
Zeichen des **VERTRAUENS**



ÖSTERREICHISCHE POST

Nachhaltigkeitsbericht 2022



Wissen, was zählt.

Zeichen des VERTRAUENS



Georg Pölzl, Generaldirektor
der Österreichischen Post



Kaum ein Zeichen ist bekannter als das Posthorn. Es steht für ein Vertrauen, das die Menschen im Land auf den ersten Blick spüren. Sie vertrauen darauf, dass wir pünktlich sind, Verantwortung übernehmen und Nähe zeigen. Dieses Gefühl zu bestätigen und auszubauen ist eine Aufgabe, die wir jeden Tag aufs Neue angehen – gemeinsam mit Partner*innen, Lieferant*innen und unseren Mitarbeiter*innen. So weist unser Zeichen geradewegs in die Zukunft.

INHALT



Informationen zum nicht- finanziellen Bericht

Der gesetzlich verpflichtende nichtfinanzielle Bericht wird seit dem Berichtsjahr 2021 in Form des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht. Die aktuellen Entwicklungen zur Berichtspflicht im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beobachten wir und passen unsere Berichterstattung zukünftig dahingehend an.

LESEFÜHRUNG

Unsere Piktogramme verweisen auf andere Berichtsstellen sowie weiterführende Informationen.

 Sustainable Development Goals

 GRI-Index

 Geschäftsbericht

 Nachhaltigkeitsbericht

 Internet

➔ 01 ZEICHEN DES VERTRAUENS

04 – Vorstandsinterview

➔ 08 UNTERNEHMEN & VERANTWORTUNG

08 – Die Österreichische Post im Überblick

12 – Integrierte Unternehmens- & Nachhaltigkeitsstrategie

20 – Masterplan Nachhaltigkeit 2030

24 – Wesentliche Themen

31 – Stakeholder Management

33 – ESG-Risikomanagement

44 – Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien

➔ 46 WIRTSCHAFT & KUND*IN

55 – Managementansatz und Ziele

58 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

61 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

65 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Beschaffung

66 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Governance & Compliance

72 – Wesentliches Thema:
Stakeholder Value

➔ 76 UMWELT & KLIMA

84 – Managementansatz und Ziele

88 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Mobilität

90 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Immobilien

92 – Wesentliches Thema:
Ressourceneffiziente Prozesse

93 – Wesentliches Thema:
Kreislaufwirtschaft

➔ 94 MENSCH & SOZIALES

102 – Managementansatz und Ziele

106 – Wesentliches Thema:
Unternehmens- & Arbeitskultur

112 – Wesentliches Thema:
Integriertes Diversitätsmanagement

115 – Wesentliches Thema:
Arbeits- und Gesundheitsschutz

119 – Wesentliches Thema:
**Digitale Verantwortung –
Datenschutz & Datensicherheit**

121 – Wesentliches Thema:
**Gesellschaftlicher Dialog
& Kooperationen**

➔ 123 WEITERE INFORMATIONEN

125 – Nachhaltigkeit in Zahlen

138 – EU-Taxonomie

154 – Prinzipien der Berichterstattung

156 – GRI Content Index

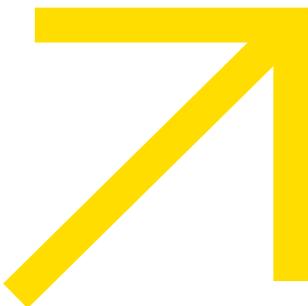
166 – Glossar

167 – Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

170 – Kontakt & Impressum

Wissen, was zählt.

NÄHE in die Tat umsetzen



Für die Post bleibt der Mensch immer der wichtigste Faktor.



Durch das flächendeckende Filialnetz, die bank99, das bewährte Post Partnersystem sowie die vielen Zusteller*innen ist die Post in ganz Österreich präsent. Echte Nähe entsteht, wenn man die Bedürfnisse der Kund*innen zu den eigenen macht – und aus ihnen die richtigen Lösungen ableitet.

GRI 2-22

Ökonomische und geopolitische Verwerfungen haben 2022 weltweit die Wirtschaft beeinträchtigt. Wie hat sich das für die Österreichische Post bemerkbar gemacht?

Georg Pölzl_ Die Situation war schon vor dem Beginn des Ukraine-Kriegs schwierig. Die bereits in der Pandemie entstandenen Lieferkettenprobleme und den preistreibenden Nachfrageüberhang spüren wir als Logistikunternehmen natürlich ebenso deutlich wie die 2022 extrem gestiegenen Kosten für Energie. Die hohe Inflation sorgt für steigende Preise sowie höhere Löhne und Gehälter und lässt somit eine konjunkturelle Abkühlung erwarten. Letztlich gelten nach einer Niedrigzins-Dekade für uns alle schlagartig neue Spielregeln. Ganz aktuell macht uns aber auch die dramatische Situation nach dem Erdbeben in der Türkei und in Syrien betroffen. Unser Mitgefühl gilt der Bevölkerung, wir versuchen Hilfe zu leisten, wo wir können.

Walter Oblin_ Das vergangene Jahr hat speziell in Europa enorme Herausforderungen für Unternehmen gebracht, die in der Folge auch deren Kund*innen spüren. Das Stop-and-Go beim Anfahren der Wirtschaft nach der Pandemie und die Folgen von Krieg und Inflation haben uns in die unternehmerische Pflicht genommen, die steigenden Kosten auch im Produkt-Preisgefüge zu berücksichtigen. Damit sichern wir die nachhaltige Stabilität und Werthaltigkeit unseres Unternehmens.

Peter Umundum_ Operativ waren die multiplen Krisen durchgehend spürbar: Die Lieferkettenengpässe haben sich vom Zustellfahrzeug bis zur Sortiertechnik bei nahezu allen Beschaffungen im Hinblick auf Termin- und Preistreue negativ bemerkbar gemacht. Dabei haben wir diese Tendenzen nicht nur in Österreich gespürt. Speziell in der Türkei haben die sehr hohe Inflation und die volatile Währung unseren Mitarbeiter*innen vor Ort einiges abverlangt, um das lokale Geschäft mit toller Leistung und hoher Qualität sicherzustellen und damit das Vertrauen zu bestätigen, das die Kund*innen in unser Unternehmen haben.

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



„Wir tragen als Unternehmen eine große Verantwortung und wollen auch in Zukunft dem Vertrauen gerecht werden, das unsere Kund*innen, die Mitarbeiter*innen und die Gesellschaft in die Österreichische Post haben.“



181

Mio Pakete hat die Post im Jahr 2022 in Österreich transportiert.



Ein solches Vertrauen muss sich auch die Österreichische Post immer wieder neu verdienen ...

Walter Oblin_ Absolut! Und dafür müssen wir investieren. Wir wollen sowohl im Hinblick auf das Volumen als auch auf die Qualität unserer Leistung die Nummer eins in Österreich bleiben und müssen dafür Geld in die Hand nehmen. Beim Fuhrpark und den Gebäuden investieren wir gleichermaßen in die Kapazität und in unsere Zukunftsfähigkeit. Die ist eng an das Thema Nachhaltigkeit geknüpft: Unsere Umstellung auf eine CO₂-freie Logistik folgt unserem Masterplan. Derzeit sind wir in 21% unserer Rayone in Österreich auf der letzte Meile CO₂-frei. Bis 2030 werden wir hier 100% erreichen. Und auch bei den Gebäuden liegt unser Fokus auf Nachhaltigkeit: Die Installation von Photovoltaikanlagen auf den Logistikzentren schreitet ebenso erfolgreich voran wie die Nutzung von Wärmepumpen zum Heizen oder der Einsatz ausrangierter Elektroautobatterien als Energiespeicher.

Es geht also sowohl um einen Aus- als auch um einen Umbau?

Peter Umundum_ Genau, diese beiden Faktoren treiben das Investitionsprogramm der Post. Wir arbeiten gezielt am Umbau zu einer CO₂-freien Logistik und gleichzeitig auch am Kapazitätsausbau. Der Ausbau ist erforderlich, weil der Umfang der mit der Österreichischen Post verschickten Pakete vor dem Hintergrund zunehmender Online-Bestellungen von 108 Mio Pakete im Jahr 2018 auf 181 Mio Pakete im Jahr 2022 gestiegen ist, konzernweit transportierten wir 2022 über 433 Mio Pakete. Mit Investitionen in Höhe von mehr als 380 Mio EUR in den Ausbau unserer Kernlogistik haben wir in Österreich die benötigten Kapazitäten geschaffen.

Das klingt vergleichsweise technisch ...

Georg Pölzl_ Das täuscht! Um unser Leistungsversprechen zu erfüllen, reicht es keineswegs, in Fahrzeuge oder Gebäude zu investieren. Der wichtigste Faktor ist und bleibt der Mensch. Bei unseren Mitarbeiter*innen punkten wir nicht nur als sichere Arbeitgeberin mit interessanten Berufen und Entwicklungsmöglichkeiten sowie attraktiven Zusatzleistungen. Im Berichtsjahr haben wir unter dem Claim „Auf Dich kommt's an, wie's ankommt.“ ein neues Programm zur Unternehmenskultur gestartet. Diese Kultur unterstreicht die Bedeutung des Menschen. Sie definiert, wie



Walter Oblin, Generaldirektor-Stellvertreter, Vorstand Brief & Finanzen (CFO) 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.

„Wir wollen sowohl im Hinblick auf das Volumen als auch auf die Qualität unserer Leistung die Nummer eins in Österreich bleiben und müssen dafür Geld in die Hand nehmen.“



„Wir haben ein hohes Maß an Vertrauen in unsere Mitarbeiter*innen und gehen davon aus, dass sie ihre Leistungen jeden Tag optimal erbringen. Damit legen sie die Basis für die Wertschätzung, die uns unsere Kund*innen entgegenbringen.“



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

wir arbeiten wollen und stellt dabei das „Wir“ und die Werte Leistung, Sinn und Freude ins Zentrum. Wir haben im Berichtsjahr erneut mehrere Auszeichnungen als Arbeitgeberin bekommen – mit unserer Unternehmenskultur schaffen wir Vertrauen und arbeiten daran, uns auch weiterhin als sehr gute Arbeitgeberin zu positionieren.

Peter Umundum_ Wir haben ein hohes Maß an Vertrauen in unsere Mitarbeiter*innen und gehen davon aus, dass sie ihre Leistungen jeden Tag optimal erbringen. Damit legen sie die Basis für die Wertschätzung, die uns unsere Kund*innen entgegenbringen. Unter dem Stichwort „New Normal“ haben wir in den vergangenen Jahren viel unternommen, um Büroarbeitsplätze flexibler zu gestalten. Neben unseren Büroarbeitsplätzen haben wir eine Vielzahl an Arbeitsplätzen außerhalb von Büros. Gerade diese Mitarbeiter*innen gilt es einzubeziehen. Dafür haben wir einen großen Instrumentenkasten mit Kommunikationstools, Sozialleistungen und Entwicklungsprogrammen zusammengestellt. Grob lassen sich unsere Aktivitäten für die insgesamt rund 27.000 Mitarbeiter*innen im Konzern in drei Bereiche gruppieren: einstellen und integrieren, entwickeln und lernen, binden und anerkennen. In ihrer Summe positionieren uns diese Maßnahmen als Arbeitgeberin im Wettbewerb und sorgen dafür, dass wir eine ausgezeichnete und beliebte Arbeitgeberin bleiben.

Die Nummer eins ist die Österreichische Post auch als landesweit führende Logistik- und Paketdienstleisterin Österreichs. Wie arbeiten Sie an der Zukunft dieses Unternehmens?

Walter Oblin_ Auch angesichts der aktuellen Herausforderungen und der schwierigen Zeiten, durch die wir in den letzten Jahren gegangen sind, liegt unser Fokus auf dem weiteren Wachstum und der nachhaltigen Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells im Sinne unserer Kund*innen und Beschäftigten. Konkret arbeiten wir an unserem Ziel einer Steigerung des Unternehmensumsatz auf drei Milliarden Euro bis 2030 bei einer nachhaltig hohen Profitabilität.

Georg Pözl_ Wir tragen als Unternehmen eine große Verantwortung und wollen auch in Zukunft dem Vertrauen gerecht werden, das unsere Kund*innen, die Mitarbeiter*innen und die Gesellschaft in die Österreichische Post haben. Deshalb denken wir bei allen unternehmerischen Entscheidungen ganzheitlich: Wir haben im Blick, wie sich unser Unternehmen, die Gesellschaft, die Branche und die Arbeitswelt entwickeln. Diese Faktoren fließen in unsere Strategie ein. Dabei sehen wir in der stetigen Veränderung und Verbesserung einen Grundstein für erfolgreiches Unternehmertum. Das gilt insbesondere in turbulenten Zeiten. Unsere Branche steht derzeit unter einem enormen Druck: Kosten, veränderte Arbeitswelten und Situationen bei den Zuliefer*innen machen allen Unternehmen zu schaffen. In dieser Situation schafft die Österreichische Post Vertrauen und setzt unter anderem mit guten Dienstverhältnissen, einem soliden Lieferant*innenmanagement und attraktiven Arbeitsbedingungen ein Zeichen als Vorreiterin der Branche.

Die Österreichische Post im Überblick

GRI 2-6, 2-1, 2-2, 3-1

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, acht Ländern Südost- und Osteuropas und der Türkei.

Unternehmensstruktur und Geschäftsfelder

GRI 2-1, 2-6

Mehrheitsaktionärin des Konzerns ist die Österreichische Beteiligungs AG – ÖBAG. Detaillierte Informationen zum Unternehmen sowie zur Post-Aktie und zur Aktionärsstruktur finden Sie im Geschäftsbericht 2022.

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 umfasst inländische und ausländische Konzernunternehmen.

Das Kerngeschäft der Division Paket & Logistik ist die Beförderung von Paketen und Post Express-Sendungen 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 inländische und ausländische Konzernunternehmen.

Das Leistungsspektrum der Division Filiale & Bank umfasst das Filial- und Finanzdienstleistungsgeschäft der Österreichischen Post. Die Division ist im



Division Brief & Werbepost in Österreich

599 Mio

Briefe

310 Mio

Printmedien und
333 Mio Regionalmedien

361 Mio

adressierte Werbesendungen
und 2,9 Mrd unadressierte
Werbesendungen

94,6%

der bei der Post aufgegebenen Briefe
erreichen ihre Empfänger*innen
schon am nächsten Werktag



Division Paket & Logistik in Österreich

181 Mio

●● Pakete und Post Express-Sendungen

97,6%

●● aller Pakete werden innerhalb von zwei Werktagen zugestellt

96,3%

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



Division Filiale & Bank in Österreich

1.726

●● Geschäftsstellen

260.000

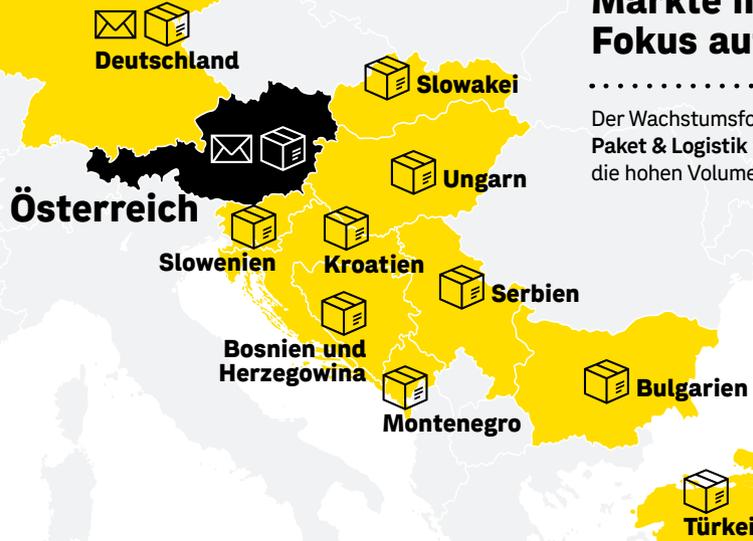
●● Kund*innen der bank99

524

●● Abholstationen mit

106.689

●● Fächern



Internationale Märkte mit Fokus auf Paket

Der Wachstumsfokus auf Paket & Logistik wird durch die hohen Volumina bestätigt.



Heimatmarkt Österreich zusammen mit dem Konzernunternehmen bank99 aktiv.

- siehe Geschäftsbericht 2022 S. 08f, 47ff, 51ff

> Präsenz der Österreichischen Post

GRI 2-1, 2-6

Die Post ist mit ihren Konzernunternehmen im Bereich Brief & Werbepost sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland, acht Ländern Südost- und Osteuropas und in der Türkei aktiv. Mit 81% wird der Hauptteil 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. Der Anteil der Division Paket & Logistik am Gesamtumsatz profitiert vom stetigen Trend zum Online-Handel. Die gestiegene Bedeutung des Paketgeschäfts wird im Umsatzmix deutlich.

Das Geschäftsstellennetz der Österreichischen Post AG zählt mit 1.726 Geschäftsstellen, davon 379 eigenbetriebene und 1.347 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. 155

> Ratings und Auszeichnungen



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 2022 erhielten wir wiederholt das bestmögliche Ergebnis AAA.

2 ●● ISS ESG

ISS ESG ist eine der weltweit führenden Ratingagenturen im nachhaltigen Anlagesegment. Im ESG Corporate Rating von 2022 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 2022 erzielten wir ein sehr gutes Ergebnis: ein A-Rating. Dieses Ergebnis belegt nicht nur die transparente Umweltberichterstattung, sondern auch die Qualität unserer eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen.

4 ●● S&P GLOBAL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT (CSA)

Im Jahr 2022 nahm die Post erneut aktiv am Corporate Sustainability Assessment (CSA) von S&P Global teil. Das CSA gilt als eines der führenden

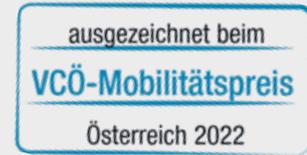
weltweiten Nachhaltigkeitsbenchmarks und zeichnet sich durch umfassende branchenspezifische Fragen aus. Die Post erhielt 2022 einen Score von 54 von 100 Punkten. Die Post lag damit im 89. Perzentil in der Branche Transport & Transportlogistik, was bedeutet, dass 89% der Unternehmen einen niedrigeren oder maximal gleichen ESG-Score erreicht haben.

5 ●● SUSTAINALYTICS

Sustainalytics ist eine der bekanntesten ESG-Ratingagenturen und bewertet die Nachhaltigkeitsrisiken von Unternehmen. Die Post wurde aufgrund ihres starken Nachhaltigkeitsmanagements 2022 als „Low Risk“ eingestuft (15,7 von 50 Risikopunkten) und liegt damit im Spitzenfeld ihrer Peers.

6 ●● EFFECTIVE SUSTAINABILITY COMMUNICATOR AWARD

Die Post erreichte den 1. Platz beim Effective Sustainability Communicator Austria Award 2022. 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.



7 ●● AUSTRIAN SUSTAINABILITY REPORTING AWARD

Beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) – dem Preis für die besten österreichischen Nachhaltigkeitsberichte – hat die Österreichische Post im Jahr 2022 den zweiten Platz in der Kategorie „Kapitalmarkt-orientierte Unternehmen (ausgenommen Banken und Versicherungen)“ erreicht. Mit dem ASRA werden österreichische Unternehmen ausgezeichnet, welche die Forderung, umfassend, klar und transparent über ihre Nachhaltigkeitsleistungen zu informieren, vorbildlich umsetzen.

8 ●● AUSTRIA'S LEADING COMPANIES AWARD

Im Mai 2022 erhielt die Post den von „Die Presse“, KSV1870 und PwC verliehenen Austria's Leading Companies (ALC) Award in der Kategorie „Nachhaltigkeit“. In dieser Kategorie werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich aktiv mit den ESG-Aspekten auseinandersetzen und sich so ihren langfristigen Erfolg sichern. Diese Auszeichnung bestätigt erneut die Vorreiterinnenrolle der Post in Sachen grüne Logistik.

9 ●● PREISE FÜR DAS GREENPACK

Zahlreiche Auszeichnungen erhielt die in Zusammenarbeit mit der FH Oberösterreich entwickelte ökologische Mehrwegverpackung „GreenPack“. Der Staatspreis für Smart Packaging 2022 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt,

Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) vergeben. Die Post kam bei der diesjährigen Preisvergabe mit der „Grünen Verpackung“ zum Zug und erhielt den Sonderpreis Innovation. Das Team vom Magazin BUSINESSART sucht jedes Jahr Held*innen der Nachhaltigkeit, die als „Nachhaltige Gestalter*innen“ geehrt werden. Dieses Jahr wurde das „GreenPack“ für seinen innovativen Charakter und nachhaltigen Kern ausgezeichnet. Weiters gewann es den begehrten VCÖ-Mobilitätspreis 2022 in der Kategorie „Klimaverträglicher Gütertransport und Logistik“. Somit konnte die „Grüne Verpackung“ im Berichtsjahr eine außergewöhnliche Erfolgsgeschichte schreiben.

10 ●● ECO PERFORMANCE AWARD

Der Eco Performance Award zeichnet innovative und anwendungsorientierte Unternehmensstrategien aus, die ökonomische, ökologische und soziale Aspekte vereinen. Dabei werden neben dem wirtschaftlichen Erfolg und dem Einsatz für den Umweltschutz auch das soziale Engagement für Mitarbeiter*innen und Gesellschaft honoriert. Initiator des Awards ist die Universität St. Gallen. Die Post gewann den Eco Performance Award 2022 mit dem Projekt „Grünes Graz“. Das Ziel der Österreichischen Post AG ist es, bis 2030 alle Sendungen (Briefe, Werbesendungen, Printprodukte und Pakete) im Inland CO₂-frei zuzustellen. Das heißt, die Zustellung erfolgt ausschließlich zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit E-Fahrzeugen. In Graz ist das ehrgeizige Ziel einer vollständig CO₂-freien Zustellung bereits erreicht.

➤ Integrierte Unternehmens- & Nachhaltigkeitsstrategie

Für die Österreichische Post steht fest: Eine nachhaltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ist grundlegend, 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 2-23, 2-9

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 und bedeutet zugleich Herausforderung und große Chance. 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.

Fundamental wichtiger wurde in den letzten Jahren das Thema Nachhaltigkeit. Diese Dynamik hat sich in den vergangenen zwei Jahren nochmals deutlich verstärkt. Es ist unser Anspruch, bei allen unseren unternehmerischen Aktivitäten nachhaltig zu agieren, wir wollen unserer Verantwortung auf allen Ebenen nachkommen.

Um diesen Trends Rechnung zu tragen und gleichzeitig die Chancen und Herausforderungen in der Unternehmensumwelt verstärkt zu nutzen, erfolgte im Jahr 2020

ein Strategie-Update der Österreichischen Post. Unsere integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zeigt, wo wir hinwollen – vorwärts in die Zukunft.

Als breit aufgestellter, risikodiversifizierter Konzern konzentriert sich die Österreichische Post auf sechs Märkte. Als Plattform bietet der Konzern Synergien zwischen den Aktivitäten in den verschiedenen Märkten.

Die strategischen Ziele als Vorgabe für Initiativen und Maßnahmen sind auf diese Märkte heruntergebrochen:

- Brief- und Geschäftsprozesslösungen
- Digitale und analoge Werbung
- Paket-, E-Commerce- und Logistiklösungen
- Digitaler und analoger Handel/Privatkund*innenangebot
- Finanzdienstleistungen
- Immobilien

Die Strategie selbst fußt auf drei Eckpunkten:

- 1 ●● Verteidigung der Marktführerschaft und Profitabilität im Kerngeschäft
- 2 ●● Profitables Wachstum in nahen Märkten
- 3 ●● Ausbau des Filial- und Digitalangebots für Privatkund*innen und KMU

G 01 Ehrgeizige, wissenschaftlich fundierte Konzernziele zur CO₂-Reduktion

CO₂-Emissionen (Scope 1–3) Tonnen

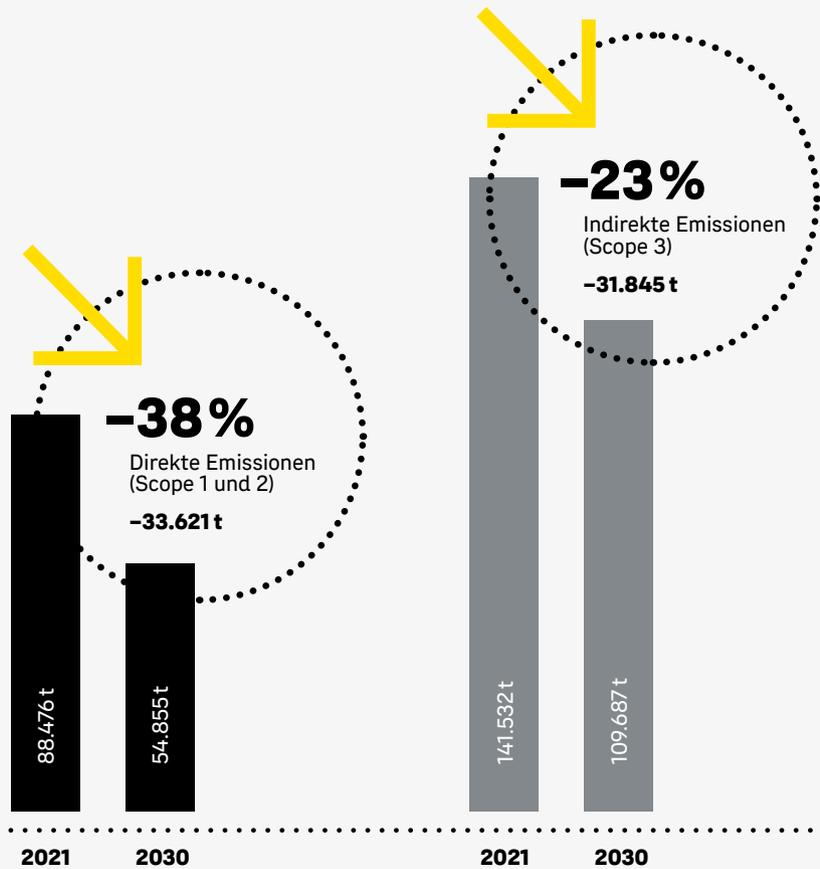
- Direkte Emissionen (Scope 1 und 2)
- Indirekte Emissionen (Scope 3)



1,5 °C

Dekarbonisierung auf dem Weg nach Paris

- 1 Verbesserung der betrieblichen Energieeffizienz**
- 2 Aufbau der E-Fahrzeugflotte und E-Fuel-/Wasserstoff-Piloten**
- 3 Kauf von Ökostrom und Investitionen in eigene PV-Anlagen**



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.

