 2021: S. 08f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-7	Größe der Organisation		S. 08f, 68f Geschäftsbericht 2021: S. 08f, 45ff, 94ff, 214f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 124f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-12	Externe Initiativen		S. 10f, 25f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		post.at/mitgliedschaften	

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
STAKEHOLDER MANAGEMENT						
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		S. 28	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		S. 28	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		S. 27f, 58, 101	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		S. 27, 58	
ANGABEN ZUR BERICHTERSTATTUNG						
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		S. 08f, 140 Geschäftsbericht 2021: S. 94ff, 214f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		S. 08f, 22ff, 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-47	Liste der wesentlichen Themen		S. 22ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-48	Neudarstellung von Informationen		S. 126, 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		S. 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-50	Berichtszeitraum		S. 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-51	Datum des letzten Berichts		12. März 2021	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-52	Berichtszyklus		S. 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		S. 158	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		S. 140	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-55	GRI-Inhaltsindex		S. 142	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-56	Externe Prüfung		S. 140, 155ff	

WESENTLICHES THEMA: NACHHALTIGE GOVERNANCE & COMPLIANCE

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 52, 63ff	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 50f, 52, 63ff	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 15, 53f, 67	

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a, b, c etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016						
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		S. 31ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		S. 01, 04ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		S. 32ff, 50, 78, 96	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		S. 12ff, 18ff, 62ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik		S. 62	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-18	Führungsstruktur		S. 12ff, 18ff, 63f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-19	Delegation von Befugnissen		S. 18f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen		S. 18f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		S. 27f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien		Geschäftsbericht 2021: S. 32ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		Geschäftsbericht 2021: S. 32ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-24	Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	SDG 5: Geschlechtergleichheit	Geschäftsbericht 2021: S. 32ff	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-25	Interessenkonflikte		Geschäftsbericht 2021: S. 36f	Die Berichterstattung zu dieser Angabe erfolgt freiwillig und daher nur teilweise.
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-35	Vergütungspolitik		Geschäftsbericht 2021: S. 38f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-41	Tarifverträge	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 124f	
GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 2016						
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	S. 64f	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	S. 65f	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen		Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsfälle.

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen
GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN 2016						
GRI 206	Wettbewerbswideriges Verhalten	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswiderigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Gegen die Post wurde im Juni 2019 beim Kartellgericht ein Antrag auf Abstellung bzw. Feststellung des Missbrauchs marktbeherrschender Stellung eingebracht. Die Vorwürfe betreffen vor allem eine angebliche Diskriminierung der Antragsteller durch Gewährung nachteiliger Preiskonditionen, Behinderung im Wettbewerb sowie Unzulässigkeit der vertraglich vereinbarten Geheimhaltungsklauseln und unrichtige Anwendung von Umsatzsteuerregelungen. In diesem Zusammenhang wurde im Februar 2021 zudem eine einstweilige Verfügung beantragt, die mit Gerichtsbeschluss vom 25.3.2021 zugunsten der Post (mittlerweile rechtskräftig) abgewiesen wurde. Im Hauptverfahren ist am 22.6.2021 ein Teilbeschluss zu Lasten der Post ergangen, wonach die Post im Bereich Info.Mail Diskriminierung und die Vereinbarung von Geheimhaltungsverpflichtungen bezogen auf Rabattstaffeln und Rabattsätze abstellen soll. Dieser Teilbeschluss wurde vom OGH als Kartellobergericht am 11.11.2021 (mittlerweile rechtskräftig) bestätigt. Ein Teil des Verfahrens ist noch anhängig.	

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE 2016

					Gegen die Post wurde im Juni 2019 beim Kartellgericht ein Antrag auf Abstellung bzw. Feststellung des Missbrauchs marktbeherrschender Stellung eingebracht. Die Vorwürfe betreffen vor allem eine angebliche Diskriminierung der Antragsteller durch Gewährung nachteiliger Preiskonditionen, Behinderung im Wettbewerb sowie Unzulässigkeit der vertraglich vereinbarten Geheimhaltungsklauseln und unrichtige Anwendung von Umsatzsteuerregelungen. In diesem Zusammenhang wurde im Februar 2021 zudem eine einstweilige Verfügung beantragt, die mit Gerichtsbeschluss vom 25.3.2021 zugunsten der Post (mittlerweile rechtskräftig) abgewiesen wurde. →	
--	--	--	--	--	---	--