Unsere Strategie zeigt zwei Dinge deutlich: 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. 18f

> On The Road To Paris – unsere Klimastrategie zur Dekarbonisierung des Kerngeschäfts

GRI 3-3

Die Post trägt als großes Logistikunternehmen eine besondere Verantwortung gegenüber der Umwelt und dem Klima. Wir bekennen uns vorbehaltlos zu den globalen Klimazielen. Die Bedeutung der Thematik haben wir schon 2011 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 Österreichischen Post AG in Österreich werden jährlich über anerkannte Klimaschutzprojekte kompensiert.

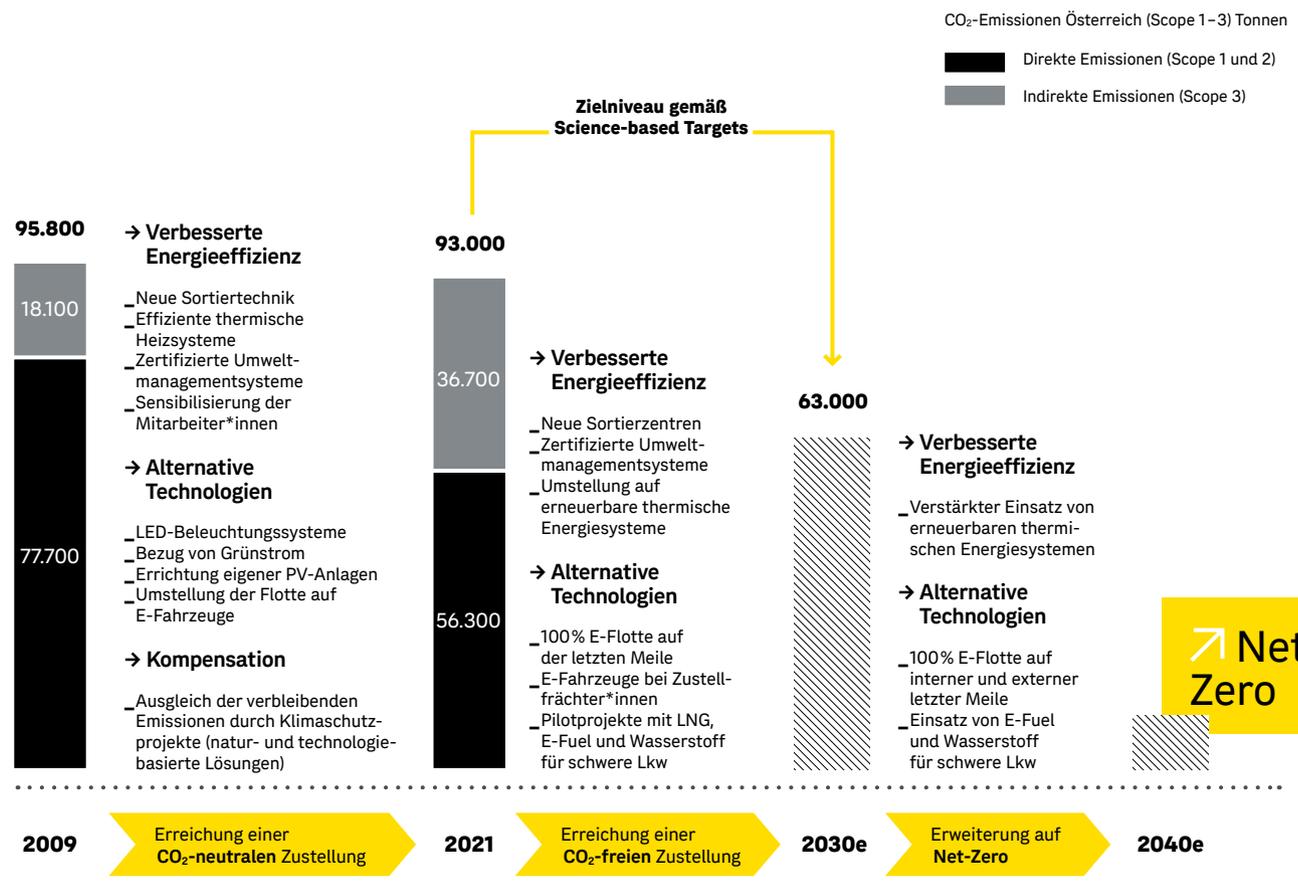
Wir betrachten die Klimakrise mitsamt ihren Auswirkungen auch im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements und des Konzerncontrollings. Dazu nutzen wir bspw. Szenarioanalysen und bewerten die Auswirkungen der physischen und transitorischen Klimarisiken und -chancen.

„Umwelt & Klima“ ist ein Handlungsfeld der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie des Masterplans Nachhaltigkeit 2030. Durch die 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 unterjährliche/ quartalsweise Messung über Leistungsindikatoren.

Mit Oktober 2022 wurde in Österreich eine „CO₂-Steuer“ eingeführt. Diese eigenständige Abgabe wird bei den Inverkehrbringern von Kraft- und Heizstoffen erhoben und die Österreichische Post AG indirekt über höhere Kosten in der Beschaffung dieser Energieträger treffen. Die Post unterliegt darüber hinaus keiner direkten Abfuhrverpflichtung. Der Anfangspreis lag bei 30 EUR pro Tonne CO₂. Eine Erhöhung wird schrittweise erfolgen und der Preis soll bis 2025 auf 55 EUR steigen. 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

G 02 Detaillierter Fahrplan zu Net-Zero in Österreich



mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und der Science-based Targets Initiative (SBTi). 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 reduzieren sollen (bspw. Schutz vor sommerlicher Übererwärmung durch Verschattung oder Grünraumkonzepte in Logistikzentren).

Science-based Targets Initiative und Climate Group EV100 Initiative

Der große Wendepunkt der Klimastrategie „On The Road To Paris“ wird 2030 erreicht. Dann wird die gesamte Zustellung der Österreichischen Post AG 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 nimmt die Österreichische Post AG an der Science-based Targets Initiative teil, einer internationalen Organisation, die unter anderem vom WWF unterstützt wird. Die Initiative verfolgt das Ziel, Unternehmen aktiv in den Klimaschutz einzubinden. Wir haben – 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 Rahmen eines Projekts des Klima- & Energiefonds mit der Erarbeitung neuer Science-based Targets – erweitert auf den Konzern – begonnen (mehr dazu siehe S. 17). Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Einreichung eines 1,5 °C-konformen CO₂-Reduktionsziel bis 2030 sowie zu Net Zero 2040 eingereicht. Dieses Commitment und das entsprechende CO₂-Reduktionsziel gilt für die Österreichische Post AG und alle Konzernunternehmen. Des Weiteren unterstützen wir die „Business Ambition for 1,5 °C“ und die globale „The Climate Pledge“ Initiative.

Die Verpflichtung zu diesen ganzheitlichen wissenschaftlichen Zielen fordert eine Reduktion der CO₂-Emissionen. Sie umfasst nicht nur Emissionen, die im unmittelbaren Einflussbereich der Post liegen (Scope 1 und Scope 2), sondern auch jene CO₂-Emissionen, die durch

die Prozesse in unseren Logistikzentren, in den Büros und Zustellbasen sowie durch die Transport- und Zustelleistungen der Frächter*innen entstehen (Scope 3). Der interne Prozess zur Zielsetzung wurde abgeschlossen und die Ziele durch den Vorstand angenommen. Die neuen Ziele sollen zu einer Erderwärmung von maximal 1,5 °C beitragen. Aktuell arbeiten wir an der Aufbereitung der Einreichungsunterlagen zur Prüfung und Freigabe der Ziele durch die SBTi.

Mithilfe der CO₂-Reduktionsziele und diverser operativer Maßnahmen werden wir unsere direkten und indirekten CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2040 (Basisjahr 2021) um zumindest 90% reduziert haben. Diese massive Dekarbonisierung wird stufenweise und im Einklang mit den verfügbaren Umwelttechnologien erfolgen. Die verbleibenden Restemissionen gleichen wir über anerkannte Klimaschutzprojekte aus. Dies entspricht dem derzeitigen Verständnis von Net-Zero/Netto-Null.

Auch die relativen Emissionen pro transportierter Sendungstonne der Österreichischen Post AG sollen sinken. Unser Ziel ist, die relativen Emissionen zwischen 2009 und 2030 pro transportierter Sendungstonne um mindestens 70% zu verringern.

- ●  Die Kennzahlen sowie weitere Informationen finden sich ab S. 123.

Reduktionsmaßnahmen: das Konzept der CO₂-neutralen Zustellung

3-3

Die 2011 gestartete Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT bildet den Kern des Engagements und der Leistungen im Handlungsfeld „Umwelt & Klima“. Mit ihr verfolgt die Post das Ziel, die eigenen Treibhausgasemissionen kontinuierlich und weitreichend zu reduzieren (siehe linke 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 wird energetisch analysiert und verbessert, wie etwa die Förderanlagen in den Logistikzentren. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zum sparsamen Umgang mit Energie. Hierzu wurde ein internes Energieeffizienzprogramm aufgesetzt, um technische Maßnahmen und Verbesserungen im Nutzungsverhalten zu vereinen.

- ●  Mehr dazu findet sich in Kapitel „Umwelt & Klima“ ab S. 76.

Im zweiten Schritt erfolgt der Umstieg auf alternative Energieformen. Bereits seit 2012 setzt die Österreichische Post AG ausschließlich auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen und Technologien. Seit Anfang 2017 bezieht die Österreichische Post AG erneuerbaren Strom aus Österreich, seit 2018 stellen auch die österreichischen Konzernunternehmen sukzessive auf den Bezug von Grünstrom um. Zudem haben wir 13 Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von rund 4.300 Kilowattpeak (kWp) errichtet. Ein weiteres Handlungsfeld zur Reduktion von CO₂-Emissionen sehen wir im Ausbau der E-Mobilität.

-  Mehr dazu findet sich in Kapitel „Umwelt & Klima“ ab S. 76.

Im dritten Schritt erfolgt die Kompensation aller nicht vermeidbaren Emissionen der Österreichischen Post AG. Alle CO₂-Emissionen, die bei Annahme, Sortierung, Zustellung und bei Overheadprozessen entstehen und derzeit nicht vermeidbar sind, kompensieren wir durch die Unterstützung von internationalen Klimaschutzprojekten. Somit ist die Kette – angefangen bei der Zustellung, über die Prozesse in Logistikzentren und Zustellbasen bis hin zu den Emissionen der externen Transportdienstleister*innen – CO₂-neutral durch Kompensation.

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 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 und VCS oder unterstützen Kleinstprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung durch Universitäten. Bei den Projekten geht es vor allem darum, nicht vermeidbare Emissionen der Post zu kompensieren.

Auf internationaler Ebene fördern wir zahlreiche zertifizierte Klimaschutzprojekte wie die Erzeugung erneuerbarer Energie durch Solar-, Wind- oder Geothermieanlagen. Auch die sozialen Aspekte sind für uns bei der Auswahl der Projekte von großer Bedeutung: Die Entwicklung günstiger und effizienter Kochöfen für die Bevölkerung in Ländern des globalen Südens reduziert nicht nur den Brennstoffverbrauch, sondern verringert auch Gesundheitsrisiken. In Indien fördern wir eine



> In Österreich: seit 2011 CO₂-neutral – bis 2030 frei von CO₂ in der Zustellung

- **Verbesserung der betrieblichen Energieeffizienz:** Wirkungssteigerung in den Kernprozessen, z. B. durch einen modernen Fuhrpark und die energetische Verbesserung von Prozessen und Gebäuden
- **Verstärkte Nutzung alternativer Technologien:** z. B. Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen und Ausbau der E-Fahrzeugflotte und Aufbau von E-Fuel- und Wasserstoff-Pilotprojekten
- **Kompensation aller nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen:** Alle bei der Annahme, Sortierung, Zustellung und Overheadprozessen entstehenden CO₂-Emissionen werden berechnet und in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von internationalen Klimaschutzprojekten kompensiert. Somit ist die Kette – angefangen bei der Zustellung, über die Prozesse in Logistikzentren und Zustellbasen bis hin zu den Emissionen der externen Transportdienstleister*innen – CO₂-neutral durch Kompensation

Durch diese Maßnahmen stellt die Post bereits seit 2011 alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zu.

neuartige Methode zur Wasserdesinfektion, wodurch wiederum das Klima durch die Einsparung von Feuerholz für das Abkochen von Wasser profitiert, aber auch die Menschen vor Ort durch sauberes Wasser Lebensqualität gewinnen. Wir unterstützen außerdem Biodiversitätsprojekte wie etwa im Virunga Nationalpark in Ruanda zum Schutz der dort heimischen Berggorillas.

Sensibilisierung für Klimaschutz

GRI 3-3

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. 121ff). 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 bewerteten die CO₂-Initiativen in der Mitarbeiter*innenumfrage 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 Kund*innenzufriedenheitsumfragen. Durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen ist auch die CO₂-Bilanz der Kund*innen dahingehend ausgeglichen. Interessierte Geschäftskund*innen können ein Zertifikat anfordern, das die CO₂-neutrale Zustellung all ihrer Sendungen des Vorjahres bestätigt. Zudem können sie das „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Logo für ihre Kommunikation nutzen.

T 01 Umwelt- & Klimastrategie: CO₂-Reduktionsziele

GRI 3-3

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.b Science-based Target CO₂-Reduktionsziel Österreichische Post AG: Reduktion der CO₂-Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013)</p>	<p>Energieeffizienzprogramm zur Einsparung von Energie im Betrieb</p> <p>Ausbau der E-Mobilität und anderer alternativer Antriebstechnologien in der eigenen Flotte und bei Fremdvergabe an Geschäftspartner*innen</p>	<p>Anstieg der CO₂-Emissionen der Österreichischen Post AG um 29,6% (Basisjahr 2013) aufgrund der wachsenden Paketmengen von rund 160% im Zeitraum von 2013 bis 2022</p>
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Science-based Target CO₂-Reduktionsziel Österreichische Post-Konzern: Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um 38% bis 2030 (Basisjahr 2021)</p>	<p>Umstieg von fossilen auf regenerative Energieträger in der Wärmebereitstellung</p> <p>Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen</p>	<p>Commitment Letter bei Science-based Targets Initiative und The Climate Pledge eingereicht</p>
<p>Reduktion der Scope-3-CO₂-Emissionen um 23% bis 2030 (Basisjahr 2021)</p>		
<p>SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Net-Zero/Netto-Null 2040: Reduktion der direkten und indirekten Emissionen um zumindest 90% (Basisjahr 2021)</p>		<p>Commitment Letter bei Science-based Targets Initiative und The Climate Pledge eingereicht</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



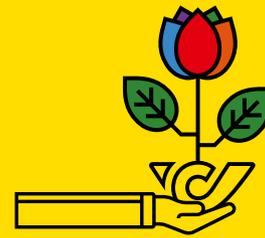
› Unsere Vision

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 **dazulernen**.



Unser Purpose



Wir liefern immer eine Lösung.

📄 Mehr zum Leitbild der Post
siehe S. 67.

➤ Masterplan Nachhaltigkeit 2030

Für die Post ist Nachhaltigkeit ein 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 in unserem umfassenden Masterplan Nachhaltigkeit 2030 gebündelt.

GRI 2-9, 2-12, 2-15, 2-16, 2-23

Der Masterplan Nachhaltigkeit 2030, in 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 wesentliche Themen bilden den Kern des Masterplans und werden den oben genannten drei Handlungsfeldern 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.

Die strategische Steuerung und Umsetzung des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 wird durch eine eigene

Programmorganisation gewährleistet. Durch diese Struktur können Verantwortlichkeiten präzise festgelegt und eine Erfolgskontrolle sicherstellt werden.

➤ Nachhaltigkeitsorganisation

GRI 2-9, 2-12, 2-13

Der Nachhaltigkeitsanspruch ist bei der Österreichischen Post fest verankert, auch strukturell: Das Thema Nachhaltigkeit ist organisatorisch direkt bei Generaldirektor Georg Pözl in der Abteilung „Corporate Social Responsibility (CSR) & Umweltmanagement“ angesiedelt. Da Nachhaltigkeit als Querschnittsmaterie in diversen Unternehmensbereichen eine Rolle spielt, steht die Abteilung als Programmmanagerin 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. Die Programmleitung liegt bei der Abteilung CSR & Umweltmanagement. Die operative Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch die jeweiligen Fachbereiche.

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

gewährleisten. 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 der Österreichischen Post, wird in die Nachhaltigkeitssteuerung bewusst mit einbezogen. Seit 2020 unterstützt Sigrid Stagl, Professorin und Gründerin des Instituts für Ecological Economics, als Expertin für das Thema Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat der Post die Nachhaltigkeitsaktivitäten.

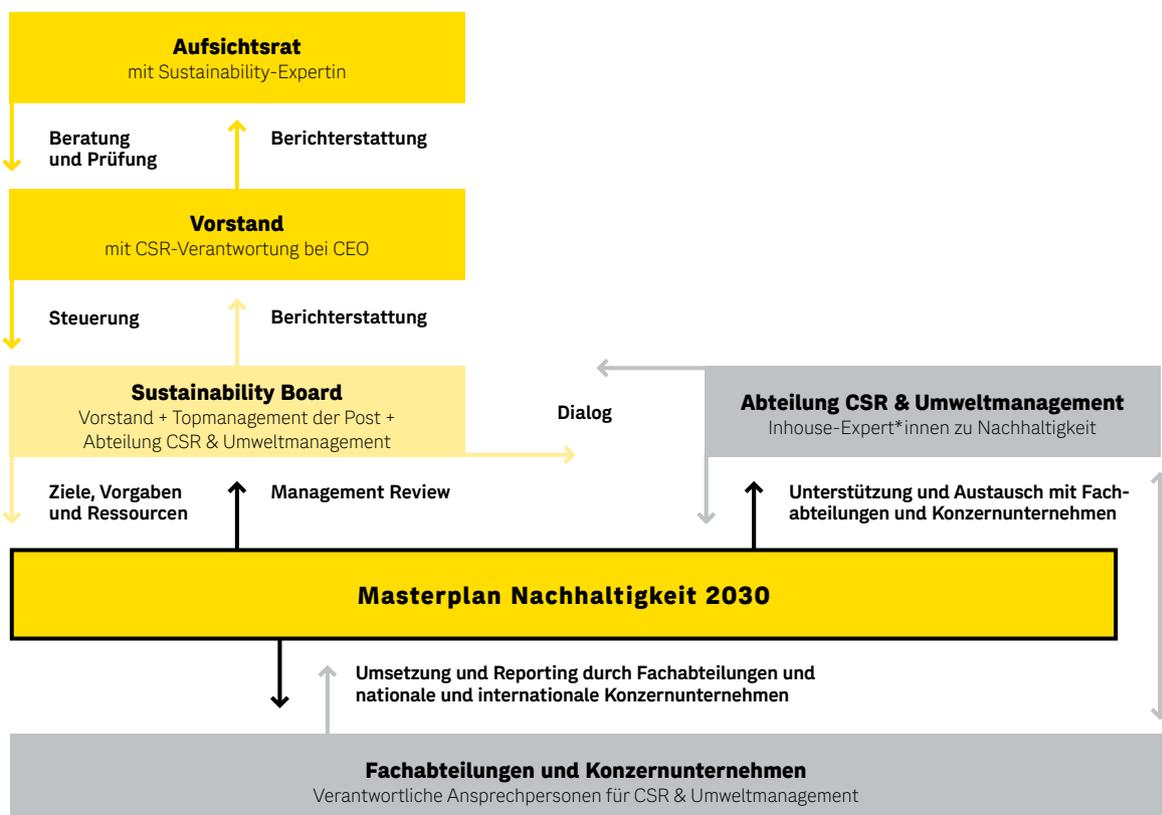
Seit Inkrafttreten des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) im Jahr 2017 spielt Nachhaltigkeit auch bei unseren Konzerngesellschaften eine immer größere Rolle. Seither werden jährlich Kennzahlen aus den Bereichen Umwelt und Mitarbeiter*innen berichtet und in den jeweiligen Berichten publiziert.

Zudem finden regelmäßige Abstimmungen zwischen den Konzerngesellschaften und der Abteilung CSR & Umweltmanagement zu den Nachhaltigkeitskennzahlen statt. Einzelne Konzerngesellschaften 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. 62f, Umwelt & Klima S. 92.)

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

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 03 ESG-Governance gut strukturiert und integriert



↑ MASTERPLAN

Nachhaltigkeit

2030



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

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



› Wesentliche Themen

› SDGs

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



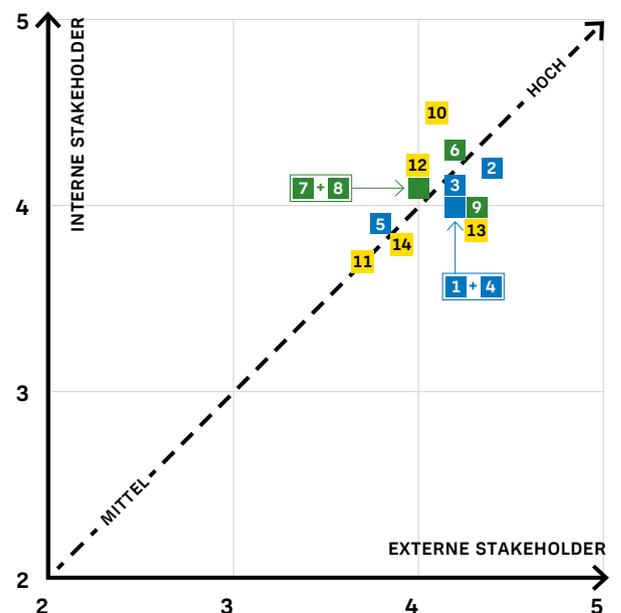
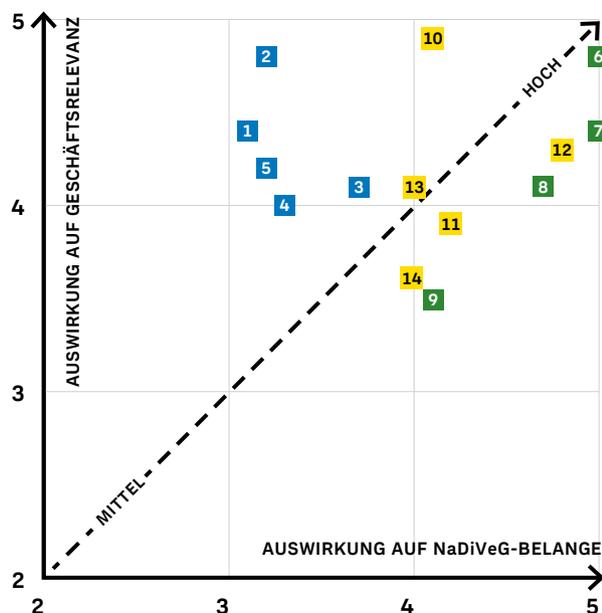
Wesentliche Themen

Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Post und ihre Stakeholder besonders relevant sind, wurde 2020 eine Wichtigkeitsanalyse durchgeführt. Die definierten wesentlichen Themen werden seitdem regelmäßig überprüft. Beim diesjährigen Stakeholder Roundtable haben die Teilnehmer*innen die wesentlichen Themen und Maßnahmen diskutiert sowie neue Ideen aufgegriffen.

grü 3-1, 3-2

G 04 Auswirkungen auf Geschäftsrelevanz und Belange des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)

G 05 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

GRAI 3-1, 3-2

Die Ermittlung und regelmäßige Überprüfung 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 im Jahr 2020 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden sowohl eine Analyse der Geschäftsrelevanz der Themen (Outside-in-Perspektive) als auch eine Analyse der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) vorgenommen. Zusätzlich fand eine Stakeholder-Befragung statt. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden 14 wesentliche Themen für die Post identifiziert und im Masterplan 2030 mit langfristigen Zielsetzungen versehen. Die Wesentlichkeitsbefragung fand 2020 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. 32) 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 und Bestechung sowie Menschenrechte gemäß dem NaDiVeG zu bewerten. Als Methode wurde eine Online-Befragung gewählt.

Die wesentlichen Themen werden seither kontinuierlich auf Aktualität und Angemessenheit überprüft. Einerseits findet jährlich ein Stakeholder Roundtable statt, wo aktuelle Fragestellungen zu den wesentlichen Themen mit internen und externen Expert*innen diskutiert werden. Andererseits werden die wesentlichen Themen laufend in Vorstandssitzungen bzw. dem Sustainability Board thematisiert und im Zuge des Risikomanagementprozesses mindestens einmal jährlich bewertet.

Beim diesjährigen Stakeholder Roundtable haben die Teilnehmer*innen die Auswirkungen der globalen Megatrends auf die Österreichische Post diskutiert. Megatrends sind Lawinen in Zeitlupe, so beschreibt es das Frankfurter Zukunftsinstitut für Trend- und

Zukunftsforschung. Das Institut gilt als eines der einflussreichsten Think Tanks der europäischen Zukunftsforschung und ist eine zentrale Informations- und Inspirationsquelle. Die Wissenschaftler*innen haben zwölf globale Megatrends identifiziert, die unsere Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur künftig maßgeblich prägen werden.

Rechtzeitig darauf zu reagieren und die richtigen weitreichenden Strategien zu ergreifen, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ein guter Grund für die Österreichische Post, die Themen mit ihren Stakeholdern zu diskutieren. Für die drei strategischen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit haben die Teilnehmer*innen des Roundtable konkrete Maßnahmen bezüglich der verschiedenen Megatrends in Verbindung mit der Post erarbeitet.

Wirtschaft & Kund*in:

MEGATRENDS: KONNEKTIVITÄT / GLOBALISIERUNG / DIGITALISIERUNG

Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern das Leben, Arbeiten und Wirtschaften. Der weltweite Austausch von Ideen, Talenten und Waren nimmt zu. Welche neuen Herausforderungen entstehen dadurch für die Post? Der Druck auf das Kerngeschäft wächst, die Kommunikation wird immer digitaler, das Briefgeschäft geht zurück. Diese Umsatzrückgänge muss die Post mit neuen, lukrativen Einkommensquellen ausgleichen. Die immer größere Macht des Online-Handels führt zu steigenden Paketmengen im privaten Bereich. Gleichzeitig nimmt auch hier die Wettbewerbsintensität zu. Die Post muss sich der Konkurrenz mit neuen attraktiven Angeboten stellen. Virtuelle Lebensmodelle, permanente Verfügbarkeit und ständige Erreichbarkeit sind das neue Normal. Daraus folgt für die Post: Ob online oder persönlich – die Leistungen müssen stets erhältlich sein – rund um die Uhr, bequem und nachhaltig. Mit der vermehrten Nachfrage nach digitalen Anwendungen wächst auch das Risiko des Datenmissbrauchs, mit steigender Vernetzung und globalen Großplattformen wie Google und Meta entstehen neue Wettbewerbsstrukturen. Gerade im Bereich Nachhaltigkeit bietet die Digitalisierung aber auch Chancen für die Post – etwa durch die energieeffiziente Optimierung von Prozessen, die Einsparung von Ressourcen durch die Kombination digitaler und analoger Angebote (bspw. Post App, Abstellgenehmigung und Abholstationen bzw. Empfangsboxen) und den Wegfall von Transportwegen.

MEGATREND: SICHERHEIT

Im 21. Jahrhundert wird die Frage, was Sicherheit bedeutet und wer sie verantwortet, in unserer Gesellschaft grundsätzlich neu verhandelt. Für die Post führt dieser Megatrend zu einer ganzen Reihe von Aktionen. Zum einen geht es um den Schutz der kritischen Infrastruktur, zum

anderen um die Sicherung sensibler Kund*innen- sowie Mitarbeiter*innendaten. Aber auch die sichere Zustellung von Briefen und Paketen muss weiterhin gewährleistet werden. Im Bereich Cybersicherheit geht es darum, die Awareness der Mitarbeiter*innen zu erhöhen und sich auf Krisensituationen vorzubereiten.

Umwelt & Klima:

MEGATRENDS: MOBILITÄT/URBANISIERUNG

Städte werden zu kreativen Zentren in einer pluralistischen Gesellschaft, Knotenpunkte der globalisierten Wirtschaft und zunehmend auch mächtige politische Akteur*innen. Immer mehr Menschen leben weltweit in Städten und machen sie zu den wichtigsten Lebensräumen der Zukunft – aber auch zu Zonen mit enormen Umweltbelastungen (Lärm, Smog, Verdichtung). Autofreie Innenstädte und E-Mobilität sind Themen, die in diesem Zusammenhang diskutiert werden. Um diesen Herausforderungen rechtzeitig zu begegnen, sind urbane Forschungsk Kooperationen und die Weiterentwicklung der E-Mobilität bei Großfahrzeugen denkbar. Gleichzeitig muss die Post sich aber auch mit der zunehmenden Landflucht auseinandersetzen, etwa mit dem Auf- und Ausbau von Selbstbedienungszonen in dünnbesiedelten Gebieten.

MEGATREND: NEO-ÖKOLOGIE

In der breiten Gesellschaft entwickelt sich ein neues, nachhaltiges Werte-Set, das in jeden Bereich des Alltags hineinreicht. Ob Kaufentscheidungen, gesellschaftliche Handlungsmoral oder Unternehmensstrategien: Der Megatrend Nachhaltigkeit richtet die Wirtschaft fundamental neu aus und bietet der Österreichischen Post viele Perspektiven, ihrer Vorreiter*innenrolle in diesem Bereich weiterhin gerecht zu werden. Kund*innen wünschen sich Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit, aber auch ganz konkrete nachhaltige Brief- und Paketprodukte. Diesen Bedürfnissen muss sich die Post flexibel anpassen. Gezielte Maßnahmen wie beispielsweise spezielle Nachhaltigkeitsrabatte und -tarife oder auch eine angepasste, umweltfreundliche Zustellung werden diskutiert. Auch der weitere Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg hin zur Neo-Ökologie.

Mensch & Soziales:

MEGATREND: GENDER SHIFT/SILVER SOCIETY

Veränderte Rollenmuster und aufbrechende Geschlechterstereotypen sorgen für einen radikalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Zugleich werden die Menschen immer älter und bleiben länger fit. Welche Folgen bringt diese Transformation für die Post? Ob Alt oder Jung,

Mann, Frau oder Divers – die Österreichische Post muss alle Kund*innenbedürfnisse und Mitarbeiter*innenbedürfnisse zielgruppengerecht bedienen. Themen wie Führung in Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, arbeiten im Homeoffice gewinnen weiter an Bedeutung. Aber auch eine erhöhte Gender-Sensibilität ist bemerkbar, das Bewusstsein für den Wert von Diversität in Kultur, Wirtschaft und Politik ist gewachsen. Identitäten definieren sich jenseits des Geschlechts. Jede Form von geschlechterspezifischen Produkten und Formulierungen wird zur möglichen Falle. Daraus folgt, die Kund*innenansprache muss breit und inklusiv sein. Innovative Services, die unter anderem auch auf die speziellen Wünsche und Bedürfnisse von älteren Kund*innen eingehen, sind wichtig.

MEGATRENDS: NEW WORK/INDIVIDUALISIERUNG/ UNTERNEHMENSKULTUR

Diese Trends beschreiben die Veränderung der Lebensstile der Menschen. Die Menschen informieren sich mehr, auch über Umweltbelange, das Verständnis von Arbeit ist im Umbruch. Die klassische Karriere hat ausgedient, die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeiten verschwimmen. Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, individueller Selbstbestimmung steigt. Für die Post bedeuten diese Entwicklungen, dass eine gesunde Work-Life-Balance und wertekonformes Arbeiten noch wichtiger werden und dass die Fluktuationsbereitschaft der Mitarbeiter*innen steigen könnte. Diesen Entwicklungen ist sich die Post bewusst und erweitert bzw. verbessert daher laufend ihr Maßnahmenportfolio in diesem Bereich.

MEGATREND: GESUNDHEIT

Gesundheit ist zu einem fundamentalen Lebensziel für die Menschheit geworden und prägt sämtliche Lebensbereiche. Noch einmal forciert durch die Pandemie entwickeln sich gesunde Mitarbeiter*innen zur Schlüsselressource für Unternehmen. Für die Post als Arbeitgeberin stellt sich die Herausforderung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen zu wahren und zu schützen – trotz steter Beschleunigung der Arbeit mit immer knapper werdenden Lieferzeiten, Belastungsspitzen und steigendem Stress. Maßnahmen, die hier ein Gegengewicht setzten und auf ein stärkeres Bewusstsein für psychische und physische Gesundheitsbelange hinwirken, gewinnen an Bedeutung – etwa spezielle Gesundheitsangebote (Gesundheitstage) und Arbeitnehmer*innenschutz bei hoher saisonaler Arbeitsbelastung.

Die beschriebenen Megatrends bilden u. a. die Grundlage für die Evolution ganzer Wirtschaftsbereiche und sind vielfach der Ausgangspunkt weitreichender Innovationen. Wie die Post diese Megatrends 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“ steht für externe und interne Stakeholder das Thema „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“.

› Herausforderungen bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Hohe Inflation, steigende Energiepreise, eine unsichere geopolitische Lage und der angespannte Arbeitsmarkt sind Herausforderungen, denen die Österreichische Post generell und auch bei der Erreichung ihrer ambitionierten Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele gegenübersteht und mit denen sie tagtäglich umzugehen hat. Zwar ist die Geschäftstätigkeit der Post vom Ukraine-Krieg nicht direkt betroffen, da der Postverkehr nach Russland und in die Ukraine nur minimal ist. Trotzdem sind die indirekten Auswirkungen der Kriegshandlungen spürbar. Da sind zum einen die stark gestiegenen Energiekosten in Verbindung mit einer gestiegenen Inflation, die über alle Bereiche hinweg zu signifikanten Preissteigerungen geführt hat. Die Preise für Treibstoffe, elektrische Energie, Gas und Fernwärme sind weiter auf hohem Niveau.

Hinzu kommt, dass die Verfügbarkeit von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen für die Zustellflotte durch die weltweit hohe Nachfrage, bei im Vergleich zu konventionellen Fahrzeugen geringen Produktionskapazitäten, eingeschränkt ist. Auch der Ausbau der Photovoltaikanlagen wird durch die hohe Auslastung bei den auftragnehmenden Unternehmen erschwert. Die Verfügbarkeit von Lkw mit alternativen Antriebsformen ist ebenfalls sehr gering. Auch hier kann die Nachfrage seitens der Transportunternehmen durch Fahrzeuglieferant*innen nicht adäquat gedeckt werden.

Die aktuell hohe Inflation drückt die Konsumausgaben. Dadurch könnte sich auch ein eingeschränktes Wachstum von transportierten Paketmengen ergeben. Die COVID-19 Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen der letzten Jahren haben einen zusätzlichen Boom im E-Commerce ausgelöst.

Die aber wohl größte Herausforderung ist die Verfügbarkeit neuer Mitarbeiter*innen am Arbeitsmarkt. In vielen Bereichen und Disziplinen wie etwa bei Logistikleistungen, der Frachtbeförderung oder der Zustellung werden Mitarbeiter*innen gesucht. Gut tausend Beschäftigte könnte die Österreichische Post AG sofort einstellen.

All dies sind Faktoren, die den Aus- und Umbau der Österreichischen Post in Richtung Nachhaltigkeit auch weiterhin herausfordernd machen werden. Trotz dieser Schwierigkeiten arbeiten wir weiterhin an der Transformation unseres Unternehmens.

Wesentliche Themen der Österreichischen Post

GRI 3-1, 3-2, 3-3

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. 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 Reduktion des fossilen 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 3-3

Die Österreichische Post ist schon seit 2007 Mitglied beim UN Global Compact und orientiert sich bei der Umsetzung ihrer Ziele und Aktivitäten an dessen zehn Prinzipien der verantwortungsvollen Unternehmensführung in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und 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. 30. Wie die Post die SDGs umsetzt, wird in den einzelnen Kapiteln des Berichts dargestellt und mit dem folgenden Symbol **SDG** markiert.

	SDG	Zuordnung zum Handlungsfeld der Nachhaltigkeit
	<p>SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen</p> <p>Unterziel 3.6: Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Verletzungen infolge von Verkehrsunfällen weltweit halbieren</p>	→ Mensch & Soziales, S. 94
	<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. 94
	<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. 76 → Umwelt & Klima, S. 76
	<p>SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p> <p>Unterziel 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Menschen, 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. 94 → Wirtschaft & Kund*in, S. 46
	<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. 94
	<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. 46 → Wirtschaft & Kund*in, S. 46 → Wirtschaft & Kund*in, S. 46
	<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.b: 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. 76 → Umwelt & Klima, S. 76 → Umwelt & Klima, S. 76 → Umwelt & Klima, S. 76
	<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. 46 → Wirtschaft & Kund*in, S. 46
	<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. 94

➤ 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. Die gesetzten Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen im Rahmen des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 orientieren sich damit auch an den Ansprüchen und Erwartungen unserer Stakeholder. Durch einen breit angelegten Dialog können wir ihre unterschiedlichen Ansprüche identifizieren und die heute schon guten und offenen Beziehungen zu den Interessengruppen festigen und weiter ausbauen.

Ziel des Stakeholder Managements ist es, die Anliegen unserer Anspruchsgruppen kennenzulernen, zu verstehen und unser Handeln sowie in unsere zukünftige Planung einzubeziehen.

➤ Im Dialog mit den Stakeholdergruppen

GRI 2-12, 2-29

Die Stakeholder der Post werden auf unterschiedliche Weise einbezogen. Neben dem täglichen und direkten Kund*innenkontakt der Post-Mitarbeiter*innen ist der Stakeholder Roundtable ein entscheidendes Dialogformat. Dieser findet seit 2010 – mit einer Ausnahme im Jahr 2020



Die Post sucht das Gespräch mit internen und externen Stakeholdern: regelmäßig und aktiv.

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. Bei der Organisation des Stakeholder Roundtable 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.

Am 17. Oktober 2022 hat der Stakeholder Roundtable zum elften Mal stattgefunden. Mit rund 50 Teilnehmer*innen hat die Post über die Auswirkungen der Megatrends des Zukunftsinstituts auf die drei strategischen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit diskutiert.

In Kleingruppen wurden Vorschläge für konkrete Maßnahmen bezüglich der verschiedenen Megatrends in Verbindung mit der Post erarbeitet. Dazu wurden die einzelnen Megatrends teilweise in Cluster zusammengefasst.

-  Eine Zuordnung der Trends zu den wesentlichen Themen der Post findet sich auf S. 25ff

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 zwölfte Stakeholder Roundtable soll im Herbst 2023 stattfinden.

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 06 Stakeholdergruppen

 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 Roundtable 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

ESG-Risikomanagement

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).

GRN 2-23

Eine wesentliche Säule guter Corporate Governance ist ein umfassendes Management von Risiken und Chancen. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen und der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie fließen ESG-Aspekte verstärkt in das Risikomanagement ein. Es werden dabei auch die Anforderungen des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz), der EU-Taxonomie-Verordnung sowie die Vorgaben der TCFD abgedeckt. Wir, als Österreichische Post, sind zudem offizielle Unterstützerin der TCFD (TCFD-Supporter), was die Wichtigkeit dieses Themas für uns 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 2022.

••  siehe Geschäftsbericht 2022 S. 70ff

› 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.

Auch im Jahr 2022 fand ein intensiver Austausch zwischen den Abteilungen Risikomanagement und CSR & Umweltmanagement im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe statt, um Chancen und Risiken zu analysieren, zu strukturieren und zu bewerten.

Darüber hinaus wurden auch in diesem Jahr Workshops mit externen Expert*innen durchgeführt, vor allem zu EU-Taxonomie-Verordnung und Klimarisikobewertung.

Die regelmäßige Analyse und, falls erforderlich, Aktualisierung bestehender Chancen und Risiken sowie das Screening der bereits von anderen Fachabteilungen gemeldeten Risiken aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem hinsichtlich eines ESG- oder TCFD-Bezugs wurden fortgesetzt. Basis der Risikoanalyse waren einerseits die wesentlichen Themen der Post und die Belange des NaDiVeG und andererseits diverse für die Post anwendbare internationale Standards.

› Risikobewertung

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

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.

Es werden zwei Zeithorizonte betrachtet, Mittelfristigkeit (vier Jahre) und Langfristigkeit (zehn Jahre), darüber hinaus wird im Zuge der Klimarisikoprüfung ein Zeithorizont von 30 Jahren betrachtet (siehe dazu Abschnitt „Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU Taxonomie Verordnung und TCFD“).

- Bruttobetrachtung (Status quo im Jahr 2022) und Nettobetrachtung (Status quo 2022 abzüglich der Risikominimierung durch umgesetzte Maßnahmen), z. B. Masterplan Nachhaltigkeit 2030
- 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 2022 wurden 13 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.

-  siehe Geschäftsbericht 2022 S. 70ff

➤ Tabellarische Auflistung der ESG-Risiken gemäß TCFD und NaDiVeG

Bei der gesamten Darstellung handelt es sich um Bruttorisiken, die sowohl Outside-in, Inside-out gemäß NaDiVeG oder Aspekte beider Wirkungsrichtungen beinhalten.

Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in wurden drei Inside-out-Risiken und drei Risiken mit Outside-in- und Inside-out-Effekten identifiziert.

Das bedeutendste Risiko für das Unternehmen ist ein möglicher Reputationsverlust durch etwaige Verfehlungen in der Lieferkette. Dieses Risiko hat sowohl eine Outside-in- als auch einen Inside-out-Effekt. Zur Reduktion dieses Risikos wurden Maßnahmen wie der Vendor Integrity Check und die Lieferant*innenbewertung konzernweit implementiert.

-  siehe Nachhaltige Beschaffung S. 65

T06 Bruttorisiken des Handlungsfelds „Wirtschaft & Kund*in“

Inside-out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	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 börsennotiertes Unternehmen mit dem Staat als Kernaktionär bereite Erfüllung sehr hoher rechtlicher Standards (Kartellrecht, Kapitalmarktverordnungen, Bundesvergabegesetz), zusätzlich implementierte und zertifizierte Managementsysteme nach ISO 37001 und 37301 Siehe S. 67ff

Korruption, Menschenrechte	Steuerrechtliche Beurteilung von Dienstleistungen und Produkten im Post-Konzern	Die Post ist ein Leitbetrieb in Österreich und hat daher eine Vorbildfunktion. Falsch abgeführte Steuern wirken sich auf Staat, Gesellschaft und Wirtschaft aus	Die Post hat Prozesse implementiert, die Abstimmungen und Kontrollen einhalten. Sollten dennoch Unsicherheiten bei der Einschätzung hinsichtlich der Besteuerung bestehen, wird auch auf externe Expertise zurückgegriffen
	Mögliche Geldbuße wegen Missbrauchs der marktbeherrschenden Stellung	Die Post hat eine marktbeherrschende Stellung und unterliegt daher erhöhten wettbewerbsrechtlichen Anforderungen. Ein Verstoß dieser Anforderungen könnte für die Post Strafen nach sich ziehen, würde sich aber auch negativ auf den Wettbewerb auswirken, was letztendlich zu höheren Kosten für Kund*innen führen könnte	Zur Gewährleistung angemessener und fairer Konditionen und Vertragsbedingungen gibt es implementierte Prozesse zur Überprüfung dieser sowie feste Rabattschemata
Outside-in und Inside-out			
Wesentliches Thema; Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Beschreibung Risiko und Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Nachhaltige Governance & Compliance Gesellschaft/Sozialbelange	Verstöße gegen das Kapitalmarktrecht	Outside-in-Sicht: 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 Inside-out-Sicht: Ein Verstoß gegen Kapitalmarktrecht könnte sich negativ auf Aktionär*innen auswirken bzw. für diese zu finanziellen Verlusten führen	Zertifiziertes Compliance-Management-System nach ISO 37301 Siehe S. 67ff
Nachhaltige Beschaffung Menschenrechte	Entwicklung Frächter*innenkosten	Outside-in-Sicht: Höhere Anforderung hinsichtlich Nachhaltigkeit könnten zu höheren Kosten führen Inside-out-Sicht: Eine unzureichende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Lieferkette könnte sich negativ auf die Lebensumstände der betroffenen Personen (Frachtdienstleistungsunternehmen) auswirken	Vendor Integrity Check, Lieferant*innenbewertung, weiterführende Lieferant*innenüberprüfungen für Frachtdienstleistungsunternehmen Siehe Abschnitte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Vendor Integrity Check“ S. 65ff
Nachhaltige Beschaffung Menschenrechte	Möglicher Reputationsverlust durch etwaige Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards und Menschenrechten in der Lieferkette	Outside-in-Sicht: 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 Inside-out-Sicht: Etwaige Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards können sich negativ auf die Lebensumstände der betroffenen Personen (Frachtdienstleistungsunternehmen) auswirken	Lieferant*innenkodex, Systemgestützte Lieferant*innenbewertung, Vendor Integrity Check und Lieferant*innenprüfungen Siehe S. 65ff

Handlungsfeld „Umwelt & Klima“

Im Bereich Umwelt & Klima hat die Post sechs 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 ein erhöhtes Umweltbewusstsein in Kombination mit der voranschreitenden 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. 70ff

Um die Risiken aus den transitorischen Klimawandelfolgen zu minimieren, setzen wir uns seit mehr als einem Jahrzehnt ambitionierte Klimaziele, um darüber auch die Energieeffizienz sukzessive zu erhöhen. Seit 2017 haben wir ein wissenschaftlich basiertes Klimaziel bei der Science-based Targets Initiative für die Beschränkung der Erderwärmung auf 2 °C eingereicht. Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Einreichung eines neuen 1,5°C-konformen CO₂-Reduktionsziels bis 2030 sowie zu

Net Zero 2040 eingereicht. Wir verpflichten uns damit den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens und leisten mit unseren Maßnahmen einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C.

●●  siehe Unternehmen & Verantwortung, S. 08ff.

PHYSISCHE KLIMARISIKEN

Langfristige Klimaveränderungen können ein Risiko für den Geschäftsbetrieb darstellen, auch unter veränderten Klimabedingungen (z. B. heiße Sommer) eine flächendeckende Versorgung mit Postdienstleistungen zu gewährleisten. Bei längerfristiger Risikobetrachtung könnten zusätzliches Personal bzw. Schutzausrüstungen oder technische Maßnahmen zur Kühlung notwendig werden, was eine finanzielle Belastung bedeuten würde. Physische Klimarisiken wurden anhand der vier RCP-Szenarien konzernweit analysiert (mehr dazu unter „Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU Taxonomie Verordnung und TCFD“ S. 42ff).

Das relevanteste Inside-out-Risiko auf die Umwelt ist der Beitrag zum Klimawandel durch den fossilen Energiebedarf aufgrund der Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen.

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

T 07 Bruttonisiken des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“

Outside-in

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikoname	Risikobeschreibung	Maßnahmen
TCFD: Market Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Entwicklung der Strompreise	CO ₂ -Bepreisung und Umstellung auf erneuerbare Energien beeinflussen den Strompreis und könnten ein Kostenrisiko darstellen	Die Post hat ein Umweltmanagement implementiert und verfolgt den Ausbau eigener Photovoltaikanlagen. Darüber werden laufend Energieeffizienzmaßnahmen gesetzt
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 und darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 61ff
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 Kühlmethode, Anschaffung von angepasster Dienstkleidung (Sonnenschutz), angepasste Dienstpläne (Tagesrandzeiten), mehr Personal, um Produktivitätsverluste auszugleichen

TCFD: Reputation Risks Kreislaufwirtschaft	Mengenverluste Paket	Der Transportsektor wird durch den verursachten Verkehr generell als umweltbelastend angesehen. Es geht aber auch um den stetig steigenden Verpackungsabfall von Paket-sendungen, der durch das E-Com-merce-Wachstum bedingt ist. Diese Wahrnehmung des Paketsektors bei Endkund*innen könnte zu einem verändertem Bestellverhalten und dadurch zu Paketmengenverlusten führen	Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen und Kooperationen mit Kund*innen, Kompetenzzentrum Nachhaltige Verpackung/Kreislaufwirtschaft innerhalb der Post Siehe S. 61ff, 93.
TCFD: Market Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	E-Substitution und E-Government	Spürbare Auswirkungen des Klimawandels führen zu einem stetig steigenden Umweltbewusstsein bei Privat- und Geschäftskund*innen. Eine Wahrnehmung der Kund*innen, dass Briefprodukte als nicht nachhaltig, könnte die Digitalisierung beschleunigen	Durchführung von Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote
TCFD: Market Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte TCFD: Reputation Risks Kreislaufwirtschaft	Entwicklung Werbepost	Siehe oben E-Substitution und E-Government	Siehe oben E-Substitution und E-Government
Inside-out			
Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikorange	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-/Sparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 84ff, 88ff
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 Abgasttechnologien EEV oder höher, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Sparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 84ff, 88ff

Handlungsfeld „Mensch & Soziales“

In der Dimension Mensch & Soziales wurden vier Inside-out-Risiken und drei Risiken mit Outside-in- und Inside-out-Effekten identifiziert.

Das größte Risiko für das Unternehmen 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. 115ff

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. 115ff

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. 119ff

Inside-out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Sozialbelang	Möglichkeit des Verlusts von Kund*innen-/Personaldate 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. 105f, 119ff
Mitarbeiter*innenbelang, Sozialbelang, 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. 115ff
Mitarbeiter*innenbelang	Lohnkostentangente	Eine leistungsgerechte Entlohnung wirkt sich auf die persönlichen Lebensumstände des Personals aus	Regelmäßige Abstimmungen mit der Gewerkschaft sowie ein eigener Kollektivvertrag
Sozialbelang	Infrastrukturausfall aufgrund einer Cyberattacke	Die Post gilt als kritische Infrastruktur, im Falle eines Ausfalls aufgrund einer Cyberattacke könnte die Erfüllung des Versorgungsauftrags (Universaldienst) gefährdet sein	Vielfältige IT-Security-Maßnahmen sowie Projekte zur kontinuierlichen Verbesserung des Schutzes gegen Cyberangriffe

Outside-in und Inside-out

Wesentliches Thema; Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Beschreibung Risiko und Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Unternehmens- & Arbeitskultur Mitarbeiter*innenbelang	Hohe Fluktuation wegen unzureichender Zufriedenheit von Mitarbeiter*innen	Outside-in-Sicht: 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 Inside-out-Sicht: Nichtentsprechen der Anforderungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Löhnen, Unternehmenskultur kann sich negativ auf Mitarbeiter*innen auswirken	Maßnahmen zur Förderung der Unternehmens- und Arbeitskultur Siehe S. 106ff
Digitale Verantwortung Gesellschaft/Sozialbelang	Cluster DSGVO → Verstoß gegen die DSGVO	Outside-in-Sicht: Weitere Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen, Schadenersatzzahlung wegen Datenschutzverletzung zu Marketingklassifikation; potenzielle Schäden durch unzureichendes Bewusstsein für Datenschutz, IT-, Cyber- und Datensicherheit Inside-out-Sicht: 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. 119ff
Arbeits- & Gesundheitsschutz Mitarbeiter*innenbelang	Potenzielle Personalausfälle und eventuelle Kosten durch möglicherweise mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen	Outside-in-Sicht: Mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen könnte zu einer Erhöhung der Krankenstandsquote führen Inside-out-Sicht: Mangelnde Effektivität bei Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen können sich negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen auswirken	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 115ff

› 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 seit 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. 20ff. — 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 bspw. den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität. Entsprechend der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden seit 2021 auch Nachhaltigkeitsziele in die variablen Gehaltsbestandteile für das gesamte Topmanagement aufgenommen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 57. — 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 07 Bruttoisiken des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ auf S. 36f. — 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 Sichtweise 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. Für die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung entsprechend der EU-Taxonomie wurde für die Betrachtung von physischen Risiken zusätzlich ein Zeitraum von 30 Jahren analysiert. — Eine Übersicht zu den von der Österreichischen Post identifizierten Risiken und Chancen im ESG-Risikomanagement finden Sie auf S. 36ff. 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, 18f.
- Klimabezogene Risiken betreffen dabei primär die Zustellung und Transportlogistik sowie die Infrastruktur und könnten in Zukunft 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 07](#) Bruttoisiken der Dimension: „Umwelt & Klima“ auf S. 36f.
- Im Jahr 2022 wurden drei klimabezogene ESG-Chancen identifiziert. Jedoch erreichen diese nicht die Schwelle für das externe Reporting.