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a, b, c etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
GRI 419	Sozioökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		<p>Im Hauptverfahren ist am 22.6.2021 ein Teilbeschluss zulasten der Post ergangen, wonach die Post im Bereich Info.Mail Diskriminierung und die Vereinbarung von Geheimhaltungsverpflichtungen bezogen auf Rabattstaffeln und Rabattsätze abstellen soll. Dieser Teilbeschluss wurde vom OGH als Kartellobergericht am 11.11.2021 (mittlerweile rechtskräftig) bestätigt. Ein Teil des Verfahrens ist noch anhängig.</p> <p>Mit Bezug zu arbeitsrechtlichen Vorgaben (wie z.B. AuslBG oder ASVG) waren im Jahr 2021 fünf Verwaltungsstrafverfahren (teilweise Verfahren zum gleichen Sachverhalt nach unterschiedlichen Bestimmungen) anhängig. In einem Verfahren wurde aufgrund einer der Post zurechenbaren Fehlleistung eines Mitarbeiters rechtskräftig eine geringfügige Verwaltungsstrafe verhängt; die anderen Verfahren sind noch nicht abgeschlossen.</p>	

WESENTLICHES THEMA: NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 52, 61ff	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 50f, 52, 61ff	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 53f	

GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016

GRI 102	Allgemeine Angaben	102-9	Lieferkette	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 61f	
GRI 102	Allgemeine Angaben	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		S. 08f, 61f	

GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN 2016

GRI 204	Beschaffungspraktiken	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant*innen	SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 61	Der Begriff lokale Lieferant*innen bezieht sich auf Lieferant*innen aus Österreich. Definition wichtige Betriebsstätten: Standorte in Österreich
---------	-----------------------	-------	---	--	-------	---

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN 2016

GRI 308	Umweltbewertung der Lieferant*innen	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		S. 62f	
---------	-------------------------------------	-------	---	--	--------	--

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
---------------------	--------------------	---------------	---	------	---------------------------------------	-------------------------------

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN 2016

GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferant*innen	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 62f	
---------	---------------------------------------	-------	---	--	--------	--

WESENTLICHES THEMA: STAKEHOLDER VALUE

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 52, 68f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 50f, 52, 68f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 53f, 58	

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 2016

GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 69, 117	Nicht zutreffend: Weitere Informationen zu dieser Angabe sind nicht zutreffend.
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 40f, 51f	Vertraulichkeitseinschränkungen: Kosten sowie finanzielle Risiken oder Chancen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht.

GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN 2016

GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie	S. 51f, 68f	Es handelt sich in diesem Fall um kommerzielle Investitionen.
---------	------------------------------------	-------	--	--	-------------	---

WESENTLICHE THEMEN: GRÜNE & EFFIZIENTE MOBILITÄT GRÜNE & EFFIZIENTE IMMOBILIEN

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 79f, 82f, 85f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 12f, 14f, 25, 78f, 82f, 85f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 79ff	

GRI 302: ENERGIE 2016

GRI 302	Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 118ff, 122, 140f	
---------	---------	-------	---	--	---------------------	--

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
GRI 302	Energie	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 82, 85, 119	

GRI 305: EMISSIONEN 2016

GRI 305	Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 120f, 140f	
GRI 305	Emissionen	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 120f, 140f	
GRI 305	Emissionen	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz	S. 120f, 140f	

WESENTLICHE THEMEN: RESSOURCENEFFIZIENTE PROZESSE KREISLAUFWIRTSCHAFT

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 79f, 86f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 78f, 86f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 81f	

GRI 301: MATERIALIEN 2016

GRI 301	Materialien	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 123	
---------	-------------	-------	---	---	--------	--

GRI 306: ABFALL 2020

GRI 306	Abfall	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 87, 124	Die Abfallkennzahlen umfassen den gesamten Abfallanfall in der Österreichischen Post AG. Es erfolgt eine jährliche Erfassung in Form einer gesamten Abfallbilanz. Die Kennzahlen beruhen auf Echtdateien auf Basis von Jahresaufstellungen von den beauftragten Abfallsammel- und Entsorgungsunternehmen.
---------	--------	-------	---	---	------------	---

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (,a', ,b', ,c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
GRI 306	Abfall	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 86f	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Kund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht.
GRI 306	Abfall	306-3	Angefallener Abfall	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 124	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Kund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht.
GRI 306	Abfall	306-4	Zur Entsorgung umgeleiteter Abfall	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 124	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Kund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht.
GRI 306	Abfall	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion	S. 124	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Kund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht.