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 AG 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 wurde der Commitment Letter bei der SBTi eingereicht. In weiterer Folge erfolgt die Einreichung des neuen Ziels und die Begutachtung und Freigabe durch die SBTi. 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. 84ff, 88f, 90f.
- Um klimabezogene Risiken zu vermeiden bzw. die daraus resultierenden Chancen zu nutzen, verfolgt die Österreichische Post eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie einen Masterplan 2030 mit Nachhaltigkeitszielsetzung. Dabei ist Klimaschutz der maßgebliche Faktor in der Dimension „Umwelt & Klima“. Siehe S. 84ff.
- Eine Beeinträchtigung der Umsetzung dieser 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](#) Bruttoisiken der Dimension „Umwelt & Klima“ auf S. 36f.
- Die berücksichtigten Szenarien für die transitorischen Risiken spiegeln eine Erderwärmung von 2 °C und 4 °C wider. Für die Szenarioanalyse wurde der langfristige Zeithorizont von zehn Jahren ausgewählt. Siehe S. 42ff.

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 [G 1](#) Geschäftsbericht 2022 S. 70ff.

2022 fand auch wieder eine regelmäßige Analyse und, falls erforderlich, Aktualisierung bestehender Chancen und Risiken durch die ESG-Risiko-Arbeitsgruppe der Abteilungen Risikomanagement und CSR & Umweltmanagement statt. Im Zuge dessen wurde auch das Screening der bereits von anderen Fachabteilungen gemeldeten Risiken aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem hinsichtlich eines ESG- oder TCFD-Bezugs fortgesetzt.

Nähere Informationen zum Prozess finden Sie auf S. 33ff.
- 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 2022) und Nettobetrachtung (Status quo 2022 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.



- 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 2022 wurden sechs TCFD-Risiken ermittelt, die die Schwelle zur Vorstandsberichterstattung überschritten haben. Siehe  Geschäftsbericht 2022 S. 72.
- Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wird seit dem Berichtsjahr 2021 der halbjährliche Konzernrisikomanagementbericht um TCFD- und ESG-Chancen- und -Risiken erweitert. Dadurch werden auch klimarelevante Chancen und Risiken an den Vorstand berichtet.

c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind

- 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.

Kennzahlen und Ziele

TCFD-Empfehlungen

Umsetzung bei der Österreichischen Post

a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind:
 - Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen
 - Anteil erneuerbarer Energien des Gesamtverbrauchs
 - Anteil E-Mobilität an der Zustellflotte
 - Energieverbrauch

Weitere Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser, Landnutzung und Abfallmanagement werden intern auf Relevanz und Verfügbarkeit eruiert.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 wird im Zuge der Berichterstattung zur EU-Taxonomie auch über den Beitrag zu Klimazielen in Zusammenhang mit Umsatz, CapEx und OpEx berichtet. Siehe S. 138ff.

- Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen bspw. den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität. Entsprechend der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden seit 2021 auch Nachhaltigkeitsziele im variablen Vergütungssystem des Topmanagements berücksichtigt. Siehe S. 20ff.

- Kennzahlen der Österreichischen Post sind im Kapitel „Nachhaltigkeit in Zahlen“ zu finden. Siehe S. 125ff.

b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken

- Die Österreichische Post veröffentlicht jährlich ihre gesamten Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen im Nachhaltigkeitsbericht. Siehe dazu S. 128f.
- 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 bekannt. 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.

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

- Anfang 2022 wurde das Commitment für ein neues 1,5°C-konformes SBTi-Ziel für die Österreichische Post eingereicht:
 - Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um 38% bis 2030 (Basisjahr 2021)
 - Reduktion der Scope-3-CO₂-Emissionen um 23% bis 2030 (Basisjahr 2021) (siehe S. 13)
 - EV100-Ziel: 100% Elektromobilität in der Zustellung bis 2030
- Des Weiteren unterstützen wir die „Business Ambition for 1,5 °C“ und die globale „The Climate Pledge“ Initiative.

Der Status der Zielerreichung und weitere Zielsetzungen im Umweltbereich werden jährlich veröffentlicht. Näheres auf S. 85ff.

› Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU-Taxonomie-Verordnung und TCFD

Konformität mit der EU-Taxonomie-Verordnung erfordert die Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung auf Basis der vier etablierten Szenarien (RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 und RCP 8.5) des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Ebenso ist eine Klimaszenarioanalyse Teil der TCFD-Anforderungen.

2021 wurde erstmalig eine Klimaszenarioanalyse für physische Klimarisiken durchgeführt, zunächst mit dem Fokus auf die Österreichische Post AG und auf Basis der Szenarien RCP 2.6 und RCP 8.5.

Im Jahr 2022 wurde diese Analyse auf den Konzern ausgeweitet und im Einklang mit den Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung durchgeführt, wobei die Anforderung der TCFD ebenfalls berücksichtigt wurden.

Das Rahmenwerk für die Szenarien bildeten die vom IPCC definierten Emissionskonzentrationspfade. Um die gesamte Bandbreite an möglichen klimawandelbedingten Auswirkungen abzudecken, wurden die folgenden vier Szenarien gewählt:

- RCP 2.6 (Dekarbonisierungsszenario, Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens mit Limitierung der globalen Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts $<2^{\circ}\text{C}$ im Vergleich mit der vorindustriellen Zeit)
- RCP 4.5 (Erwärmung etwa $2,6^{\circ}\text{C}$ bis 2100 gegenüber vorindustrieller Zeit)
- RCP 6.0 (Erwärmung etwa $3-4^{\circ}\text{C}$ bis 2100 gegenüber vorindustrieller Zeit)
- RCP 8.5 („Business as Usual“-Szenario, Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts $>4^{\circ}\text{C}$)

Im Rahmen der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung wurden alle 28 in der Taxonomie-Verordnung (Delegierter Rechtsakt Klimaschutz, Anhang A) dargestellten physischen Risiken betrachtet. Diese decken chronische sowie akute physische Risiken in Zusammenhang mit den Einflussfaktoren Temperatur, Wind, Wasser und Feststoffe ab.

Für die Szenarioanalyse wurde ein Projektionszeitraum von 30 Jahren gewählt.

Im Fokus der Betrachtung stand das Geschäftsmodell der Post mit den Hauptaktivitäten im Zusammenhang mit „Transport“ und „Logistikinfrastruktur“ laut EU-Taxonomie. Diese Aktivitäten unterscheiden sich in ihren Eigenschaften grundlegend. Während Transport eine Aktivität ist, die sich über eine Flächeneinheit erstreckt,

ist die Logistikinfrastruktur standortgebunden. Bei der Analyse wurden diese Aspekte berücksichtigt, indem die Klimaprojektionen sowohl für Standorte als auch für Flächeneinheiten durchgeführt wurden.

Der Risikoidentifikationsprozess erfolgte über mehrere Stufen:

1 ●● Workshop zur Identifikation relevanter physischer Klimarisiken:

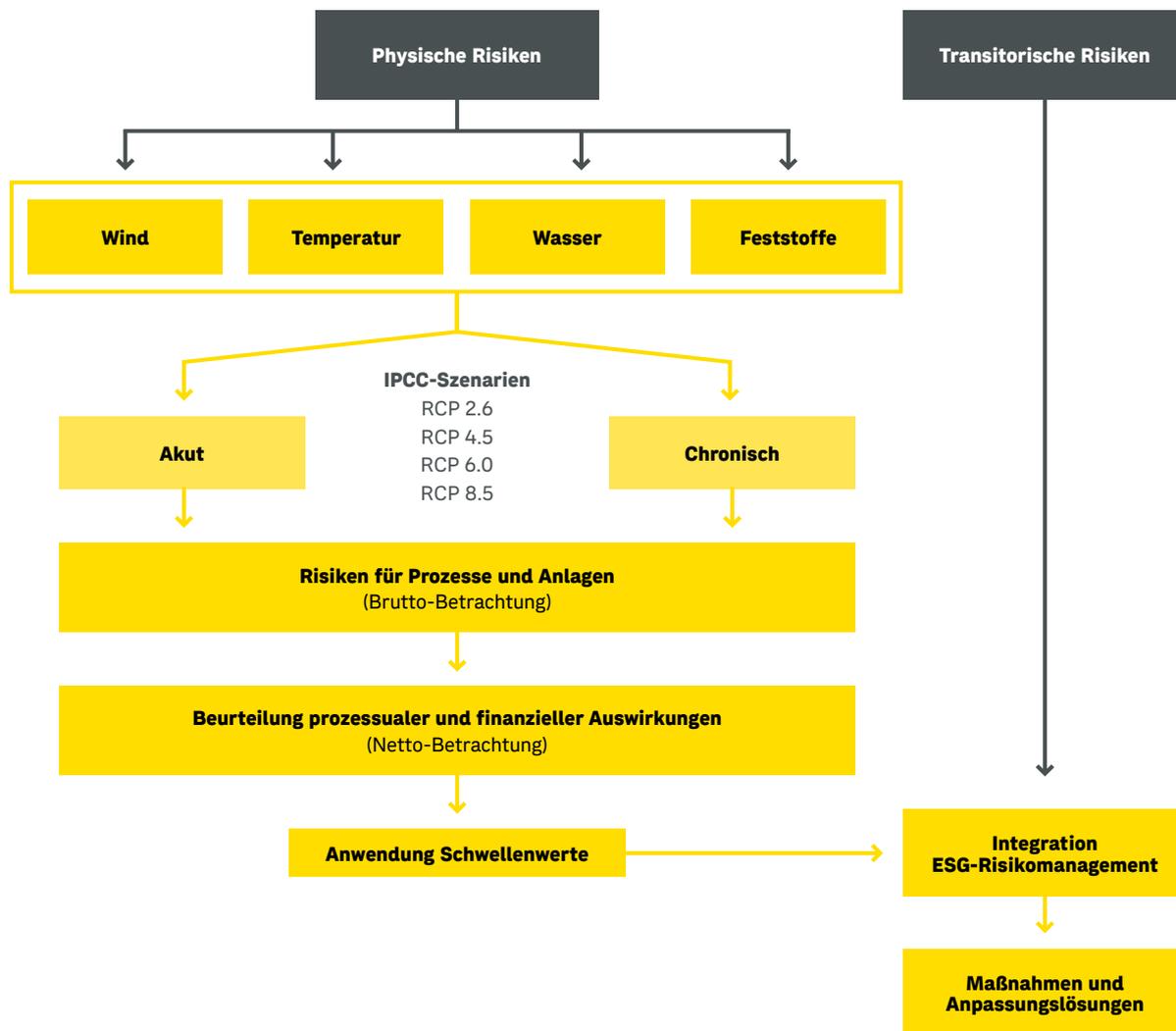
In einem ersten Schritt wurden die 28 physischen Klimarisiken laut EU-Taxonomie-Verordnung auf ihre Relevanz für die Aktivitäten und geografische Lage der Post und ihrer Beteiligungen analysiert und eingegrenzt. Für relevante physische Klimarisiken wurden Wirkungsketten erarbeitet und dokumentiert.

2 ●● Erhebung relevanter Standorte: Im nächsten Schritt wurden konzernweit alle relevanten Standorte mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens erhoben.

3 ●● Klimaprojektionen: Anschließend wurden Klimaszenariobewertungen durchgeführt. Risiken für die Infrastruktur wurden anhand von Geodaten punktenau projiziert. Für Transport wurden die Projektionen auf Flächeneinheiten auf Bezirks- bzw. Regionalebene aggregiert. Die Klimaprojektionen basieren auf Daten aus etablierten, international anerkannten Datenquellen (z.B. Copernicus, ISIMIP) und wurden, soweit Daten verfügbar waren, für alle Länder, in denen der Post-Konzern tätig ist, und für alle vier repräsentativen Konzentrationspfade der IPCC durchgeführt.

4 ●● Bewertungsmethodik und Vulnerabilitätsbewertung: Die Bewertung der Risiken erfolgte sowohl quantitativ als auch qualitativ. Der quantitative Ansatz kam bei Standorten (Infrastruktur) zur Anwendung, bei Prozessen (Transport) der qualitative. Im Zuge der Vulnerabilitätsbewertung wurde beim quantitativen Ansatz auf Basis der Klimaprojektionen und, soweit verfügbar, Schadensfunktionen ein monetärer Schaden ermittelt. Beim qualitativen Ansatz wurde auf Basis der Clusterung der Klimaprojektionsergebnisse und der Relevanz des jeweiligen physischen Risikos für die Prozesse der Post eine Zuordnung zu einer Risikomatrix vorgenommen. Der quantitative Schwellenwert der Vulnerabilitätsbewertung für das Erfordernis von Anpassungslösungen ist identisch mit dem Schwellenwert zur Meldung von Risiken an das Konzernrisikomanagement. Auch bei der qualitativen Analyse orientieren sich die Kriterien für das Erfordernis von Anpassungslösungen an bestehende Konzernrisikomanagementanforderungen. In einem ersten Schritt wurde die Klimarisikobewertung als Brutto-Analyse durchgeführt, d.h. die projizierten Niveaus der physischen Risiken wurden betrachtet. In einem zweiten Schritt erfolgte für aus Brutto-Sicht vulnerable Standorte bzw. Regionen eine Netto-Bewertung. Hierbei wurde analysiert, inwiefern projizierte zukünftige Niveaus vom Status quo

G 07 Klimarisiko und -vulnerabilitätsbewertung nach EU-Taxonomie und TCFD



(Messwerte 2022) abweichen und, falls erforderlich, bestehende Maßnahmen erhoben und auf ihre Eignung zur Risikoreduktion geprüft.

5 ●● Ergebnis: Aus Konzernsicht sind in der Brutto-Sicht physische Klimarisiken der Gruppe Temperatur/Hitze sowie der Aspekt der Temperaturvariabilität am bedeutendsten.

- 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 sind möglich.

— Die Thematik der Szenarioanalyse soll intensiv weiterverfolgt werden.

6 ●● Anpassungslösungen:

— Aus Netto-Sicht sind keine Anpassungslösungen erforderlich. Risiken, die in der Brutto-Sicht die Schwelle zum Erfordernis einer Nettoanalyse überschreiten, weisen nach aktuellen Projektionen keine Abweichungen zum Status quo auf, die einer Anpassungslösung bedürften. Die derzeitige Gestaltung der Standorte und Prozesse wird als angemessen für die projizierten physischen Klimarisiken angesehen.

In weiterer Folge werden die Szenarioprojektionen und -analysen regelmäßig aktualisiert, an zukünftige Erfordernisse angepasst und die Entwicklung der physischen Risiken überwacht. Darüber hinaus werden die derzeit definierten Schwellenwerte regelmäßig evaluiert und, sofern erforderlich, Anpassungen durchgeführt.

➤ Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien

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

Ob steigende Inflation, Ukraine-Krieg oder Naturkatastrophen – außergewöhnliche Ereignisse machen uns bewusst: Vor Krisen ist die Welt nicht gefeit. Das Geschäftsjahr 2022 war für die Österreichische Post von herausfordernden Rahmenbedingungen geprägt. Die Unterbrechung der internationalen Wertschöpfungsketten und steigende Energiepreise führten zu erhöhten Kosten. Diese Problematik wurde durch den Krieg in der Ukraine noch zusätzlich verschärft. Die internationale Wirtschaft kühlt sich ab, ein konjunktureller Abschwung in der Folge gilt unter Wirtschaftsexpert*innen als wahrscheinlich. Vor diesem Hintergrund ist das Geschäftsjahr der Post mit einer stabilen Entwicklung der Geschäftsfelder sehr zufriedenstellend verlaufen.

Alle Schalter auf gelb, grün, bunt: Die Österreichische Post muss adaptiv neben den steigenden Mengen im Paket-Umfeld zugleich auf sich verändernde Bedürfnisse der Kund*innen reagieren. Die Ansprüche an Nachhaltigkeit sind gestiegen, die Lebensgewohnheiten der Menschen haben sich gewandelt und machen Anpassungen erforderlich. 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 Innovationen betreffen unter anderem die logistische Infrastruktur, aber auch den Arbeitsalltag von unseren Kolleg*innen beispielsweise in der Zustellung, in Logistikzentren, in Filialen und in zentralen Funktionen.

Unser Anspruch ist, immer eine Lösung zu liefern. In unseren innerbetrieblichen Innovations- und Entwicklungsmaßnahmen (F&E-Maßnahmen) erforschen 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. Um ein zielgerichtetes und effizientes Vorgehen bei der Auswahl möglicher Partnerschaften verschiedener Intensität sicherzustellen, wurde das „Partnering-Screening“ in der zentralen Innovationsabteilung etabliert. Dabei folgen wir einer klaren Roadmap und leiten in einem GATE-Prozess definierte Suchfelder für optimale Partner*innen/Unternehmen ab. Dank der neu geschaffenen Landingpage für Kooperationspartnerschaften gibt es für Start-ups und Entrepreneure eine weitere Möglichkeit mit der Post in Dialog zu treten. Darüber hinaus kooperiert die Österreichische Post 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 Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft. Unser Ziel ist, den Fokus auf Innovationen weiter zu stärken und in der Entwicklung von Produkten und Services auf wissenschaftlich fundierte Ergebnisse zurückzugreifen. Investitionen in State of the Art-Technologien sowie die laufende Verbesserung der Infrastruktur sind wesentliche Faktoren. Ein wichtiges Kooperationsprojekt ist auch die Initiative „Forschung trifft Praxis“, die zu aktuellen Marketing- oder Wirtschaftsthemen forscht. Hier sollen konkrete wissenschaftliche Ergebnisse erzielt werden, die sowohl für Businesspartner*innen als auch die Österreichische Post einen Mehrwert bieten. So möchten wir unseren Kund*innen neue Einblicke gewähren und die partnerschaftliche Zusammenarbeit stärken.

Die Österreichische Post sucht im Bereich Innovationen und Investitionen konsequent nach Möglichkeiten, Vorhaben zu forcieren. Das Fördermanagement der CSR & Umweltmanagementabteilung berät und unterstützt hier alle betroffenen Bereiche und Konzernunternehmen. Sie wickelt die steuerliche Forschungsprämie ab und koordiniert die Einholung öffentlicher Fördermittel im Konzern. Eine große Rolle spielt weiterhin die COVID-19 Investitionsprämie der Austria Wirtschaftsbetriebe GmbH (AWB). Erfreulicherweise gelang es dieses Jahr, beinahe alle Förderanträge der Konzernunternehmen abzurechnen sowie den Teilabrechnungsprozess für den Antrag der Österreichischen Post AG abzuschließen. Mit der Auszahlung der Fördermittel wird im Jahr 2023 gerechnet. Damit werden vor allem Investitionen im Bereich Ökologisierung und Digitalisierung gestärkt.

Nachfolgend stellen wir drei exemplarische Forschungsprojekte vor:

1 ●● Das Projekt „**Öffi Packer!**“ entwickelt ein Mitnahmesystem von Paketen durch Fahrgäste. Menschen, die ohnehin mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, transportieren Sendungen von einer Paketstation zur nächsten. Um dies zu ermöglichen, soll es neben einer App auch entsprechende Abhol- und Ablagestationen geben, die dank Solarenergie ohne Stromanschluss funktionieren. Das Projekt findet in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut Austria statt.

2 ●● Das Sondierungsprojekt „**Green.Diversity.Linz**“ für das Bauvorhaben am Linzer Bahnhof. Im Zuge der Umwidmung des Geländes soll hier ein multifunktionales, energie- und ressourcenschonendes Quartier entstehen. Die Ergebnisse der Sondierung umfassen effiziente Stadtbegrünungstechnologien zur Unterstützung natürlicher Kühleffekte sowie detaillierte Konzepte für eine CO₂-neutrale Energieversorgung und energetische Gebäudeoptimierung. Im Zuge der Sondierung werden mögliche Fassadenlösungen analysiert, welche die Biodiversität im Quartier fördern könnten. Die Erarbeitung potenzieller innovativer Begrünungstechnologien wird von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) mit Fördermitteln unterstützt.

3 ●● Das Projekt „**Grüne Verpackung**“ zeigt eindrucksvoll den Weg vom Forschungsobjekt zur Marktinnovation. Seit 2020 forschen wir mit der FH Oberösterreich und haben den Einsatz von wiederverwendbaren und nachhaltigen Verpackungslösungen eingehend analysiert und die Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen erhoben. Nach erfolgter Evaluierung, fiel im März der Startschuss für das sechsmonatige

Pilotprojekt für wiederverwendbare und nachhaltige Versandverpackungen im Online-Handel. Ausgewählte Produkte der Projektpartner*innen dm, INTERSPAR, Tschibo, Tchibo und Thalia wurden in wiederverwendbaren Verpackungen verschickt. Neben einer positiven Marktresonanz ist besonders erfreulich, dass dieses Projekt unter anderem mit dem Staatspreis „Smart Packaging 2022“ ausgezeichnet wurde. Dieser Staatspreis wird vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) verliehen. Des Weiteren gewann die innovative „Grüne Verpackung“ auch den VCÖ-Mobilitätspreis 2022 in der Kategorie „Klimaverträglicher Gütertransport und Logistik“. In einem Open-Innovation-Format wurden Kund*innen zudem in das Projekt „Re:Postboxing“ eingebunden, um Ideen und Vorschläge für die wiederverwendbare Versandverpackungen von morgen auszuarbeiten. Beflügelt von den Erfolgen wird das Projekt 2023 vom Test in den Echtbetrieb gehen.

VER SPRECHEN HALTEN

> **im Sekundentakt**

Die Jahre der Lockdowns und Social Distancing liegen vorerst hinter uns. Die Zeiten bleiben turbulent. Umso wichtiger, dass es der Post gelingt, ihre höchstmögliche Leistungsfähigkeit und Servicequalität sicherzustellen.

EM

100 %	100 %
100 %	100 %
0	0



30.500

Pakete pro Stunde wurden im größten Logistikzentrum während der Hochsaison bearbeitet.



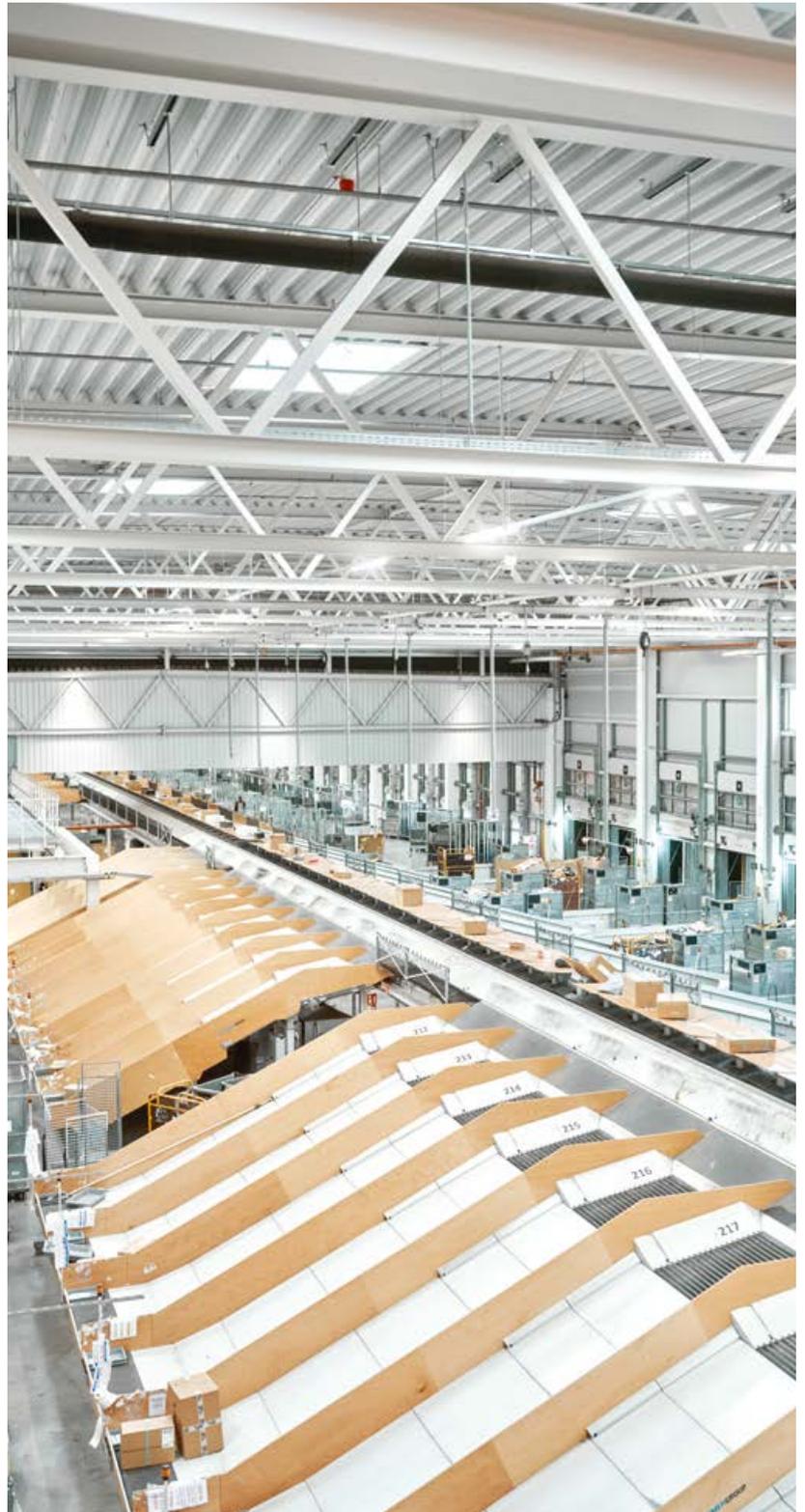
Fit für die Hochsaison

Von Mitte Oktober bis Jänner ist bei der Post Hochsaison. Um die Laufzeitversprechen einzuhalten, gehen die Teams aus dem Filialnetz, der Transportlogistik, den Logistikzentren und der Distribution in dieser Zeit jedes Jahr an ihre Grenzen. Damit das logistische Meisterwerk gelingt, sind Teamgeist und exzellente Vorbereitung von zentraler Bedeutung.

Die Post hat dafür ein Projektteam mit 14 Personen aus zehn Bereichen eingerichtet. Dort laufen alle Fäden zusammen und hier wird auch der Bedarf an zusätzlichen Mitarbeiter*innen, Fahrzeugen, Öffnungszeiten und Sonderentleerungen von SB-Zonen ermittelt.

Rechtzeitig zur Hochsaison öffnete auch das erweiterte Paket-Logistikzentrum Oberösterreich als größtes Logistikzentrum seine Tore. Automatisierte Sperrgutverarbeitung und hochmoderne Quergutsorter steigern dort die Verarbeitungsleistung auf bis zu 30.500 Pakete pro Stunde und sorgen so für einen erheblichen Kapazitätsausbau.

Eine besondere Unterstützung für die Arbeit der Kolleg*innen in Logistik, Distribution und Filialnetz gab es in der heißen Phase vom „Team Christkind“, das heißt von Mitarbeiter*innen der Zentralbereiche: An jeweils zwei Tagen haben sie vor Ort mitangepackt und so ihren Beitrag zu einer gelungenen Hochsaison geleistet.





Reinhard Scheitl, Leitung
Digitale Werbung & Innovation



Nicole Schlögl, Leitung Marketing
& Produktmanagement



Interview Das Kuvert wird noch grüner

Zweimal pro Woche erreicht „Das Kuvert“ der Österreichischen Post mehr als 2,7 Mio Leser*innen. Welche Rolle spielt dabei die Nachhaltigkeit?

●● **Reinhard Scheitl_** Wir beweisen mit diesem Medium, dass sich unadressierte Werbepost und höchste Nachhaltigkeitsstandards vereinen lassen. Seit September produzieren wir „Das Kuvert“ nach der strengen Richtlinie Druck- & Recyclingpapierprodukte UZ24 des Österreichischen Umweltzeichens.

Wie nehmen Sie die Werbekund*innen mit auf die Reise zu mehr Nachhaltigkeit?

●● **Nicole Schlögl_** Wir gehen mit gutem Beispiel voran und belohnen umweltfreundliches Verhalten. So erhalten seit diesem Jahr alle Geschäftskund*innen einen Nachhaltigkeitsrabatt, die bei ihren Flugblättern mit Umwelt- und Nachhaltigkeitszertifikaten wie EU-Ecolabel, Blauer Engel oder dem Österreichische Umweltzeichen ausgestattet sind.

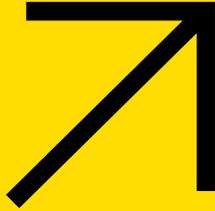
Wie schätzen Sie die Bedeutung der Nachhaltigkeit in der Werbung ein?

●● **Nicole Schlögl_** Unser aktueller Dialog Marketing Report hat die Generation Z und damit auch die Zukunft der Werbung genauer unter die Lupe genommen. Die Untersuchung zeigt: Wer Nachhaltigkeitsthemen kommuniziert, generiert bei der jungen Zielgruppe einen Wettbewerbsvorteil.



Interview

Social Compliance



Welche Rolle spielt Social Compliance für die Post?

●● **Judith Pilles**_ Als führende Logistik- und Postdienstleisterin tragen wir eine große gesellschaftliche Verantwortung. Um dieser gerecht zu werden und jederzeit das in uns gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen, hat Social Compliance – die Einhaltung der Regeln zur sozialen Verantwortung über die gesamte Organisation hinweg – für uns eine wichtige Bedeutung. Dabei sprechen wir nicht von einem starren Regelwerk, sondern von einem Prozess, bei dem wir stetig nach Möglichkeiten suchen, die Gemeinschaft und die Umwelt ebenso wie die Gesundheit, die Sicherheit und die Grundrechte unserer Mitarbeiter*innen bestmöglich zu schützen.

Eine große Aufgabe – mit welchen Maßnahmen wird das Thema bei der Post umgesetzt?

●● **Judith Pilles**_ Unsere Grundsatzerklärung der Österreichischen Post zu Menschenrechten und unser Verhaltens- und Ethikkodex bilden die Basis, um das Themenfeld Social Compliance umzusetzen. Unsere Werte sind im Verhaltens- und Ethikkodex verankert. Die Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte ergänzt den Kodex und ist ein Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte im Einklang mit den entsprechenden Prinzipien der Vereinten Nationen und der OECD.

Um sicherzustellen, dass die Werte und Leitprinzipien im Post-Konzern und von unseren Geschäftspartner*innen eingehalten werden, haben wir eine Richtlinie zum Themenfeld Social Compliance erstellt. Diese Richtlinie beschreibt notwendige Maßnahmen zur Umsetzung wie z.B. die Ermittlung von Risiken zur Einhaltung und Gewährleistung menschenrechtskonformer Arbeitsbedingungen im Rahmen unserer konzernweiten Compliance-Risikoanalyse. Außerdem führen wir Evaluierungen, Überwachungen und regelmäßige Berichterstattungen durch. Zudem halten wir das Thema über regelmäßige Schulungsmaßnahmen und Bewusstseinskampagnen im Konzern präsent.



Judith Pilles, Leitung Compliance & Risikomanagement



Relaunch Aktionsfinder

In Zeiten der Inflation gewinnt die digitale Prospektplattform Aktionsfinder an Bedeutung und baut mit rund 1,8 Mio Besuchen pro Monat ihre Spitzenposition im österreichischen Handelsmarketing weiter aus. Mit neuem Design und innovativen Funktionen punktet Aktionsfinder seit dem Relaunch im Sommer 2022 bei 360.000 aktiven Nutzer*innen pro Monat.

In einer Umfrage gaben mehr als zwei Drittel der Befragten an, ausschließlich auf der Plattform der Österreichischen Post nach Angeboten und Preisvorteilen zu suchen. 83% sparen nach eigenen Angaben durch Angebote auf Aktionsfinder Geld und 64% informieren sich im Aktionsfinder über Angebote, die sie anschließend im Geschäft kaufen.





Grüne Reise

Was ein gelbes Postpaket auf einer Reise von Wien nach Graz erlebt, ist vor allem eines: grün. Wer die einzelnen Schritte auf humorvolle Weise kennenlernen und das Paket begleiten will, kann das im „Postcast“ tun, dem Podcast der Österreichischen Post. Dass die Reise so grün ist, liegt am vielfältigen Engagement der Post. Ein Beispiel ist die „Grüne Verpackung“. Von März bis September 2022 hat das Unternehmen einen Pilottest durchgeführt und sich damit eines der wesentlichen Probleme des E-Commerce angenommen: dem Verpackungsabfall. Als Ergebnis der umfangreichen Evaluierung bietet die Post Handelsunternehmen ab dem Frühjahr 2023 eine Dienstleistung mit wiederverwendbaren Verpackungen an. Die Firmen können die Verpackungen bei der Post mieten oder selbst kaufen und beim Check-out ihren Besteller*innen anbieten. Empfänger*innen entnehmen die Produkte, falten die Verpackungen zusammen und retournieren sie an die Post über Briefkästen, Postfilialen oder die SB-Zonen, dann werden die Verpackungen wieder aufbereitet.

In die Gestaltung der wiederverwendbaren Verpackung sind auch innovative Ansätze aus dem Projekt „Re:Postboxing“ eingeflossen: Hier hat die Post im Sommer gemeinsam mit dem Grazer Innovation Service Network (ISN) Ideen der Österreicher*innen zu den Paketverpackungen von morgen gesammelt und die besten Ansätze prämiert.

[_ Siehe auch Seite 45](#)

Post bringt den Klimabonus

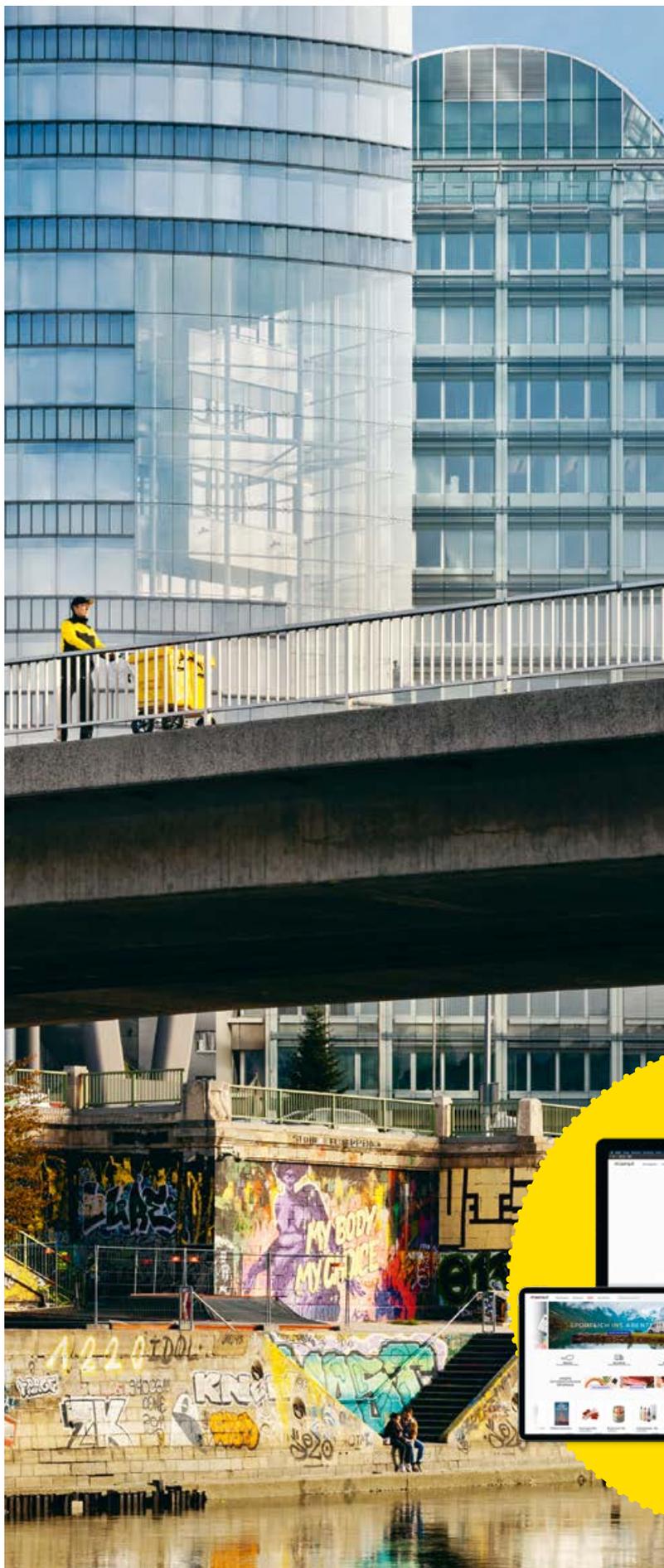
Neun Mio Österreicher*innen erhielten den Klimabonus aus der ökosozialen Steuerreform. Bei 1,3 Mio Bürger*innen floss das Geld nicht direkt aufs Konto – sie bekamen einen Hybrid-RSa-Brief mit einem Sodexo-Gutschein. Diese speziellen Sendungen müssen eigenhändig an die Empfänger*innen zugestellt werden und benötigen eine digitale Statusübermittlung. Für reibungslose Abläufe haben unterschiedliche Abteilungen der Post erfolgreich zusammengearbeitet und damit den Erhalt des Klimabonus sichergestellt.

„Versender*innen und Empfänger*innen fordern Nachhaltigkeit aktiv ein und vertrauen auf die Innovationskraft der Post. Mit jährlich über 181 Mio transportierten Paketen in Österreich haben wir einen enormen Hebel, wenn wir Versandverpackungen wiederverwendbar gestalten können.“



Marc Sarmiento, Leitung Forschung & Innovation, Paket Österreich



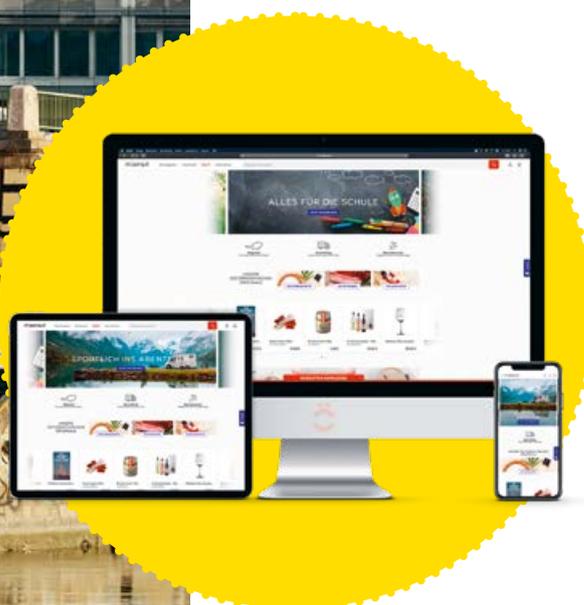


Österreichische Händler*innen vertrauen shöpping.at

Was 2017 als Start-up begonnen hat, ist heute Österreichs bekanntester Online-Marktplatz für heimische Produkte: Die besten österreichischen Händler*innen bieten auf shöpping.at mehr als drei Mio Produkte an und profitieren dabei vom einfachen Service. Kund*innen schätzen die kurzen Lieferzeiten und die CO₂-neutrale Zustellung durch die Post.

In den vergangenen Jahren hat der Marktplatz auch seine gesellschaftliche Relevanz unter Beweis gestellt: Im Angesicht von Lockdowns und unterbrochenen globalen Lieferketten haben regionale Alternativen für Händler*innen und Konsument*innen rasant an Bedeutung gewonnen. „Ohne shöpping.at gäbe es unsere Firma heute nicht mehr“, erklärt Gerhard Nitzlnader, Geschäftsführer beim regionalen Traditionsunternehmen Spielzeugwelt Graz-Weiz. „Durch shöpping.at habe ich zahlreiche neue Kund*innen gewonnen, die regelmäßig bestellen.“

Bei der stetigen Weiterentwicklung von shöpping.at lag der Fokus im Berichtsjahr auf der Optimierung der Servicequalität. Darüber hinaus haben der Handelsverband, die Post und shöpping.at gemeinsam die KMU-Regionalinitiative „Gemeinsam online wachsen“ gestartet. Die Initiative sollte den E-Commerce-Standort Österreich stärken und heimische Unternehmen beim Einstieg in den Online-Handel unterstützen.



JUUHU! ist Österreichs größte Preisvergleichsplattform

In finanziell herausfordernden Zeiten sorgt die Post mit der landesweit größten Preisvergleichsplattform für Transparenz und Entlastung bei Verbraucher*innen.

Seit dem Sommer 2022 vereint juuhu.at die wichtigsten E-Commerce-Anbieter*innen und damit Millionen von Produkten und Angeboten unter einem Dach. Neben Produkt- und Preisvergleichen bietet die Seite auch zahlreiche Deals und Aktionen in Kategorien wie Elektronik, Fashion & Beauty, Haushalt oder Reisen.

Redaktionelle Inhalte wie Storys, Tipps und kreative Ideen inspirieren Nutzer*innen und sorgen dafür, dass juuhu.at weit mehr ist als eine Preisvergleichsplattform.

[_ Siehe auch Seite 93](#)



Mit **juuhu.at** helfen wir den Usern passende Online-Angebote herauszufiltern.



Patricia Liebermann, Leitung Philatelie

> „Postlerhemd“

Was ist das Besondere an der Briefmarke?

Patricia Liebermann_ Sie war einmal ein „Postlerhemd“ und die blauen Fasern sind noch gut zu erkennen. Die Briefmarke ist Teil unseres Re- und Upcyclingprojekts „Re:Post“, bei dem wir seit 2020 Gebrauchsgegenstände aus ausgemusterter Dienstkleidung herstellen. Aus 950 Hemden sind insgesamt 150.000 Sonderbriefmarken entstanden, die auf eine einzigartige Weise die Kreislaufwirtschaft und den Nachhaltigkeitsgedanken der Post repräsentieren.



WIRTSCHAFT & Kund*in

› Was uns bewegt

GRI 3-3

Als führendes Logistikunternehmen wollen wir eine aktive Rolle bei der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft spielen. Die aktuelle Wirtschaftslage wird von der fortschreitenden Digitalisierung und Internationalisierung der Märkte beeinflusst. Der globalisierte Handel führt zu steigendem Wettbewerbsdruck für alle Marktteilnehmer*innen. Vor allem die Steigerung der Faktorkosten sowie die Entwicklung der Personalkosten zählen zu den Einfluss- und Erfolgsfaktoren, mit denen sich die Post kurz- und langfristig auseinandersetzen muss. Der Klimaschutz hat während der Energiepreiskrise an Bedeutung gewonnen. Je früher und intensiver Unternehmen in alternative Energien investieren, desto mehr Wettbewerbsvorteile und dauerhaft zukunftsfähige Geschäftsmodelle haben sie.

Auch die Zielgruppen der Post werden immer komplexer. Das Konsumverhalten ändert sich, es wird individueller und umweltbewusster. Die neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen machen kund*innenorientierte Anpassungen notwendig, damit wir unsere Dienstleistungen auch langfristig auf hohem Niveau gewährleisten können. Die Produkte und Entwicklungen von heute werden genau auf die Anforderungen von morgen abgestimmt.

Um den allgemeinen Rückgang des Briefgeschäfts auszugleichen, erschließen wir neue Geschäftsfelder und Märkte. 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.

Das Jahr 2022 war für die Österreichische Post von herausfordernden Rahmenbedingungen geprägt. Die Kriegshandlungen in der Ukraine wirken sich auf das

Geschäftsmodell der Österreichischen Post indirekt aus. Die Inflation verfestigt sich durch die Anstiege bei Energie- und Rohstoffpreisen sowie durch unterbrochene Liefer- und Wertschöpfungsketten. Der Inflationsdruck führt zu steigenden Personal- und Energiekosten und wirkt sich auch negativ auf das Konsumverhalten aus.

Darüber hinaus beeinflussen große globale Megatrends auf allen Ebenen der Gesellschaft die Wirtschaft. Diese Trends entwickeln sich langsam, aber grundlegend. Für die Post sind insbesondere die folgenden Megatrends von Bedeutung:

DIGITALISIERUNG

Der Druck auf das Kerngeschäft wächst, die Kommunikation wird digitaler, das Briefgeschäft geht zurück. Das muss die Post mit neuen, lukrativen Einkommensquellen ausgleichen. Die immer größere Macht des Online-Handels führt zu hohen Paketmengen im privaten Bereich. Gleichzeitig nimmt auch hier die Wettbewerbsintensität zu. Die Post muss sich der Konkurrenz mit neuen attraktiven Angeboten stellen.

SILVER SOCIETY

Weltweit werden die Menschen älter und bleiben länger fit. Dieser demographische Wandel stellt uns vor enorme Herausforderungen, bietet aber auch neue sozio-kulturelle Vitalität. Ob Alt oder Jung – die Österreichische Post will alle Kund*innenbedürfnisse zielgruppengerecht bedienen.

INDIVIDUALISIERUNG

Selbstverwirklichung und individuelle Selbstbestimmung haben hohe gesellschaftliche Bedeutung. Die Lebensstile der Menschen werden immer ausdifferenzierter. Daraus folgt: Online oder persönlich – unsere innovativen Leistungen müssen stets verfügbar sein und zwar rund um die Uhr und termingerecht.

Die gesamte Logistikbranche steht vor großen Herausforderungen – weltweite Megatrends wie Neo-Ökologie, die Digitalisierung und die Individualisierung entfalten ihre Kraft. Die Österreichische Post begegnet diesen Veränderungen aktiv mit zukunftsfähigen Ideen – und hat dabei immer die Bedürfnisse der Kund*innen im Blick.

NEO-ÖKOLOGIE

Ob Kaufentscheidungen, gesellschaftliche Handlungsmoral oder Unternehmensstrategien: Der Megatrend Neo-Ökologie etabliert ein neues Werte-Set, das in jeden Bereich hineinreicht. Die Nachhaltigkeit richtet die Wirtschaft fundamental neu aus. Die Österreichische Post will mit ihrem Engagement in diesem Bereich ihrer Rolle als Vorreiterin weiterhin gerecht werden.

› Managementansatz der Post

GRN 3-3

Die Post verteidigt auch 2022 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 und muss die rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Versorgungssicherheit und Zustellgeschwindigkeit erfüllen. Das Ziel ist, stets den Mehrwert für die Versender*innen zu erhöhen und den Komfort für die Empfänger*innen 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 attraktiven Dividendenpolitik

wahrgenommen werden. Für die Post ist das Thema Stakeholder Value 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 und eine faire Entlohnung der Mitarbeiter*innen und die Unterstützung von Spendenaktionen.

Diese Ausrichtung wird in unserer 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. 30.

› Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2022

GRI 3-3

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 & Privatkund*innenangebote“, „Nachhaltige Brief- & Paketprodukte“, „Stakeholder Value“	Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag 2022 bei 72 Punkten
24/7-Angebote bzw. digitale Angebote für alle Endkund*innen in Österreich	Ausbau der verschiedenen 24/7-Angebote Erweiterung der Online-Lösungen	24/7-Angebote 2022: mehr als 66.292 Post-Empfangsboxen, 524 Abholstationen mit 106.689 Fächern, 539 Versandstationen und -boxen, 198 Frankierautomaten
Bis 2030 Verdoppelung der Sendungen in Selbstbedienungslösungen		Insgesamt wurden 18,2 Mio Sendungen über selbst zu bedienende Geräte abgewickelt

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 Umweltfreundliche Gestaltung von Werbesendungen	Kooperation mit anderen Unternehmen zu gemeinsamen Maßnahmen zur Verbesserung der Produkte	Ab 1. Jänner 2023 wird die Post all jene Geschäftskund*innen belohnen, deren Flugblätter auch mit diversen Umwelt- und Nachhaltigkeitszertifikaten wie EU-Ecolabel, Blauer Engel oder das Österreichische Umweltzeichen ausgestattet sind. Diese Unternehmen erhalten bei Flugblättern im „Das Kuvert“ einen Nachhaltigkeitsrabatt
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 „Das Kuvert“ bei eigenen Produkten Durchführung von weiteren Öko- und Sozialbilanzen	Basierend auf der Öko- und Sozialbilanz wird „Das Kuvert“ nach den Vorgaben des Österreichischen Umweltzertifikats für Druckerzeugnisse hergestellt Ökobilanz für Post-Empfangsboxen auf Basis einer Masterarbeit gestartet Beauftragte Studie des Umweltbundesamts zu ökonomischen und ökologischen Auswirkungen von stationärem und Online-Handel in Österreich

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>Im Jahr 2022 verfügten 37% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung</p> <p>Im Jahr 2022 wurden 200 Lieferant*innen im Zuge des Vendor Integrity Checks geprüft</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 Vergütungssystem des Managements der Post werden seit dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele verankert</p>	<p>Verankerung in der Vergütungspolitik des Vorstandes</p> <p>Berücksichtigung in der jeweils gültigen MbO-/Vertriebsprämienrichtlinie für das Management</p>	<p>In Form eines ESG-Indikators umgesetzt</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 2022 im Zuge des Überwachungsaudits bestätigt</p> <p>158 Anfragen von Mitarbeiter*innen über den Helpdesk zu Business- und Kapitalmarkt-Compliance</p> <p>Im Jahr 2022 wurden 8.662 E-Learning-Schulungen zu Business-Compliance und Antikorruption und 3.855 zu Kapitalmarkt-Compliance in der Österreichischen Post AG und in nationalen Konzernunternehmen 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 Datenerhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen</p> <p>Erstmalige konzernweite Planung ausgewählter Nachhaltigkeitskennzahlen für den Zeitraum 2023 bis 2027</p>
<p>SDG 12.6, 16.10 Weiterentwicklung der stakeholder-orientierten Berichterstattung inkl. EU-Taxonomie ab 2021</p>	<p>Etablierung der Berichterstattung gemäß den Anforderungen der EU-Taxonomie</p>	<p>Erstmalige Berichterstattung von TCFD und EU-Taxonomie im Geschäftsjahr 2021. Fortführung der bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur 2022 ausgeweiteten Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie</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 jedes Konzernunternehmen</p>	<p>Nachhaltigkeitsbeauftragte in allen Konzernunternehmen</p> <p>Nachhaltigkeitsbeauftragte werden im Global Sustainability Team zusammengefasst</p> <p>Regelmäßige 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 unterzeichnet</p> <p>Konzernweiter Verhaltens- und Ethikkodex</p> <p>Verhaltens- und Ethikkodex für Lieferant*innen</p>	<p>200 Lieferant*innen geprüft</p>

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 2022 hat die Post einen Umsatz von 2.522,0 Mio EUR erwirtschaftet</p> <p>Vorausgesetzt der Zustimmung der Hauptversammlung am 20. April 2023 werden 1,75 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 2022 hat die Post mit 1.726 Standorten die rechtlichen Vorgaben des Geschäftsstellennetzes erneut übererfüllt</p> <p>Im Jahr 2022 liegen beide Zustellwerte über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes: 94,6% der Briefe werden am nächsten Werktag und 97,6% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt</p>

Wesentliches Thema

› Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

GRI 3-3

Die Post kennt die Wünsche ihrer Kund*innen – das ist eine tragende Säule unseres Erfolgs. So ist es möglich, langfristig erfolgreich zu sein und maßgeschneiderte Lösungen im Bereich Privatkund*innenservices zu entwickeln. Bei der Entwicklung neuer und passgenauer Angebote haben wir die Nachhaltigkeit fest im Blick.