WESENTLICHES THEMA: UNTERNEHMENS- & ARBEITSKULTUR

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 97, 100f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 96f, 100f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 98ff	

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/ Anmerkungen
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016						
GRI 401	Beschäftigung	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		S. 126	Nicht anwendbar: Gemäß Post-interner Definition wird zur Berechnung der Zugänge und Abgänge der Jahresdurchschnitt herangezogen.
GRI 401	Beschäftigung	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer*innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		S. 102	

GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNISS 2016

GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum		Grundsätzlich sind die Regelungen betreffend Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bei Organisationsänderungen im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Die Österreichische Post ist zusätzlich an das Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) gebunden. Gemäß § 72 Abs. 3 Z 7 PBVG ist die Österreichische Post verpflichtet, vor der Durchführung organisatorischer Änderungen die Personalvertretung rechtzeitig zu verständigen und mit ihr eingehend zu verhandeln. Abgeleitet aus diesen Bestimmungen werden organisatorische Änderungen im Durchschnitt mehr als zwei Monate vor Umsetzung mit der Personalvertretung abgestimmt.
---------	-------------------------------------	-------	--	---	--	--

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016

GRI 404	Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	SDG 5: Geschlechtergleichheit	S. 129	Information nicht verfügbar: Gemäß den in der Ausbildungsdatenbank hinterlegten Personendaten ist keine Auswertung nach Führungsebene oder sonstiger Funktion möglich (keine Systemschnittstellen).
GRI 404	Aus- und Weiterbildung	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 103	

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', ,c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen
---------------------	--------------------	---------------	--	------	---------------------------------------	------------------------------

WESENTLICHES THEMA: INTEGRIERTES DIVERSITÄTSMANAGEMENT

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 97, 105f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 96f, 105f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 98ff	

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016

GRI 405	Diversität und Chancengleichheit	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 127 Geschäftsbericht 2021: S. 32ff, 38	
---------	----------------------------------	-------	--	--	---	--

WESENTLICHES THEMA: ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2018

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 97, 107f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 96f, 107f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 98ff	

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 109f	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 109f	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen	S. 109f	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 109f	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 109f	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen	S. 108	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 110	

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a, b, c etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	S. 128	Produktivstunden werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht. Im Jahr 2021 wurde evaluiert, ob eine Darstellung der Unfallhäufigkeit für Zeitarbeitskräfte erfolgen kann. Da die Produktivstunden der Zeitarbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen, kann aktuell keine Berichterstattung erfolgen. Information nicht verfügbar: Darstellung der Zeitarbeitskräfte nach Geschlecht

WESENTLICHES THEMA: DIGITALE VERANTWORTUNG

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 97, 111f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 96f, 111f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 98ff	

GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN 2016

GRI 418	Schutz der Kundendaten	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen		Im Jahr 2021 wurde ein amtswegiges Prüfverfahren eingeleitet. Zudem gab es rund 120 Einzelbeschwerdeverfahren. Das Verfahren betreffend einen stehengelassenen Postdepotbeutel ist im Revisionsverfahren anhängig. Zwei amtswegig eingeleitete Prüfverfahren (eines aus 2018 und eines aus 2020) wurden durch die Datenschutzbehörde eingestellt. Das Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Parteiaffinitäten ist im Revisionsverfahren anhängig. Die Datenschutzbehörde hat gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, die Strafe aufzuheben, ein außerordentliches Rechtsmittel erhoben. Die Datenschutzbehörde hat im Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Betroffenenrechte eine Strafe in Höhe von 9,5 Mio EUR verhängt. Die Strafe wird von der Post bekämpft. Im Jahr 2021 gab es ein amtswegiges Prüfverfahren bei der D2D-direct to document GmbH. Das Verfahren wurde im Jahr 2021 eingestellt. Das 2020 eingeleitete amtswegige Prüfverfahren bei der Post.Wertlogistik GmbH wurde im Jahr 2021 eingestellt.
---------	------------------------	-------	---	---	--	---