Innovative und nachhaltige Services

Ganz im Sinne unseres Purpose „Wir liefern immer eine Lösung“ stellen wir auch in schwierigen Zeiten die Bedürfnisse unserer Kund*innen in den Mittelpunkt. Das sind zum Beispiel flexiblere Zustellkonzepte, erweiterte Online-Lösungen und ein höherer Kund*innenkomfort. Mit unseren Services wie dem Online-Marktplatz shopping.at oder der Post App kommen wir diesen Wünschen nach. Über die Post App können die Kund*innen ihre Pakete und Sendungen stets im Blick behalten. Mit der Funktion Sendungsverfolgung kann die Zustellung direkt geplant und verfolgt werden: So kann man selbst entscheiden, wo und wie man Pakete empfangen möchten, beispielsweise direkt in einer Abholstation oder bei seinem*ihrem Lieblingsnachbar*in. Neben der Wahl des Wunsch-Platzes zum Paketempfang bietet die App auch die Möglichkeit, mit dem Abholcode Pakete ohne gelben Zettel abzuholen und einen praktischen Standortfinder. All das schafft Flexibilität, erhöht den Komfort, spart Zeit und Wege.

DIE RICHTIGE LÖSUNG FÜR ALLE LEBENSLAGEN

Die Bedürfnisse unserer Kund*innen haben sich stark verändert: Die Kund*innen wollen jederzeit und von überall auf die Leistungen zugreifen können und ihre Geschäfte möglichst komfortabel, aber dennoch sicher, zeitnah und möglichst ohne zusätzliche Wege erledigen.

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 66.292 installierten Post Empfangsboxen umfasste unser SB-Angebot im Berichtsjahr 524 Abholstationen mit 106.689 Fächern, 539 Versandstationen und -boxen und 198 Frankierautomaten. Diese werden von den Kund*innen gut angenommen: Insgesamt 18,2 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 neue Generation der Versandstation vorgestellt. Das neue Gerät kombiniert die Funktionen eines Frankierautomaten und einer Versandbox. Das adressierte Paket oder der Brief wird eingelegt, eine Waage und ein 3D-Scanner errechnen automatisch den Tarif. Unsere Kund*innen müssen nur noch bezahlen und die Sendung mit dem Label bekleben.

Im Berichtsjahr haben wir auch unser Angebot mit Partner*innen weiter ausgebaut: Es sind fünf neue Poststationen bei Hoferfilialen hinzugekommen, somit gibt es insgesamt 86 Hofer Poststationen. Und auch in den Postfilialen werden weitere Abholstationen installiert.

Unsere „Filialen der Zukunft“ sollen die Kund*innenzufriedenheit und Inklusion fördern. Die Filialen verbinden die Angebote vor Ort mit der digitalen Welt, persönlicher Beratung und bequemen Dienstleistungen rund um die Uhr. Nachdem im Juli 2021 die erste „Filiale der Zukunft“ in Wien-Simmering eröffnet wurde, kamen 2022 fünf weitere Filialen hinzu. Mit all diesen Maßnahmen bieten wir eine zeit- und kund*innengemäße regionale Infrastruktur für Postdienstleistungen.

Nachhaltig Gutes tun: direkt in den Filialen

Jede*r Österreicher*in ist Kund*in bei der Post. Wir sind uns der Verantwortung bewusst und wollen diese Nähe nutzen, um über die reinen Postdienstleistungen hinaus auch weitere nachhaltige Services anzubieten.

Ein 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 seine 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, die Leitungswasser mit Kohlensäure versetzen, helfen wir Plastik zu vermeiden: In rund 300 Postfilialen können leere CO₂-Zylinder gegen volle Sodapop-Zylinder unkompliziert getauscht werden. Mit einem Zylinder lassen sich bis zu 40 große 1,5 Liter PET-Flaschen einsparen. Sodapop unterstützt die Organisation „4Ocean“, die sich für die Reinigung der Ozeane von Plastikmüll einsetzt.

Daneben haben wir im Bereich „Verpacken und Versenden“ zahlreiche Produkte im Angebot, die mit Umweltzeichen/Nachhaltigkeitsgütesiegeln gekennzeichnet sind – vom Österreichischen Umweltzeichen über den Blauen Engel bis hin zum EU-Umweltzeichen sind die wichtigsten vertreten.

Das Büro ist überall: Der stark wachsende Trend zum Arbeiten im Homeoffice stellt viele unserer Kund*innen vor große und kleine Herausforderungen. Und sei es nur, dass die Druckerpatronen zu Hause leer sind. Wir bieten deshalb in 325 Filialen SB-Drucker an. Eine



Unsere Filialen bieten über die reinen Postdienstleistungen hinaus viele weitere Services an.

unkomplizierte und zugleich nachhaltige Hilfe. Drucken, scannen und kopieren ist hier 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

Um eine lückenlose Versorgung laut Postmarktgesetz für ganz Österreich mit Post- und Bankdienstleistungen zu garantieren, setzen wir auf unser bewährtes Post Partner-Konzept: Unsere Post Partner sind ein wichtiger Teil des Filialnetzes. Neben den aktuell 379 eigenbetriebenen Filialen sorgen 1.347 Post Partner-Standorte für ein verlässliches und stabiles Netz. Damit unterstützt das Post Partner-Konzept auch die flächendeckende Nahversorgung und stärkt bestehende wirtschaftliche Strukturen vor allem im ländlichen Raum. Seit 1997 bieten in über 50 verschiedenen Branchen Post Partner neben ihren eigenen Waren- und Dienstleistungen zusätzlich Post- und Bankdienstleistungen an. Vor allem im Lebensmittelhandel, bei Trafiken und Gemeindeämtern hat sich dieses Geschäftsmodell für Partner*innen und Kund*innen bewährt. Es gibt auch Kooperationen im Sozialbereich wie z. B. mit der Lebenshilfe und karitativen Organisationen. Diese Partnerschaften sind besonders erfolgreich, da sie gleichzeitig den Mitarbeiter*innen beim Wiedereinstieg in den ungeschützten Arbeitsmarkt helfen. Darüber hinaus unterstützen wir Post Partner bei baulichen Veränderungen, um den Anforderungen der barrierefreien Gestaltung zu genügen.

Unsere bank99 bleibt die Bank vor Ort und wird noch digitaler

Die Bankenwelt befindet sich im Umbruch. Auch die bank99 hat sich seit ihrem Start vor knapp drei Jahren permanent weiterentwickelt und den geänderten Bedürfnissen ihre Kund*innen angepasst. Als Bank der Post setzt die bank99 auf ihre gewohnte Filialstärke und investiert zugleich in den Ausbau des digitalen Angebots, was mit der Übernahme des Privatkund*innen-geschäfts der ING in Österreich im Dezember 2021 unterstrichen wurde. Neue Services wie Konsumkredite, Wohnbaufinanzierung und Veranlagung komplettieren das aktuelle Angebot. Die bank99 hat derzeit rund 1.725 Geschäftsstellen und 260.000 Kund*innen. Sie bietet persönlichen Service vor Ort – und gleichzeitig hochmoderne, digitale Lösungen 24/7 an.

shöpping.at – der österreichische Marktplatz

Was 2017 als Start-up begonnen hat, ist heute Österreichs bekanntester Online-Marktplatz: Die besten österreichischen Händler*innen bieten auf shöpping.at mehr als drei Mio Produkte an und profitieren dabei vom einfachen Service. Der Marktplatz bietet den Händler*innen einen schnellen und kompetenten Weg in den E-Commerce-Handel. Online-Präsenz und digitale Kompetenz sind für den Handel unverzichtbar geworden. Jeden Monat greifen mehrere hunderttausend Österreicher*innen auf shöpping.at zu.

Die Händler*innen profitieren doppelt von dem Verkauf auf shöpping.at: Durch die hohe Reichweite erreichen sie neue Zielgruppen und durch die von shöpping.at durchgeführten Marketingmaßnahmen bekommen sie Aufmerksamkeit.

Aber auch für die Kund*innen auf shöpping.at gibt es Vorteile: Sie unterstützen den heimischen Handel und verhindern, dass die Kaufkraft ins Ausland abwandert. Und sie fördern die umweltfreundliche Zustellung, da alle auf shöpping.at gekauften Produkte ausschließlich über die Österreichische Post und damit CO₂-neutral zugestellt werden.

Somit gilt auf shöpping.at mehr denn je: Wer shöppt, der shöppt nicht nur für sich allein, sondern auch für den heimischen Handel, die Umwelt und das gute Gewissen.

●●  shöpping.at

Kund*innenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

 **2-29, 3-3**

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



Kund*innen- zufriedenheit 2022

.....

72 Punkte

●● beträgt der durch-
schnittliche CSI-Wert

.....

der Post lag im Berichtsjahr bei 72 Punkten. Der Ausgangswert lag bei 64 Punkten im Jahr 2011.

Ein zuverlässiger Service spielt eine große Rolle für die Zufriedenheit unserer Kund*innen. Bei Fragen, Anregungen oder anderen Anliegen besteht die Möglichkeit, via E-Mail, Chat oder Facebook Kontakt mit uns aufzunehmen.

Wesentliches Thema

› Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

GR 3-3

Ziel der Post ist es, die Zustellung der Briefe und Pakete stetig zu optimieren, und zwar nicht nur 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 (Druckerei).

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 stark

in den Märkten Deutschland, in acht Ländern Südost- und Osteuropas und der Türkei präsent und nutzen darüber hinaus unser Know-how und unsere langgewachsenen, guten Partnerschaften mit Netzen und Postgesellschaften, um auch im internationalen Paketversand zu glänzen. Das eröffnet uns immer wieder neue Möglichkeiten, uns weiterzuentwickeln. Unsere Konzernunternehmen bringen ihr Spezialwissen und Logistikkompetenzen 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

Die Post ist Markt- und Qualitätsführerin im Bereich der Briefzustellung. Wir stehen für Verlässlichkeit und bieten unsere Produkte zu attraktiven und wettbewerbsfähigen Preisen an. Gleichzeitig ist es das Ziel der Post, 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 dem Konzernunternehmen der Austrian Post International Deutschland GmbH (APID) präsentieren wir uns außerhalb des Heimatmarkts 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



Die Österreicher*innen vertrauen auf die Post als Markt- und Qualitätsführerin in der Briefzustellung.

E-Commerce-Sendungen erreichen Unternehmen ihre Adressat*innen innerhalb Deutschlands sowie in mehr als 200 Ländern weltweit. Die APID greift auf das gesamte Produkt- und Service-Portfolio des Post-Konzerns zu und nutzt das Logistiknetzwerk von internationalen Zustellpartner*innen.

Neue Geschäftsmodelle erschließt die Post vorrangig mit ihren nationalen Konzernunternehmen.

Die Post Business Solutions GmbH vereint sämtliche Lösungen im Bereich der Informations- und Geschäftsprozesse unter einer gemeinsamen Marke. Durch den Zusammenschluss der vier bisherigen Konzernunternehmen Scanpoint, EMD, D2D und sendhybrid im Juni 2022 ist die Post Business Solutions zu einer der größten Dokumenten-Outsourcing-Player in Österreich gewachsen. Für 450 Geschäftskund*innen aus acht Ländern werden jährlich über 100 Mio Seiten digitalisiert und täglich 2,1 Mio Seiten verarbeitet. Als Sparringpartnerin für Geschäftsprozesse bietet die Post Business Solutions ihren Kund*innen alle Leistungen aus einer Hand und begleitet sie auf dem Weg in eine digitale und nachhaltige Zukunft. Dabei setzt die Post Business Solutions auf diverse Nachhaltigkeitsinitiativen. Beispielsweise zählt dazu eine der größten

Transaktionsdruckereien Österreichs. Dort können auf Kund*innenwunsch die durch den Druck verursachten CO₂-Emissionen kompensiert werden, somit wird CO₂-neutral produziert. Darüber hinaus druckt die Post Business Solutions auf PEFC-zertifiziertem Papier, ist nach ISO 14001 Umweltmanagement zertifiziert und trägt das Österreichische Umweltzeichen.

Zudem sind wir Mehrheitseigentümerin der ACL advanced commerce labs GmbH. Das führende Digital Competence Center unterstützt große Haushalte 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.

Analoge und digitale Werbung

Mit vielen analogen und digitalen Produkten und Dienstleistungen unterstützen wir unsere Werbekund*innen dabei, erfolgreich und zugleich nachhaltig zu werben. Adressierte und unadressierte Werbesendungen machen einen bedeutenden Teil des Unternehmenserfolges aus.

Um unsere analogen Werbeprodukte auch online nutzen zu können, bieten wir unseren Kund*innen das Selfservice-Tool „EinfachWerben Print“ an. Adressierte sowie unadressierte Werbesendungen können Kund*innen einfach selbst online gestalten und beauftragen. Die Post veranlasst den Druck (gedruckt wird ausschließlich bei österreichischen Druckereien auf umweltzertifiziertem Papier) und übernimmt die Zustellung der Werbesendungen.

Bei unadressierten Werbesendungen ist das zweimal wöchentlich erscheinende Kuvert samt der darin enthaltenen Flugblätter für die Post und ihr Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH (MZG) von großer Bedeutung. Bei der Herstellung hat sich die Post zum Ziel gesetzt, „Das Kuvert“ noch nachhaltiger zu produzieren. Deshalb betreibt die MZG an allen Standorten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Auch 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“ entlang des gesamten Produktlebenszyklus analysiert. Mittlerweile wird „Das Kuvert“ nach den Vorgaben des Österreichischen Umweltzeichens für Druckprodukte hergestellt und die Zustellung erfolgt CO₂-neutral mit der Post. Seit Anfang 2023 unterstützt die Post auch ihre Kund*innen nachhaltigere Flugblätter zu produzieren. Daher werden alle Flugblätter, die nach definierten Umwelt- und Nachhaltigkeitszertifikaten produziert werden, mit einem Nachhaltigkeitsrabatt belohnt.

Seit Jänner 2023 wird das physische Flugblatt um eine digitale Komponente ergänzt und mittels Banner auch online ausgespielt.

Auch das Konzernunternehmen 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. Unter dem Titel „feibra complete“ bietet das Unternehmen seinen Kund*innen mehr Reichweite durch die zusätzliche digitale Auspielung unadressierter Werbepostkampagnen. Im Jahr 2022 wurden Vorarbeiten zur Gewährleistung einer CO₂-neutralen Zustellung geleistet: Die ermittelten CO₂-Emissionen des Jahres 2022 werden durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten aus ausgewählten Klimaschutzprojekten im In- und Ausland kompensiert.

Ein weiterer wichtiger Bereich ist die digitale Werbung. So hat die Post 2020 ein eigenes „Digital out of Home“-Netzwerk gestartet, bei dem digitale Werbeschaltungen auf hochauflösenden 75-Zoll-Screens in Schaufenstern von besonders frequenzstarken Postfilialen und Abholstationen platziert werden können. Freistehende Stellen im öffentlichen Raum und in Einkaufszentren erweitern das Angebot, das laufend ausgebaut wird. Die Standorte

werden laufend ausgebaut. Und mit dem Online-Service für digitale Bannerwerbung „EinfachWerben Banner“ hat die Post ihr Angebot an Selfservice-Tools noch erweitert. Seit Sommer 2022 betreibt die Post mit juuhu.at ein smartes Vergleichsportale für Online-Shopping.

Ergänzt wird das digitale Portfolio durch das Konzernunternehmen adverte, Full-Service-Agentur für Werbetechnologie, Digital & Classic Media. Die Post unterstützt namhafte werbetreibende Unternehmen im DACH-Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) bei der Konzeption und Umsetzung crossmedialer Marketingkampagnen sowie der Entwicklung nachhaltiger Werbestrategien. Ziel ist es, die Innovationskraft modernster Werbetechnologien zu nutzen und die Stärken und Potenziale von digitaler Werbung mit den Vorteilen klassischer Werbung perfekt zu verbinden – für zielgerichtete Markenkommunikation mit maximaler Werbewirkung und hoher Kostensensibilität.

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

Auch im Jahr 2022 hat die Post erneut konstant hohe Paketmengen transportiert und mit 181 Mio Paketen das gute Vorjahresniveau knapp gehalten. Nachdem das Jahr 2021 durch mehrere Lockdowns für einen extremen E-Commerce-Boom gesorgt hat, war 2022 von wirtschaftlichen Verwerfungen wie Teuerung und Inflation, ausgelöst vom Ukraine-Krieg, gekennzeichnet. Nach einem Rückgang der Paketmengen im ersten Halbjahr war das zweite Halbjahr schon wieder deutlich positiv. An einem Durchschnittstag wurden österreichweit über 720.000 Pakete transportiert, in der Vorweihnachtszeit stieg diese Zahl an mehreren Tagen auf über eine Million Pakete. Hier wurde das umfassende Investitionsprogramm sichtbar: Durch den Ausbau unserer Kapazitäten, der Modernisierung unseres Fuhrparks und zusätzlichem Personal sind wir in der Lage, auch so hohe Paketmengen erfolgreich, schnell und mit hoher Qualität zu verarbeiten. Bei allen Ausbau- und Investitionsprojekten haben wir das Thema Nachhaltigkeit immer im Blick. Mehr dazu auf Seite 48. Auch für

unsere Kund*innen ist das Thema Nachhaltigkeit extrem wichtig, unser beliebtes „CO₂-NEUTRAL ZUGESTELLT“-Zertifikat konnten wir im Jahr 2022 an zahlreiche Großkund*innen vergeben.

-  Mehr zum Konzept der CO₂-neutralen Zustellung findet sich auf S. 16

Dieses außerordentliche Engagement wurde mit dem MARKET Quality Award 2022 ausgezeichnet. Die Österreichische Post ging als klare Siegerin in der Gesamtwertung hervor. Der Award ist ein branchenbezogener Markttest für Paketzustelldienste in Österreich, verliehen vom Marktforschungsinstitut market. Eine überdurchschnittliche Bewertung bekam die Post beim Thema Nachhaltigkeit: Jede*r zweite Befragte (46%) war der Meinung, dass die Post heute schon nachhaltig agiert – damit liegt sie mit großem Abstand vor dem Zweitplatzierten mit nur 14% Zustimmung.

Mit der „Grünen Verpackung“ hat die Post außerdem gemeinsam mit der FH Oberösterreich ein Projekt gestartet, das die Umweltauswirkungen im E-Commerce maßgeblich reduzieren kann. Ziel ist Verpackungsmüll einzusparen und wiederverwendbare Lösungen für den Paketversand anzubieten.

-  Mehr dazu auf S. 93

Die Post Systemlogistik übernimmt neben der professionellen Warenannahme, Lagerung, Kommissionierung, Verpackung, dem Versand und Fulfillment 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.

Als Service für kleinere Unternehmen bietet die Post das Abholservice Business an, mit dem mehrere beladene Pakete oder Retouren von Kund*innen an einer Adresse abgeholt werden können. Für terminkritische 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, Zählung und Lagerung von Werten aller Art hat die Post dank ihres Konzernunternehmens Post Wertlogistik verschiedene Lösungen für ihre Kund*innen im Portfolio.

Paket international

Im Paketbereich sind wir in acht Ländern Südost- und Osteuropas, in Deutschland und in 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 auf ein umfangreiches Netz in diesen Ländern setzen. Unsere Kund*innen



181

Mio Pakete wurden 2022 transportiert, durchschnittlich 720.000 Pakete pro Tag.



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 eins auf dem türkischen Logistikmarkt und verfügt über 76 Logistikstandorte, sowie 2.800 „Out of Home“-Standorte, dazu zählen unter anderem Paketshops, Abholstationen und Filialen. Pro Jahr bewegt Aras Kargo rund 198 Mio Pakete und Dokumente. Die Türkei ist ein dynamischer Markt mit Potenzial.

In den Ländern Südost- und Osteuropas sind die Konzernunternehmen 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), so dass diese mittlerweile eine dominierende Rolle spielen. Somit sind die Beteiligungen in Südost- und Osteuropa wichtige E-Commerce-Partner*innen nicht nur auf ihren lokalen Märkten, sondern auch für große internationale E-Commerce-Player geworden.

Wesentliches Thema

› Nachhaltige Beschaffung

GRI 3-3, 204-1 **SDG 12**

Die Post legt Wert auf verantwortungsvolles Verhalten und Integrität – nicht nur in unternehmensinternen Prozessen innerhalb des Konzerns, sondern auch in allen Geschäftsbeziehungen.

Wir sind uns unserer Verantwortung für unserer eigenen Lieferant*innen sowie unserer Rolle als Dienstleisterin gegenüber Geschäftskund*innen bewusst. Wir nehmen diese Rollen aktiv 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 mittelbaren und unmittelbaren Geschäftspartner*innen mit Hilfe eines Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ein, dessen Einhaltung im Zuge des Vendor Integrity Checks und weiteren Lieferant*innenchecks überprüft wird.

Fokus auf regionale und nachhaltige Beschaffung

GRI 2-6 **SDG 8**

Verantwortungsvoller Einkauf spielt für die Post eine wichtige Rolle. Sie berücksichtigt bei ihren

Entscheidungen neben Preis, Qualität und Lieferzeit immer auch Umwelt- und Sozialaspekte. Im Masterplan Nachhaltigkeit 2030 wurden auch Ziele und Maßnahmen für eine nachhaltige Beschaffung definiert. Für ausgewählte Großbeschaffungen wird ab 2023 den potenziellen Auftragnehmer*innen ein geldwerter Vorteil eingeräumt, wenn diese gewisse Mindestkriterien in einer akzeptierten Nachhaltigkeitsratingagentur nachweisen können. Zudem wurde das interne Bestellsystem hinsichtlich der Erkennbarkeit von nachhaltigen Produktkategorien verbessert: Umweltfreundliche Artikel im Bereich des Büromaterials werden im internen Bestellsystem extra hervorgehoben und so auf den ersten Blick erkennbar.

Die Österreichische Post AG hatte 2022 ein Auftragsvolumen von rund 790 Mio EUR. Damit gehört sie zu den führenden Auftraggeber*innen des Landes. In unserer Beschaffungspolitik setzen wir bereits jetzt auf regionale Strukturen: Rund 92% der insgesamt rund 6.500 Lieferant*innen sind in Österreich angesiedelt. Damit entfallen rund 85% des Auftragsvolumens auf Unternehmen in Österreich.

VERHALTENSKODEX FÜR AUFTRAGNEHMER*INNEN

GRI 2-23, 2-26

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

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

RICHTLINIEN

Die konzernweite und die lokale Beschaffungsrichtlinie legen 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: Grundsätzlich wird eine umwelt- und sozialverantwortliche Ausgestaltung der Beschaffung und Lieferant*innenbeziehungen in Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie gefordert. Die Regelungen in der Beschaffungsrichtlinie bezüglich Procurement Excellence (Qualitätsstandards, Reporting, Lieferant*innenbeurteilung) und Compliance gelten für den gesamten Konzern-einkauf, aber auch für Beschaffungen, die von den operativen Bereichen dezentral abgewickelt werden.

Die Compliance-Vorgaben und -Standards gelten zudem für Fälle der Ausnahmeliste, die gemäß der Beschaffungsrichtlinie der Post gesonderten Regelungen unterliegen.

Der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ist verbindlicher Teil bei Beauftragungen und enthält die für Geschäftspartner*innen geltenden Compliance-Vorgaben. In ihm werden die vom Post-Konzern erwarteten Standards hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance sowie Kontrollrechte und Konsequenzen bei Missständen dargelegt.

VENDOR INTEGRITY CHECK

GRI 2-26, 308-2, 414-2 SDG 5, 8

Der Vendor Integrity Check (VIC), gemeinsam mit weiteren Lieferant*innenüberprüfungen, sind Maßnahmen zur Erreichung der Compliance-Ziele. Diese Instrumente dienen der Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen und der Achtung der Menschenrechte.

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 Auftragnehmer*innen. Dieser berücksichtigt neben Compliance-relevanten Aspekten auch Nachhaltigkeitsaspekte wie Menschenrechte und Arbeitsrecht, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz sowie Ethik und Unternehmensverantwortung. Die Post setzt auf einen systemgestützten Prozess bei der Durchführung des VIC. 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.

Als Logistikdienstleisterin setzt die Post auch auf Unterstützung von Frachtdienstleistungsunternehmen und Zeitarbeitskräften. Damit mögliche Risiken, die mit diesen Branchen in Verbindung gebracht werden, frühzeitig erkannt und Konsequenzen gesetzt werden können, ergreift die Post für Unternehmen dieser Branchen weitreichendere Sorgfaltsmaßnahmen.

Geschäftspartner*innen werden regelmäßig stichprobenhaft überprüft und müssen im Zuge dieser Überprüfungen umfangreiche Nachweise für die Erfüllung ihrer Pflichten vorlegen.

Auch konzerneigene Unternehmen erbringen für die Post Dienstleistungen und zählen deshalb ebenfalls als Lieferant*innen. Sie sind jedoch vom VIC ausgenommen, da 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.

Wesentliches Thema

> Nachhaltige Governance & Compliance

GRI 2-9, 2-12, 2-15, 2-16, 2-24, 3-3

Als börsennotiertes Unternehmen sieht die Österreichische Post die Einhaltung der Grundsätze guter Corporate Governance sowie Compliance-konformes Verhalten als ihre Pflicht. Gute Corporate Governance sichert die nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmens; gute Compliance umfasst die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter*innen an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten. Darunter sind auch Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption, zur Sicherstellung der Kartellrecht-Compliance und zum Schutz von Daten zu verstehen.

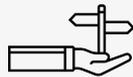
Mit diesen Maßnahmen entspricht die Post den Erwartungen nationaler und internationaler Investor*innen, zu denen die Achtung der Aktionär*inneninteressen und die Transparenz in der Kommunikation gegenüber allen Stakeholdergruppen zählen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Österreichischen Post spielen eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Unternehmensführung. Der Vorstand der Österreichischen Post trägt die Verantwortung für das strategische und das operative Management der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat begleitet alle strategischen Projekte. Neben Kontrolle sowie Lenkung ist er beratend tätig und trägt damit einen Teil der unternehmerischen Verantwortung der Gesellschaft.

G 08 Bewusst richtig führen



Verantwortung übernehmen

- Ergebnisse nachhaltig sichern
- Chancen wahrnehmen
- Entscheidungen umsetzen



Orientierung geben

- Ziele setzen
- Innovationen vorantreiben
- Klarheit schaffen



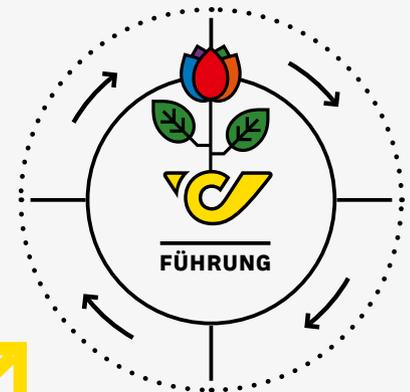
Zusammenarbeit fördern

- Bereichsübergreifend denken und handeln
- Perspektiven wechseln
- Diversität leben



Vertrauen schaffen

- Vorbildlich handeln
- Potenziale fördern
- Feedback geben



Im Sinne einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Konzerns berücksichtigt die Vergütung des Managements neben wirtschaftlichen Aspekten auch umfangreiche Nachhaltigkeitsziele. Dies ist in der 2020 beschlossenen Vergütungspolitik für den Vorstand sowie in der jeweils gültigen MbO-/Vertriebsprämienrichtlinie für das Management festgelegt. Die Ziele der variablen Vergütungskomponenten sind von der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und in Form eines ESG-Indikators berücksichtigt.

Über Corporate Governance berichtet die Post ausführlich im jährlichen Corporate Governance-Bericht. ●● siehe Geschäftsbericht 2022 S. 33ff

Das gemeinsame Leitbild

GRI 2-23, 3-3

Stakeholder und Akteur*innen auf dem Kapitalmarkt erwarten von uns ein transparentes und ehrliches Verhalten. Als integriertes und verantwortungsvolles Unternehmen fordert die Post ein ethisch einwandfreies und vorbildliches Handeln aller Mitarbeiter*innen – unabhängig von der jeweiligen Position.

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

GRI 2-9

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.

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, haben wir ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) etabliert, das vom zentralen Compliance Office betreut wird. Ausgehend von unseren Werten sind umfangreiche Maßnahmen und Prozesse implementiert,

die die Umsetzung der Werte sicherstellen sollen. Über den jährlichen Kreislauf aus Risikoanalyse und daraus abgeleitetem Compliance-Programm ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS gewährleistet. Das CMS gliederte sich in die Bereiche Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance, die auch das Thema Antikorruption umfasst. Im Jahr 2022 wurde das CMS um den Themenbereich „Social Compliance“, der vor allem die Aspekte der Menschenrechte umfasst, erweitert (mehr dazu im Abschnitt „Menschenrechte“ und Kapitel „Mensch und Soziales“). Das CMS für „Business-Compliance“ entspricht der ISO-Norm 37001 (Antikorruptions-Management-Systeme), für den Bereich „Kapitalmarkt-Compliance“ der ISO-Norm 37301 (Compliance-Management-Systeme). 2022 wurden die beiden Managementsysteme der Post geprüft und die Rezertifizierung bestätigt.

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 Jahresende gibt es 23 Compliance-Beauftragte in Österreich und acht Compliance-Beauftragte in ausländischen Konzernunternehmen. 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. 57.

COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

2-23

Das Selbstverständnis unserer Verantwortung wurde in einem konzernweiten Verhaltens- und Ethikkodex (engl. Code of Conduct and Ethics) festgehalten, an dem wir unser Handeln orientieren. Der im Vorjahr aktualisierte Kodex wurde 2022 in sämtliche Konzernsprachen übersetzt und konzernweit neu veröffentlicht. Die Inhalte des Kodex spiegeln unser Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact und damit in Beziehung stehender Standards 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 Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ein. Die im Kodex für Auftragnehmer*innen dargelegten Vorgaben und Werte spiegeln die Werte der Post und deren Bekenntnis zu internationalen Standards wider. Die Einhaltung des Kodex für Auftragnehmer*innen wird im Zuge des Vendor Integrity Checks überprüft.

-  Nähere Informationen finden Sie auf S. 72.

Weitere Instrumente, um verantwortungsvolles und integriertes 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 integriertes Verhalten der Post am Kapitalmarkt zu gewährleisten und das Kapitalmarkt-Compliance-Verständnis zu fördern. Wesentlicher Inhalt der Regelung ist, die missbräuchlichen Verwendung von Insider*inneninformationen 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 integriertes 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.

-  post.at/ir/c/compliance

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 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. Der jährliche Compliance-Programm-Zyklus ist versetzt zum Geschäftsjahr und verläuft von April eines Jahres bis April des Folgejahres. Die Compliance-Risikoanalyse 2022 erstreckt sich über den Zeitraum Q4 2022 bis einschließlich Q1 2023 und wird zum Zeitpunkt des Berichts durchgeführt. Bei der Compliance-Risikoanalyse, die maßgeblich für das Compliance-Programm „April 2021–April 2022“ war, wurde eine Abdeckung von 83% der Konzernunternehmen erreicht.

- ●  Wesentliche Business und Kapitalmarkt Compliance-Risiken im Jahr 2022 finden Sie im Abschnitt „ESG-Risikomanagement“ auf S. 33ff.

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 integriertes 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 2022 wurde der Rollout der bestehenden E-Learning-Programme, Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance, fortgesetzt und zur weiteren Stärkung des Bewusstseins wurde das Schulungs- und Kommunikationsportfolio um weitere Videos ergänzt.

Die vertiefenden Schulungen wurden 2022 in einem neuen, virtuellen Format im Zeitraum Q4 2022 bis einschließlich Q1 2023 abgehalten. Auf diese Weise wurden bis Ende 2022 61% der definierten Zielgruppe geschult, die ausständigen Schulungen erfolgen in Q1 2023. Wie jedes Jahr wurden auch 2022 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 2022 hat der zweite Durchgang der Compliance-Akademie stattgefunden und vier Personen haben sich im Rahmen der Akademie zum*zur Compliance Officer zertifizieren lassen. Für Teilnehmer*innen des ersten Lehrgangs fand darüber hinaus eine Weiterbildung zur Aufrechterhaltung der Personenzertifizierungen statt.

Die genannten Maßnahmen im Bereich Antikorruption 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.

Menschenrechte

GRI 2-25

Als führende Logistik- und Postdienstleisterin in Österreich mit Konzernunternehmen in Deutschland, Südost- und Osteuropa und der Türkei trägt der Post-Konzern eine große gesellschaftliche Verantwortung – und dieser Verantwortung möchte er gerecht werden. Die Österreichische Post AG ist daher bereits seit vielen Jahren Mitglied des UN Global Compact und nimmt zusätzlich auch am Business & Human Rights Accelerator teil.

Der Post-Konzern möchte garantieren, dass sein Handeln jederzeit ethisch einwandfrei und vorbildlich ist, immer unter der Wahrung der Menschenrechte. Die Verantwortung dafür trägt der Vorstand, sowie jede*r Einzelne von uns, alle Mitarbeiter*innen und alle Führungskräfte in ihren Tätigkeitsbereichen. Denn der Mensch steht für unseren international agierenden Konzern im Mittelpunkt, alle Stakeholder, also auch die Mitarbeiter*innen, Kund*innen, und Geschäftspartner*innen werden berücksichtigt.

Ausdruck dafür ist der im Jahr 2011 vom Vorstand erstmals als konzernweit bindende Vorschrift beschlossene Verhaltens- und Ethikkodex, der 2021 grundlegend überarbeitet und aktualisiert und 2022 in alle Konzernsprachen übersetzt wurde, sowie die Grundsatzerklärung der Österreichischen Post zu Menschenrechten und die ergänzende Social-Compliance-Richtlinie. Die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ist ebenso wie der Verhaltens- und Ethikkodex auf der Website der Post verfügbar. Die Inhalte des Verhaltens- und Ethikkodex und der Grundsatzerklärung spiegeln das Bekenntnis des Post-Konzerns zu den Prinzipien des UN Global Compact sowie damit in Beziehung stehender Standards wider. Alle weiteren Konzernrichtlinien und Verhaltensanweisungen stützen sich auf den Verhaltens- und Ethikkodex und leiten sich von ihm ab, dies gilt auch für die Social-Compliance-Richtlinie, die den Themenbereich Menschenrechte umfasst.

●● post.at/i/c/grundsatzerklaerung

Der Österreichische Post-Konzern bekennt sich dazu Menschenrechte zu achten und zu respektieren insbesondere im Einklang mit

- den Prinzipien des UN Global Compact,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- den OECD- Leitsätzen für multinationale Unternehmen,

— den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDG).

Im Jahr 2022 wurde der Umgang mit dem Themenbereich Menschenrechte weiter professionalisiert und die Säule Social Compliance, die diesen Themenbereich umfasst, in das CMS (siehe auch Abschnitt „Kapitalmarkt- und Business-Compliance“) integriert.

Die Post toleriert im gesamten Konzern sowie in ihrer Lieferkette 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 Arbeitnehmer*innenvertretung 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.

Auf Unternehmensebene spiegelt sich dieses Thema auf vielfältige Weise wider.

Social Compliance ist in das Compliance-Management-System für Business- und Kapitalmarkt-Compliance integriert. Zur Umsetzung unserer Werte und Standards in hinsichtlich der Social Compliance sind vielfältige Maßnahmen und Prozesse implementiert (siehe dazu auch nachfolgende Abschnitte zu oben genannten wesentlichen Themen sowie Abschnitte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Vendor Integrity Check“). Diese Maßnahmen werden durch den jährlichen Kreislauf aus Risikoanalyse und Ableitung eines Compliance-Programms ergänzt mit dem Ziel eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu gewährleisten. Die Basis der kontinuierlichen Verbesserung bildet eine regelmäßig durchgeführte Risikoanalyse. Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse werden Maßnahmen abgeleitet, die in das Compliance-Programm einfließen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden dem Vorstand berichtet, der das abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet. Im Jahr 2022 standen bei der Social-Compliance-Risikoprüfung vor allem Prozesse, die der Erfüllung der Sorgfaltspflichten bezogen auf Geschäftspartner*innen dienen, im Vordergrund. Im Zuge

Das Compliance-Helpdesk

steht persönlich, telefonisch, im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung.



dieser Analyse wurden High-Risk-Gruppen definiert und Prozesse zur Überprüfung dieser Gruppen implementiert.

- ●  Wesentliche Social-Compliance-Risiken im Jahr 2022 finden Sie im Abschnitt „ESG-Risikomanagement“ auf S. 33ff.

Im Falle von Meldungen über Verstöße folgen wir unseren definierten Prozessen zur ehestmöglichen und sorgfältigen Aufklärung. Wir ziehen unverzüglich angemessene Konsequenzen und ergreifen weitere Maßnahmen zur Wiedergutmachung und Verhinderung künftiger Verstöße.

Compliance-Helpdesk/Hinweisgeber*innensystem

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. 2022 wurden 158 Mitarbeiter*innenanfragen zu den Themen Business- und Kapitalmarkt-Compliance vom Compliance-Helpdesk bearbeitet.

- ●  post.at/ir/c/compliance

ALS REAKTION AUF KORRUPTIONSVORFÄLLE ERGRIFFENE MASSNAHMEN

205-3

2022 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2022 wurden die im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt.

Transparenz in der Wahrnehmung politischer und wirtschaftlicher Interessen

GRI 3-3

Die Österreichische Post AG ist laufend 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 rechtliche Rahmenbedingungen sowohl mit strategischen Vorgaben des Unternehmens als auch mit Bedürfnissen der Kund*innen im Einklang stehen. Ziel ist es, in einer offenen Kommunikation Akzeptanz bei den Stakeholdern zu erhöhen, Unterstützung zu finden und Anliegen bestmöglich zu berücksichtigen.

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 an die Post externe Berater*innen, die relevante politische Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene beobachten und Interessen des Unternehmens in Entscheidungsprozessen positionieren. 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.

Wesentliches Thema

› Stakeholder Value

GRI 3-3 SDO 5, 7, 8

Nur ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen kann seine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und seinen Erfolg mit Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen und dem Staat teilen. Eine solide Umsatzentwicklung,

› Der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen umfasst folgende Punkte

GRI 2-23

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**
- 12 ●● **Datenschutz und Informationssicherheit**

- 📄 Details dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Beschaffung“, S. 65ff

eine nachhaltig hohe Profitabilität und die Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik sind unsere erklärten Ziele. Unser Grundverständnis lautet: 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.

Für die Österreichische Post AG hat die Sicherstellung der flächendeckenden Versorgung Österreichs hohe Priorität. Damit leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Kommunikationsinfrastruktur des Landes. Wie wichtig diese Versorgungssicherheit ist, hat sich in der Vergangenheit während 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 2022 S. 06f, 16ff, 20ff

Versorgungssicherheit

 2-6, 2-7, 3-3, 203-1  5, 7

Als Universalanbieterin für Postdienstleistungen ist die Österreichische Post AG verantwortlich für die flächendeckende und 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 8.542 Zusteller*innen (Vollzeitkräfte), 379 eigenbetriebenen Filialen und 1.347 Post Partnern bieten wir unsere Leistungen überall in Österreich an und sind damit eine verlässliche Partnerin für unsere Kund*innen. Um die steigenden Mengen vor allem im Paketbereich auch weiterhin mit hoher Qualität verarbeiten zu können, benötigen wir mehr Kapazitäten. 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 237 Brief- und 21 Paket-Zustellbasen in ausgezeichneter Qualität: 2022 wurden 94,6%

der Briefe bereits am nächsten Werktag und 97,6% 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 – erreichte die Österreichische Post AG wie im Vorjahr gute Werte: Im Jahr 2022 konnten 93,9% der Pakete beim ersten Versuch erfolgreich zugestellt werden.

 2-6

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 Anforderungen. Mit 1.726 Geschäftsstellen, davon 379 eigenbetriebene Postfilialen und 1.347 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

 201-1  5, 7, 8

Die Post will eine nachhaltige Wertschöpfung für ihre Stakeholder und die gesamte Gesellschaft generieren. Dem von der Post im Jahr 2022 erwirtschafteten Umsatz von 2.629,3 Mio EUR (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) standen Vorleistungen von 1.281,1 Mio EUR gegenüber. Daraus ergibt sich eine Wertschöpfung der Post von 1.348,2 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 1.148,3 Mio EUR auf die Mitarbeiter*innen.

Die Post ist ein internationaler Konzern mit erheblichem Einfluss auf die österreichische Volkswirtschaft. Laut der Berechnungsgrundlage des Wirtschaftsforschungsinstituts Economica lässt sich dieser wie folgt beziffern:

Die Post ist eine der größten Arbeitgeberinnen Österreichs und sichert auch indirekt Arbeitsplätze. Auf zehn Beschäftigte bei der Post kommen vier weitere Arbeitsplätze im Wertschöpfungsnetzwerk. Das bedeutet jedes 173. Beschäftigungsverhältnis in Österreich ist auf die Geschäftstätigkeit der Post zurückzuführen.

Als dezentrales und personalintensives Unternehmen bringt die Post außerdem hohe Wertschöpfung und Beschäftigung in die Bundesländer und Regionen.

Nach den Berechnungen von Economica (die aufgrund einer anderen Herangehensweise etwas von den Zahlen im Geschäftsbericht abweichen) generiert die

Post im Inland eine jährliche Wertschöpfung von rund 1,9 Mrd EUR. Davon stammen 1,3 Mrd EUR direkt von der Post, 385 Mio EUR entstehen aus Vorleistungen in anderen Unternehmen und knapp 200 Mio EUR durch den Konsum von Löhnen und Gehältern der Mitarbeiter*innen. Damit ist jeder 187. Euro, der in Österreich erwirtschaftet wird, auf das Inlandsgeschäft der Post zurückzuführen. Unsere Umsätze fließen also größtenteils in die heimische Wertschöpfung, davon profitieren auch andere Unternehmen und Konsument*innen.

Vergleichsweise stark sind auch die Steuer- und Abgabeleistungen an den Staat. Mit 838 Mio EUR waren diese nach den Berechnungen von Economica 2021 rund doppelt so hoch als die Einnahmen aus der NoVA und auch höher als die Erträge aus der Grundsteuer.

-  Nähere Informationen zur Wertschöpfung auf S. 125
-  und zur Ertragslage siehe Geschäftsbericht 2022 S. 83ff

Steuerstrategie der Österreichischen Post

207-1, 207-2, 207-3

Die Österreichische Post übernimmt gesellschaftliche Verantwortung. Zu ihrem Selbstverständnis gehört es gleichermaßen, Steuergesetze einzuhalten sowie in allen Ländern, in denen sie tätig ist, vollumfänglich den Steuerverpflichtungen nachzukommen. Die Österreichische Post kennt keine aggressive Steuerplanung und duldet kein steuerliches Fehlverhalten. Integrität und rechtmäßiges Handeln sind in der Österreichischen Post fest verankert. Als mehrheitlich im Staatsbesitz befindliche börsennotierte Aktiengesellschaft hat sie eine besondere steuerliche Verantwortung.

Die Grundhaltung der Österreichischen Post im Umgang mit Steuerplanung, Steuergestaltung und mit Steuerrisiken ist konservativ und transparent. Der Vorstand ist sich der sozialen Verantwortung des Unternehmens sowie der Notwendigkeit einer angemessenen Staatsfinanzierung bewusst. Wir verpflichten uns, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die Steuervorschriften einzuhalten. Grundlage bilden die jeweiligen gesetzlichen Regelungen.

Unsere Konzernsteuerabteilung gewährleistet die steuerrechtliche Compliance, die Steueroptimierung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sowie die steuerliche Risikovermeidung bzw. -minimierung. Die Unternehmensbereiche der Österreichischen Post werden regelmäßig in ihren steuerlichen Fragenstellungen unterstützt und begleitet.

Wir unterhalten Strukturen, Prozesse und „Quality Gates“, die eine kontinuierliche Kontrolle der steuerrechtlichen Vorgaben ermöglichen und Steuerrisiken minimieren. Die profunde Ausbildung und laufende interne Weiterbildung bilden den Grundstein für eine angemessene Bewertung der Steuerrisiken. Externe Berater*innen unterstützen den Prozess.

Die lokalen Geschäftsführer*innen der einzelnen rechtlichen Einheiten sind für die Einhaltung der steuerlichen Vorschriften verantwortlich. Diese werden von Steuerberater*innen des Unternehmens sowie bei Bedarf von der Konzernsteuerabteilung unterstützt. Unser Vorstand wird periodisch über steuerliche Angelegenheiten informiert. Wir tolerieren kein Fehlverhalten und gehen davon aus, dass die Steueroptimierung den Geschäftsbedürfnissen folgt und die Besteuerung der Gewinne im Einklang mit der Wertschöpfungskette steht. Wir befolgen die von der OECD definierten und international anerkannten Gewinnverteilungsregeln („Fremdvergleich“). Dementsprechend besitzen die konzerninternen Transaktionen kommerzielle oder wirtschaftliche Substanz.

Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen („Country by Country“-Reporting) übermittelt das Unternehmen für alle Konzerngesellschaften steuerliche Angaben an die österreichischen Finanzbehörden. Diese Informationen basieren auf dem von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testierten Konzernabschluss.

Wir reichen Steuererklärungen fristgerecht ein, pflegen mit den Steuerbehörden ein gutes und faires Verhältnis und kooperieren bei Betriebsprüfungen in einer respektvollen Art und Weise („good Corporate Citizenship“). Wir nehmen keinerlei Einfluss auf die steuerliche Gesetzgebung auf nationaler und internationaler Ebene und greifen etwaige Vorschläge oder Bedenken der Stakeholder (beispielsweise Investor*innen, Öffentlichkeit) im Bereich Steuern jederzeit auf, um eine gute Lösung für alle Beteiligten zu finden. Die wichtigsten Steuerprinzipien der Österreichischen Post kurz zusammengefasst:

- Wir sind nicht in Steueroasen im Sinne der „black list“ der Europäischen Union tätig.
- Sämtliche konzerninterne Transaktionen haben eine wirtschaftliche oder kommerzielle Substanz.
- Wir dulden keine Regelverstöße und keinen Betrug.
- Wir zahlen die Steuern in jenen Ländern, in denen die Wertschöpfung erfolgt.
- Wir haben eine gute Kooperation mit den Steuerbehörden.
- Wir verbessern durch Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen laufend unsere steuerliche Compliance.

Zahlungen der Österreichischen Post an den Staat

GRI 201-1 SDG 5, 7, 8

Für das Geschäftsjahr 2022 erhält die Mehrheitsaktionärin (52,8%) der Österreichischen Post AG, die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG), 62,5 Mio EUR von insgesamt 118,2 Mio EUR an Dividenden ausbezahlt (vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 20. April 2023). Zusätzlich flossen 41,2 Mio EUR in Form von Steuern und Abgaben an den Staat.

Zahlungen vom Staat an die Österreichische Post

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

Dank staatlicher und europäischer Fördergelder kann die Österreichische Post Vorhaben mit hohem Forschungs- und Innovationscharakter, aber auch hoher Umweltrelevanz umsetzen.

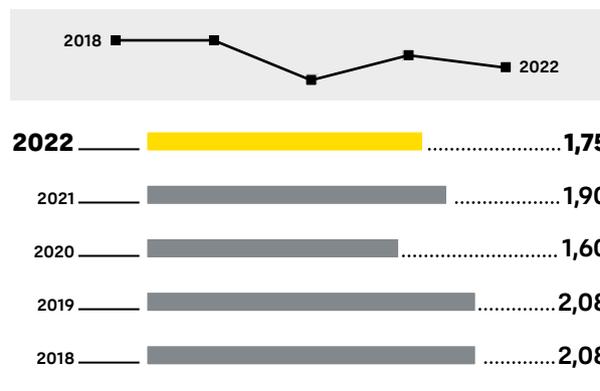
Dazu zählen verschiedene Projekte. Mit dem Projekt „Grüne Verpackung“ – welches durch die Verpackungskoordinierungsstelle (VKS) gefördert wurde – versuchen wir einen ressourcenschonenderen Umgang mit Verpackungsmaterial in der Zustellung zu etablieren. Andere Projekte, wie beispielsweise QuanTD zur Bewertung der Qualität von Datensätzen mithilfe eines Algorithmus oder das Sondierungsprojekt „Green Diversity Linz“ zur Erarbeitung potenzieller innovativer Begrünungstechnologien für das Bauvorhaben am Linzer Bahnhof, weisen einen Forschungscharakter auf, der von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) mit Fördermitteln unterstützt wird. Viele Projekte werden zum Großteil durch Fördermittel des Bundesministeriums für Klimaschutz, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie über die Förderstellen Kommunalkredit 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 Ansprechpartner begleitet es die Projekte von der Suche einer geeigneten Fördermöglichkeit über die Einreichung der Unterlagen bis hin zur finalen Abrechnung der Projektkosten.

-  Weitere Informationen zu einzelnen Projekten im Kapitel „Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien“ S. 44

G 09 Dividende pro Aktie

EUR



Kapitalmarkt – verlässliche Dividendenpolitik

GRI 201-1 SDG 5, 7, 8

Die attraktive Dividendenpolitik der Post ist das Fundament der gesamten Unternehmensphilosophie und ein wesentlicher Eckpfeiler der Investmentstory. Mindestens 75% des Nettoergebnisses sollen jährlich an die Aktionär*innen ausgeschüttet werden. Für das Geschäftsjahr 2022 wird der Vorstand der Hauptversammlung am 20. April 2023 die Ausschüttung von 118,2 Mio EUR (dies entspricht 1,75 EUR pro Aktie) an die Aktionär*innen vorschlagen.

Unsere Dividendenpolitik beruht auf einem berechenbaren Geschäftsmodell und einem soliden operativen Cashflow. Im Jahr 2022 erwirtschafteten wir ein Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT) von 188,4 Mio EUR. Der Operative Free Cashflow lag im Jahr 2022 bei 183,1 Mio EUR nach 64,3 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 6,0% per Ende des Jahres 2022 zählen wir sowohl in Österreich als auch international zu den attraktivsten Dividentiteln der vergangenen Jahre.