GRI-Standard-Nummer	GRI-Standard-Titel	Angabe Nummer	Angabe Titel Individuelle Punkte der Angaben (a', b', c' etc.) werden nicht gelistet	SDGs	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen
---------------------	--------------------	---------------	---	------	---------------------------------------	-------------------------------

WEITERE WESENTLICHE THEMEN OHNE GRI-ENTSPRECHUNG

WESENTLICHES THEMA: NACHHALTIGE PRÄSENZ- & PRIVATKUND*INNENANGEBOTE

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 52, 55	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 50f, 52, 55	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 53f, 58	

WESENTLICHES THEMA: NACHHALTIGE BRIEF- & PAKETANGEBOTE

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 52, 58ff	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 50f, 52, 58ff	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 53f	

WESENTLICHES THEMA: GESELLSCHAFTLICHER DIALOG & KOOPERATIONEN

GRI 103: MANAGEMENTANSATZ 2016

GRI 103	Managementansatz	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen		S. 24f, 97, 112f	
GRI 103	Managementansatz	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		S. 25, 96f, 112f	
GRI 103	Managementansatz	103-3	Beurteilung des Managementansatzes		S. 98ff	

Wien, am 25. Februar 2022

Der Vorstand



DI DR. GEORG PÖLZL
Generaldirektor
Vorstandsvorsitzender



DI WALTER OBLIN
Generaldirektor-Stellvertreter
Vorstand Brief & Finanzen



DI PETER UMUNDUM
Mitglied des Vorstands
Vorstand Paket & Logistik

Capital Expenditure (CapEx)

Investitionsausgaben für längerfristige Anlagegüter, das heißt Investitionen in Sachanlagen, als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen (IFRS 16)

CSR

Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) beschreibt die unternehmerische Verantwortung und den Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit über ökologische und soziale Aspekte.

ESG

Environment, Social and Governance (Deutsch: Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte). ESG wird als weiterer Begriff für CSR bzw. die unternehmerische Nachhaltigkeit verwendet und beinhaltet u. a. das Thema Corporate Governance im Sinne der Nachhaltigkeit.

IFC General EHS Guidelines

Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien (EHS) sind ein technisches Referenzdokument der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) der Weltbank, in dem allgemeine und industriespezifische Beispiele guter internationaler Industriepraxis aufgeführt sind.

IFRS

International Financial Reporting Standards: Internationale Rechnungslegungsstandards

MVO Risk Check

Der CSR-Risiko-Check ist ein kostenfreies Online-Tool, welches von MVO Nederland, einem Netzwerk von Unternehmen, entwickelt wurde. Es liefert Unternehmen mit internationaler Geschäftstätigkeit Informationen zu Risiken und Chancen bei Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekten (ESG).

NACE-Code


Statistische Klassifizierung der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft

NO_x

NO_x ist der Oberbegriff für eine Gruppe reaktiver Gase, die alle in unterschiedlichen Mengen Stickstoff und Sauerstoff enthalten (so z. B. Stickstoffmonoxid [NO] und Stickstoffdioxid [NO₂]). Stickoxide gelangen aus natürlichen Quellen und durch menschliche Aktivitäten in die Atmosphäre. Eine der Hauptquellen sind Abgase, die bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe entstehen.

ÖBAG

Die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) vertritt die Eigentümerinteressen des Bundes bei strategisch bedeutsamen Beteiligungen.

 oebag.gv.at/de/portfolio

Operational Expenses (OpEx)

Betriebsausgaben für die Aufrechterhaltung des operativen Geschäftsbetriebes eines Unternehmens, das heißt Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen

SASB

Das Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ist eine gemeinnützige Organisation, die branchenspezifische Standards zur Bilanzierung von wesentlichen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekten (ESG) erstellt.

TCFD

Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ist ein unabhängiger, freiwilliger Zusammenschluss des Financial Stability Boards (Michael R. Bloomberg) und der Bank of England (Mark Carney). Ziel der Initiative ist es, Standards zu setzen, wie Chancen und Risiken aus der Klimaerwärmung für das Geschäftsmodell von Unternehmen bewertet werden.

UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist ein freiwilliger Pakt zwischen Unternehmen, Organisationen und der UNO, in dessen Rahmen sich alle Teilnehmenden dazu verpflichten, Einsatz zu zeigen für Menschenrechte, gerechte Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Hierfür wurden zehn Prinzipien erarbeitet, zu denen sich die teilnehmenden Unternehmen bekennen.

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

gemäß §§ 243b bzw 267a UGB

 102-56

**An die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats der
Österreichische Post Aktiengesellschaft, Wien**

**Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit
des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts
(im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) gemäß §§ 243b bzw.
267a UGB der Österreichische Post Aktiengesellschaft (im Folgen-
den „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2021 durchgeführt.**

Für die folgenden quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren der Österreichische Post Aktiengesellschaft (Mutterunternehmen) haben wir eine Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit durchgeführt:

- Scope 1 und Scope 2 CO₂e-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol für das Geschäftsjahr 2021

Diese quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren finden sich auf der Seite 121 des Nachhaltigkeitsberichts und werden im Folgenden mit „CO₂e-Emissionen“ bezeichnet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts und die Ermittlung und Darstellung der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b bzw 267a UGB) und die Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der Option „Kern“ als Berichtskriterium an. Ebenfalls wendet die Gesellschaft die im Greenhouse Gas Protocol genann-

ten Grundsätze und Standardangaben in Verbindung mit internen Richtlinien sowie den unternehmensintern definierten Kriterien zur Darstellung und Berechnung der Kennzahl „CO₂e-Emissionen“ als Berichtskriterium an. Betreffend die Übergangsphase der EU-Taxonomie VO wendet die Gesellschaft Artikel 8 der EU Taxonomie Verordnung (2020/852) iVm der delegierten Verordnung (2021/4987) als Berichtskriterium an. Die angewandten Berichtskriterien werden im Folgenden als „Berichtskriterien“ adressiert.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlicher beabsichtigter oder unbeabsichtigter falscher Darstellung ist. Auch umfasst die Verantwortung die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden im Rahmen der Anwendung des Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung (2020/852) iVm der delegierten Verordnung (2021/4987).

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft zum 31.12.2021 in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), den GRI Standards (Option „Kern“) sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung (2020/852) iVm der delegierten Verordnung (2021/4987) übereinstimmt.

Weiters ist es unsere Aufgabe, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“ der Österreichische Post Aktiengesellschaft (Mutterunternehmen) abzugeben.

Prüfung mit begrenzter Sicherheit

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und der für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 (Revised)) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;

- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Prozess- und Stichprobenerhebung der türkischen Gesellschaft Aras Kargo a.s. Die Befragung der Mitarbeiter wurden aufgrund der andauernden COVID-19 Pandemie und den Corona-Schutzmaßnahmen ausschließlich virtuell durchgeführt;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die im GRI-Index angeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß §§ 243b und 267a UGB sowie der GRI Standards (Option „Kern“) angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung (2020/852) iVm der delegierten Verordnung (2021/4987) angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des Nachhaltigkeitsbericht.

Prüfung mit hinreichender Sicherheit

Für die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“ der Österreichische Post Aktiengesellschaft (Mutterunternehmen) haben wir unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem ISAE 3000 (Revised) als Reasonable Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unser Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit abgeben können.

Die Auswahl der zusätzlich zu den Prüfungshandlungen mit begrenzter Sicherheit durchgeführten

Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Österreichische Post AG (Mutterunternehmen) in der Berichtsperiode in Bezug auf die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten für die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“.
- Durchführung von kontrollbasierten Prüfungshandlungen zur Beurteilung der Ausgestaltung sowie der Wirksamkeit der Kontrollmaßnahmen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle von Angaben für die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“.
- Durchführung von aussagebezogenen Prüfungshandlungen, insbesondere Prüfung von internen und externen Nachweisen für die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z. B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie der Inhalt von Verweisen auf weiterführende Berichterstattung der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Angaben wurden auf korrekte Übernahme geprüft (keine inhaltliche Prüfung).

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des

Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), den GRI Standards (Option „Kern“) sowie des Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung (2020/852) iVm der delegierten Verordnung (2021/4987) aufgestellt wurde.

Nach unserer Beurteilung sind die quantitativen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „CO₂e-Emissionen“ der Österreichische Post Aktiengesellschaft (Mutterunternehmen) für den Zeitraum vom 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden.

Verwendungsbeschränkung

Eine Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbericht stimmen wir zu. Der Bericht bildet keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf ihren Inhalt. Der Bericht ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber.

Auftragsbedingungen

Grundlage für unsere Prüfung ist der mit der Gesellschaft abgeschlossene Prüfungsvertrag, bei dem die von der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ („AAB 2018“) subsidiär, für den Fall, dass in den vorrangigen Vereinbarungsgrundlagen keine abweichende Regelung getroffen wurde, einen integrierten Bestandteil bilden. Diese Auftragsbedingungen gelten nicht nur zwischen der Gesellschaft und dem Abschlussprüfer, sondern auch gegenüber Dritten. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten ist in Ergänzung zu Punkt 7. der AAB 2018 die Haftung für grobe Fahrleistung mit zwei Millionen Euro beschränkt.

Wien, am 25. Februar 2022



BDO Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Gerhard Posautz e. h.

Wirtschaftsprüfer

Mag. Peter Bartos e. h.

Wirtschaftsprüfer

KONTAKT & IMPRESSUM

 102-53

Herausgeberin und Medieninhaberin

Österreichische Post AG
Rochusplatz 1, 1030 Wien
T: +43 577 67 0
E: info@post.at
FN: 180219d, Handelsgericht Wien

Konzept und Design

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Projektleitung, Redaktion, Organisation/ Koordination

Österreichische Post AG
CSR und Umweltmanagement
Investor Relations;
Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Fotografie

Ian Ehm, Wien
Andreas Jakwerth, Wien
Österreichische Post AG

S. 27; 95 (Green Postal Day) © Österreichische Post AG
Credits: Mitja Kobal/3MPG

Druck

Print Alliance HAV Produktions GmbH,
Bad Vöslau



Nachhaltigkeit ist uns wirklich wichtig.

Als klares Zeichen für den Umweltschutz wurde dieser Bericht daher auf NAUTILUS® gedruckt – einem Recyclingpapier aus österreichischer Produktion. Dieses Papier besteht zu 100% aus recycelten Post-Consumer-Fasern und entspricht den höchsten Nachhaltigkeitsstandards. Zudem ist es mit dem Blauen Engel, FSC™ und dem EU Ecolabel zertifiziert.

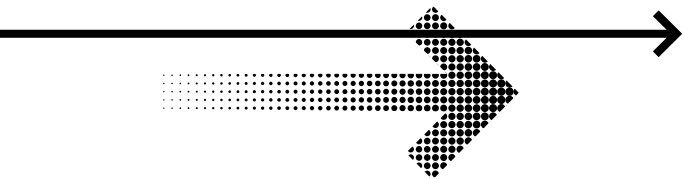
Wir haben diesen Bericht mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Dieser Bericht enthält auch zukunftsbezogene Einschätzungen und Aussagen, die wir auf Basis aller uns zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Diese zukunftsbezogenen Aussagen werden üblicherweise mit Begriffen wie „erwarten“, „schätzen“, „planen“, „rechnen“ etc. umschrieben. Wir weisen darauf hin, dass die tatsächlichen Gegebenheiten – und damit auch die tatsächlichen Ergebnisse – aufgrund verschiedenster Faktoren von den in diesem Bericht dargestellten Erwartungen abweichen können.

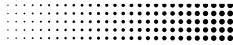
Für Informationen zum Datenschutz siehe post.at/datenschutz

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist auch in englischer Sprache verfügbar. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.

Redaktionsschluss: 10. März 2022



**IMMER
BESSER
BLEIBEN.**



**IMMER
BESSER
BLEIBEN.**



post.at/csr