-  siehe Geschäftsbericht 2022 S. 24ff

Zeichen des Vertrauens

2460/1
Samstagszustellung

198

WEG TER*

199



KN 155020 ZB 2020
06:10 Uhr Reihe 1 / STELLEPLATZ 3

ZB 2020



BEREIT

IN

197

aus Tradition

Neue Wege zu gehen, liegt in unserer DNA. Als großes Logistikunternehmen in Österreich sind wir heute auch Vorbild beim Klimaschutz. Deswegen setzen wir perspektivisch u. a. auf eine rein elektrische Fahrzeugflotte und erzeugen den Strom für den Betrieb größtenteils mittels eigener Photovoltaikanlagen.



Umweltfreundliche Standorte

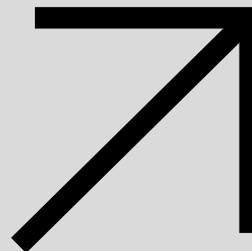
Zukunftsfähige Immobilien sind bei der Post immer nachhaltig. Vor diesem Hintergrund hat das Unternehmen im Berichtsjahr beispielsweise in einem Pilotprojekt in der Postbasis Bruck an der Leitha das zukunftsweisende Zusammenspiel von Photovoltaikanlagen, Energiespeichern und E-Mobilität getestet. Dass in den „gelben Standorten“ grundsätzlich viel „grün“ steckt, zeigt auch die Auszeichnung des neuen Logistikzentrums Vorarlberg zur Best Practice Company 2022 im Bereich Nachhaltigkeit durch den Verein Netzwerk Logistik (VNL).

Um Vorzeigeprojekte in Sachen Nachhaltigkeit handelt es sich auch bei den neu eröffneten Logistikzentren in Oberösterreich und Tirol. In Allhaming stellt die Post über ein Grünraumkonzept samt Biotop und Gründach mit großflächiger Photovoltaikanlage einen langfristigen Beitrag zur Biodiversität und zur Erzeugung von grünem Strom sicher. Auch am neuen Standort in Vomp profitieren die Natur wie auch die gesamte Umgebung. Die Post hat dort durch die Gestaltung der Grünflächen und den sorgsamen Umgang mit der Ressource Boden sowie durch eine eigene Photovoltaikanlage ihre negativen Umweltauswirkungen verringert.

[_ Siehe auch Seite 90f](#)



Klimafreundliches Bauen ist uns wichtig: in unserer Unternehmenszentrale, den Filialen und den Logistikzentren.



Interview **Sauberer Sonnenstrom**



Die Post betreibt eigene Photovoltaikanlagen – in Zeiten hoher Strompreise ist das sicher ein Vorteil ...

●● **Katja Hebenstreit_** Absolut, das Thema Photovoltaik ist jedoch für uns eine langfristige Strategie. Unsere Kund*innen und Mitarbeiter*innen vertrauen darauf, dass wir uns kontinuierlich für mehr Nachhaltigkeit einsetzen. Dieses Vertrauen ist für uns ein langfristiger Auftrag. Wir produzieren seit 2013 Strom aus erneuerbaren Energien. Auf dem Dach des Brief-Logistikzentrums in Wien-Inzersdorf betreiben wir eine Aufdach-Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 882 kWp. Die Gesamtleistung unserer an 13 Standorten errichteten Photovoltaikanlagen liegt bei rund 4,3 MWp sauberem Sonnenstrom. Diesen verwenden wir unter anderem für den Betrieb unserer E-Fahrzeugflotte. Weitere 4,5 MWp sind in Realisierung bzw. in Bau und der Ausbau von weiteren 9 MWp ist bereits vorgesehen. Künftig werden wir alle neu gebauten Zustellbasen standardmäßig mit Photovoltaikanlagen ausrüsten.

Wie steht die Post zu Grünem Wasserstoff?

●● **Andreas Frey_** Gemeinsam mit Wien Energie haben wir im November eine Absichtserklärung zur Nutzung von Grünem Wasserstoff im Schwerlastverkehr unterzeichnet und sind damit einen wichtigen Schritt zur nachhaltigen und umweltschonenden Veränderung in diesem Segment gegangen. Der Fokus liegt auf der Beschaffung von Grünem Wasserstoff, der Entwicklung der nötigen Infrastruktur sowie der Integration von Brennstoffzellen-Lkw in den Fuhrpark der Österreichischen Post.



Katja Hebenstreit, Strategie & Konzernentwicklung



Andreas Frey, Nachhaltigkeit & Gebäude-Compliance



E-Carsharing für private Transporte

Seit September können sich Postler*innen E-Transporter der Post für private Zwecke leihen. Die umweltfreundlichen Fahrzeuge lassen sich für neun Euro pro Tag über die neue App „Sharetoo“ mieten und können rund um die Uhr abgeholt und zurückgebracht werden. Der Test für das neue Angebot läuft derzeit an vier Standorten: Im Logistikzentrum Steiermark in Kalsdorf, dem Logistikzentrum Tirol in Vomp, dem Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn und der Unternehmenszentrale Post am Rochus in Wien. Aufgrund des bisherigen Erfolgs wird an der Ausweitung des Angebots an anderen Standorten gearbeitet.

Post testet innovativen Feinstaubfilter

Seit Oktober 2021 stellt die Post in Graz ausschließlich elektrisch zu. Dafür sind jeden Tag mehr als 200 E-Fahrzeuge im Einsatz. Im Rahmen eines Pilotprojekts mit Mercedes-Benz und den Filtrationsexpert*innen von MANN+HUMMEL hat die Österreichische Post im August zwei Mercedes-eSprinter mit Sensoren und speziellen Feinstaubfiltern ausgestattet, die Feinstaubemissionen aus der Luft filtern. Die Fahrzeuge dienen seither als mobile Messstationen und haben als „Feinstaubsauger“ das Potenzial, die Nachhaltigkeit in der Logistik auf ein neues Niveau zu heben.

[_ Siehe auch Seite 88](#)



Ein künstlerisches Zeichen für mehr Nachhaltigkeit am Siebensternplatz in Wien.

Ambitionierte Ziele beim betrieblichen Umweltschutz

Für den betrieblichen Umweltschutz will die Post bis 2025 alle Logistikzentren in Österreich, die Unternehmenszentrale und alle Zustellbasen mit mehr als 70 Mitarbeiter*innen nach ISO 14001 zertifizieren lassen. Ziel ist es, mit Hilfe des Umweltmanagementsystems die Wertstoffe richtig zu trennen sowie Energie und Wasser zu sparen. Im Jahr 2022 waren dank des hohen Engagements der beteiligten Mitarbeiter*innen neun Standorte nach ISO 14001 zertifiziert. Zudem sind Standorte der Konzernunternehmen Post Business Solutions, Medien.Zustell GmbH und Aras Kargo nach ISO 14001 zertifiziert.



Franz Leitner, Geschäftsfeldleiter
Logistikzentren & Transport



Jutta Benedek, Leitung
Property Management

Interview Ganzheitliches Energieeffizienzprogramm

Der Krieg in der Ukraine hat zu einer Energiekrise geführt. Wie hat die Post darauf reagiert?

●● **Franz Leitner_** Als erste, schnell umzusetzende Maßnahme haben wir die Raumtemperatur in unseren Gebäuden angepasst: 20 Grad für Räume, in denen mit geringer oder normaler körperlicher Belastung gearbeitet wird und 15 Grad für Räume, in denen die Kolleg*innen unter hoher körperlicher Belastung ihren Tätigkeiten nachgehen. Außerdem gehören technische Maßnahmen wie die Anpassung der Außen- und Innenbeleuchtung zu diesem ganzheitlichen Energieeffizienzprogramm.

Werden solche Maßnahmen zum neuen Standard?

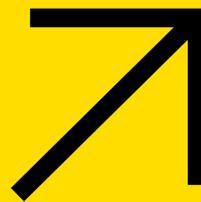
●● **Jutta Benedek_** Nachhaltigkeit und damit auch Energieeinsparungen sind weit über die Folgen des Ukrainekriegs hinaus ein zentrales Thema für die Post und wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter*innen deshalb laufend für diese Themen. Im November haben wir ein unternehmensweites Energieeffizienzprogramm gestartet, das mit Unterlagen und Informationen zu Verhaltensänderungen und einem sparsameren Umgang mit Energie anregt. Erste Erfolge sind zwischenzeitlich bereits sichtbar.



Matthias Hofmann, Leitung Strategische Netzwerkplanung & -steuerung

> 80

Mio Euro investiert die Post 2022 und 2023 in E-Fahrzeuge und die Ladeinfrastruktur.



Interview Vorreiterin der E-Mobilität

Die Österreichische Post betreibt heute mit rund 1.100 E-Bikes, -Lastenrädern, -Mopeds und -Trikes sowie fast 1.900 E-Transportern die größte E-Flotte des Landes. Wie geht es mit dem Fuhrpark weiter?

●● **Matthias Hofmann_** Wir festigen unsere Position als absolute Vorreiterin der E-Mobilität in Österreich und werden bis 2030 österreichweit alle Pakete, Briefe, Printmedien und Werbesendungen emissionsfrei zustellen. Deshalb investiert die Post 2022 und 2023 mehr als 80 Mio EUR in E-Fahrzeuge und die Ladeinfrastruktur. Seit dem Frühjahr 2022 bestellen wir für die Zustellung ausschließlich Fahrzeuge mit E-Antrieb. Allein im Berichtsjahr sind so 800 E-Fahrzeuge hinzugekommen, im laufenden Jahr werden es bis zu 1.300 sein.

Ist die weitere Umstellung des Fuhrparks auch vor dem Hintergrund steigender Strompreise sinnvoll?

●● **Matthias Hofmann_** Die Post macht sich beim Betrieb ihrer E-Flotte durch die kontinuierlich steigende Anzahl von Photovoltaikanlagen auf den Dächern ihrer Logistikstandorte zunehmend unabhängig vom Strommarkt. Der ist in diesem Kontext jedoch nicht der einzig relevante Faktor. Unsere E-Fahrzeuge bewähren sich nicht nur seit 2011 im täglichen Einsatz. Sie sind auch ideal für den Start-Stopp-Betrieb und erfreuen sich bei unseren Zusteller*innen größter Beliebtheit. Der Lebenszyklus eines E-Fahrzeugs ist für die Post bereits heute günstiger als der Einsatz eines gleichwertigen Fahrzeugs mit Verbrennungsmotor. Gleichzeitig sind Verschleiß und Energiekosten erheblich geringer.



Bis 2030 werden österreichweit alle Pakete, Briefe, Printmedien und Werbesendungen emissionsfrei zugestellt.



Post überreicht CO₂-Zertifikate

Seit 2011 stellt die Post in Österreich alle Sendungen CO₂-neutral zu und bietet ihren Kund*innen entsprechende Zertifikate an. Nach der jährlichen Überprüfung durch den TÜV Austria hat das Unternehmen bei einem Nachhaltigkeitsevent im Mai die „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Zertifikate an ihre Großkund*innen übergeben. Nach einer COVID-19 bedingten Pause von zwei Jahren fand die Verleihung wieder als Präsenzveranstaltung im Beisein von Klimaschutzministerin Leonore Gewessler im Wiener Weltmuseum statt. Die „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Initiative findet auch in der Bevölkerung Anklang: 62% der Österreicher*innen kennen die Kennzeichnung.

> Nachhaltigkeit bei Aras

Was unternimmt Aras in Sachen Nachhaltigkeit?

Utku Ayyarkin_ Wir haben eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und ein Nachhaltigkeits-Governance-Model etabliert, das messbare Leistungsindikatoren für unsere Nachhaltigkeitsziele festlegt und die drei grundlegenden Aktionsfelder unseres Nachhaltigkeitsverständnisses untermauert.

Barbara Hagen_ Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie war uns eine ganzheitliche Perspektive wichtig. In der Praxis wird die Nachhaltigkeitsstrategie durch unser Nachhaltigkeitskomitee umgesetzt, das die Maßnahmen in unterschiedlichen Dimensionen adressiert.

Barbara Hagen, CFO bei Aras Kargo
Utku Ayyarkin, General Manager bei Aras Kargo



F. Pretenthaler, J. Gassner, L. Gewessler, W. Oblin, P. Umundum bei der Übergabe der „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“- Zertifikate

UMWELT & Klima

› Was uns bewegt

GRI 3-3

Wir sind davon überzeugt, dass eine umfassend verstandene Verantwortung nicht im Widerspruch steht zu wirtschaftlichem Erfolg, sondern diesen langfristig sichert. Der Logistiksektor ist ein bedeutender Wachstumsmarkt – getrieben von der fortschreitenden Globalisierung und dem boomenden Online-Handel. 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 gefordert: Als eines der größten Logistikunternehmen in Österreich stehen wir in der Verantwortung, aktiv daran mitzuwirken, die nationalen und internationalen Klimaziele zu erreichen. Unsere zentrale Aufgabe ist, klimawirksame Treibhausgase wie CO₂ nicht nur zu reduzieren, sondern so weit wie möglich zu vermeiden. Dadurch sollen die Umweltauswirkungen verringert werden – trotz hohem Transportaufkommen aufgrund des E-Commerce-Booms.

Vor allem der Megatrend Neo-Ökologie beeinflusst unser Handeln im Bereich Umwelt und Klima: Ein hohes ökologisches Bewusstsein avanciert zunehmend vom individuellen Lifestyle und Konsumtrend zur gesellschaftlichen Bewegung – und zu einem zentralen Wirtschaftsfaktor, der alle unternehmerischen Sphären beeinflusst. Konsumierende und Beschäftigte etablieren ein neues Wertesystem. In der globalen Klimakrise müssen alle Verantwortung übernehmen. Große Logistiker*innen wie die Post sind bestrebt, Energie zu sparen, grüne Energie einzukaufen und selbst zu erzeugen. 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 unser Handeln dem Pariser Klimaschutzabkommen. Langfristig steigende Preise für Ressourcen erfordern eine ständige Prüfung, ob diese effizient genug eingesetzt werden. Dies ist bei der Post sowohl im modernen Fuhrpark als auch im Immobilienbereich äußerst wichtig.

Im urbanen Raum spitzen sich die wichtigen Fragestellungen der heutigen Zeit zu: Der Megatrend Urbanität zeigt, der Kampf gegen den Klimawandel entscheidet sich in den Metropolen. In immer größer werdenden Städten mit immer dichteren Strukturen beschreitet die Post neue Wege, um weiterhin schnell und effizient von einem Ort zum anderen zu kommen und sucht nach smarten, ökologischen Lösungen. Denn wenn logistische Dienstleistungen punktgenau und termingerecht sind, verursachen sie auch weniger Umweltbelastungen.

› Managementansatz der Post

GRI 3-3

Als großes Logistikunternehmen hat die Post sich das Ziel gesetzt, die Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern und ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Wir betreiben daher bereits seit vielen Jahren Klima- und Umweltschutz im Rahmen unseres Kerngeschäfts und haben konzernweite Umweltleistungen etabliert. Diese sind auf die wesentlichen Themen abgestimmt und darauf ausgerichtet, die Umweltrisiken zu minimieren und die Chancen bestmöglich auszuschöpfen:

Die Österreichische Post übernimmt Verantwortung für die Umwelt. Mit ambitionierten Zielen arbeiten wir daran den CO₂-Fußabdruck zu minimieren. Permanent suchen wir nach neuen Lösungen – unter anderem gestalten wir unsere Immobilien grüner und die Zustellung wird bis 2030 in Österreich ausschließlich zu Fuß, mit E-Bikes, E-Trikes oder mit E-Transportern erfolgen.

- 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. 30. Weiteres zur integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Post finden Sie auf S. 13.

› Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2022

GRI 3-3

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. 126.

Umweltziele im Überblick

T18 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.b</p> <p>Ab 2023 werden für die Zustellung in Österreich nur mehr E-Fahrzeuge angeschafft</p> <p>100% E-Mobilität auf der letzten Meile in Österreich 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, E-Transportern)</p>	<p>Insgesamt waren Ende 2022 3.039 E-Fahrzeuge, davon 2.955 in der Zustellung, bei der Post im Einsatz. Das entspricht einem Anteil von 31,3% aller Fahrzeuge in der Eigenzustellung</p> <p>Umstellung der gesamten Brief- und Paket-zustellung in Graz abgeschlossen</p> <p>Umstellung der gesamten Brief- und Paket-zustellung in Innsbruck und Salzburg bis Ende 2023</p> <p>Umstellung der gesamten Brief- und Paket-zustellung in Wien bis Ende 2025 →</p>

<p>SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.b</p> <p>100% E-Mobilität in der Management- und Vertriebsfahrzeugflotte in Österreich 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 2022 waren 84 elektrische Managementfahrzeuge im Einsatz. Die Anzahl dieser wird kontinuierlich erhöht</p> <p>Im Jahr 2022 wurden an sechs Standorten Stationen mit Dienstfahrrädern installiert. Mitarbeiter*innen können somit kurze Dienstwege mit den zur Verfügung gestellten Fahrrädern zurücklegen</p> <p>Mitarbeiter*innenmobilitätskonzepte für die Logistikzentren Wien Inzersdorf und Vomp erarbeitet bzw. umgesetzt</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 allen Post-eigenen Lkw zum Schutz anderer</p> <p>Seit 2020 wurden fünf Lkw mit Photovoltaikfolien zur Reduktion des Treibstoffverbrauchs ausgestattet. Diese wurden sowohl auf Kofferaufbauten als auch auf Wechsellaufbaubriden (WABs) implementiert, welche durch eine Steckverbindung zwischen Motorwagen und WAB verbunden sind</p> <p>Absichtserklärung mit der OMV bzw. Wien Energie im Bereich Wasserstoff, Mitglied unterschiedlicher Initiativen zur Einführung von alternativen Antriebsformen, Mitinitiatorin des Konsortiums „H₂ Mobility Austria“</p> <p>Ein erdgasbetriebener Lkw (LNG-Lkw) in Betrieb</p> <p>Test eines batterie-elektrischen Lkw auf einer Strecke in Wien zur Gewinnung von Daten für die Berechnung von möglichen Anwendungsfällen</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.b</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 Konzernunternehmen 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>13 Photovoltaikanlagen mit rund 4,3 MWp errichtet. Weitere 4,5 MWp sind in Realisierung/ Bau und der Ausbau von weiteren 9 MWp ist bereits vorgesehen</p>
<p>SDG 7.3</p> <p>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 sechs Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien Raumwärme und thermische Gebäudesanierung</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>	<p>Verwendung von regionalem Holz aus Österreich für die Errichtung der Hallenkonstruktion bei neuen Logistikzentren</p>
	<p>Forcierung von Biodiversitätsmaßnahmen</p>	<p>Umsetzung von Grünraumkonzepten bei der Errichtung bzw. Erweiterung der Logistikzentren</p> <p>Fortführung der Standortspende für acht Bienenvölker am Standort Brief-Logistikzentrum Wien</p> <p>Forschungskooperation mit Universität Innsbruck „Biodiversität Flachdach – Monitoring Logistikzentren Inzersdorf und Vomp“</p> <p>Pflege des Gründachs des Brief-Logistikzentrums Wien: Das Dach bietet der vom Aussterben bedrohten Vogelart Haubenlerche (rote Liste) und Wildbienen Schwärmen 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 2022 waren neun Standorte nach ISO 14001 zertifiziert</p> <p>Zudem sind Standorte der Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH, Post Business Solutions GmbH und Aras Kargo nach ISO 14001 zertifiziert</p>
<p>SDG 7.3, 12.5, 13.3 Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen an allen Standorten zum schonenden Umgang mit Ressourcen</p>	<p>Energieeffizienzprogramm</p>	<p>Im Herbst 2022 wurde das bereichsübergreifende Energieeffizienzprogramm zur Reduktion des thermischen und elektrischen Energieverbrauchs an allen Standorten der Österreichischen Post AG gestartet. Im Fokus stehen dabei Verhaltens- aber auch einfache technische Anpassungsmaßnahmen</p>
	<p>Fokus Nachhaltigkeit bei Meetings und Veranstaltungen</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, Prospekt Award, Hauptversammlung) als Green Events ausgeführt und danach zertifiziert. Für kleinere Veranstaltungen wird der interne Leitfaden für nachhaltige Veranstaltungen angewendet</p>

T 21 Ziele des wesentlichen Themas: Kreislaufwirtschaft

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.5 Ab 2023 wiederverwendbare Verpackungslösungen über Post vertreiben</p>	<p>Kooperationen zur Forcierung der Kreislaufwirtschaft, u.a. mit Kund*innen und Forschungseinrichtungen</p>	<p>Abschluss der Testbetriebs „Grüne Verpackung“ Start Regelbetrieb „Grüne Verpackung“, Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungen im Frühjahr 2023</p>
<p>SDG 12.5 Optimierung des internen Wertstoffmanagement bis 2022</p>	<p>Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte zum Thema Abfall an eigenen Standorten</p>	<p>Die Abfallentsorgung wurde bei den steirischen und oberösterreichischen Logistikzentren und Zustellbasen hinsichtlich Sammlung, Trennung und Entsorgung optimiert</p>

› Grüne & effiziente Mobilität

GRN 3-3, 302-4 SDB 7, 8, 12, 13

Der Transportbereich ist für die Post der größte Hebel zur Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen. Unsere Brief- und Paketzusteller*innen stellen jährlich 5,0 Mrd Sendungen an rund 4,8 Mio Unternehmen und private Haushalte 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. Wir arbeiten intensiv daran, die Transporte so umweltverträglich wie möglich zu gestalten.

Täglich sind tausende 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. Bei Neuanschaffungen steht die Umweltverträglichkeit im Vordergrund: Seit dem Frühjahr 2022 werden ausschließlich E-Fahrzeuge für die Zustellung in Österreich angeschafft. Die Umsetzung ist vom entsprechenden Marktangebot abhängig, insbesondere bei Allrad-Fahrzeugen. Bis dahin und für den Güterverkehr gilt: Wenn keine E-Fahrzeuge beschafft werden können, kaufen wir die jeweils schadstoffärmste verfügbare Emissionsklasse (EURO-6).

●●  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 127

Einsatz von alternativen Antrieben in der Zustellung und bei Dienstfahrzeugen

Wir haben uns ein klares ökologisches Ziel gesetzt: Bis 2030 soll die gesamte Zustellung von Brief- und Paketsendungen an die Kund*innen in Österreich mit Elektrofahrzeugen bzw. emissionsfrei erledigt werden. Derzeit beträgt der Anteil der Elektrofahrzeuge in der Zustellung bei der Österreichischen Post AG 31,3% und soll sukzessive erhöht werden.

Die Post hat im Jahr 2022 die Anzahl ihrer E-Fahrzeuge um 26% 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 3.039 E-Fahrzeuge, davon 1.183 einspurige und Sonderfahrzeuge (Quads und Trikes) sowie 1.856 E-Autos. Damit sind wir die größte E-Flotten-Betreiberin in Österreich. Im Post-Konzern waren im Jahr 2022 3.121 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 haben wir mehr als 100 neue E-Fahrzeuge und E-Ladestationen in Betrieb genommen. Dabei kommen erstmals auch E-Pakettransporter mit entsprechend großen Ladevolumen zum Einsatz.

2023 sind die Landeshauptstädte Innsbruck und Salzburg für die Umstellung auf emissionsfreie Zustellung vorgesehen. Dafür sind weitere rund 200 E-Fahrzeuge und Lademöglichkeiten erforderlich. In Wien erfolgte der Startschuss zur emissionsfreien Paketzustellung. Hier wurden mit Jahresende die ersten 50 E-Pakettransporter in Betrieb genommen. Insgesamt werden 2023 mehr als 1.000 elektrische Zustellfahrzeuge beschafft.

Beim Thema Nachhaltigkeit setzt die Post auch bei den E-Fahrzeugen auf neue Technologien und Pilotprojekte. Gemeinsam mit Mercedes Benz sind seit September 2022 zwei elektrische Zustellfahrzeuge mit Feinstaubfiltern ausgerüstet. Somit sind diese Fahrzeuge im Betrieb emissionsfrei und filtern zusätzlich Partikel aus der Umgebungsluft.

In einem weiteren Projekt beschäftigt sich die Post mit dem Thema „2nd Life“ der Antriebsbatterien. Im Jahr 2023 soll der erste Vorserien-Prototyp fertig gestellt werden und ans Netz gehen. Da der postalische Betrieb der E-Fahrzeuge die Batterien schont, sind diese für eine verlängerte Einsatzdauer in stationären Stromspeichern geeignet. Somit kann das in einem sehr energieintensiven Produktionsprozess hergestellte Batteriepaket sehr lange in Betrieb gehalten werden, bevor eine Zuführung in einen Recycling-Prozess erfolgt.

Auch bei den Dienstfahrzeugen setzt die Post auf E-Mobilität und gibt ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit ein Elektrofahrzeug auszuwählen. Und bereits seit 2020 stehen für kurze Dienstwege an sechs Standorten Radstationen mit Leihfahrrädern (inkl. Helmen) zur Verfügung.

Die Post leistet mit den vielen verschiedenen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz – und das wird gewürdigt. Die E-Mobility-Projekte der Post haben schon diverse Preise erhalten.



Die Modernisierung unserer Fahrzeugflotte trägt zur Senkung der Emissionen bei.

Flottenoptimierung im Güterverkehr

Die Verjüngung des Fuhrparks und der Einsatz moderner Technologien – im Bereich des Güterverkehrs hat die Österreichische Post in den vergangenen Jahren viel unternommen, um Umwelt und Klima zu schonen. Die gesamte Flotte der Transportlogistik verfügt über die modernste, am Markt verfügbare Abgastechnologie EURO-6. Im Jahr 2022 wurden 13 neue Lkw angeschafft, deren Motoren äußerst effizient und schadstoffarm arbeiten. Das Zusammenspiel von hochwirksamen Katalysatoren, dem Zusatzstoff AdBlue und geschlossenen Partikelfiltern reduziert die Emission von Rußpartikeln und den Feinstaubausstoß aus dem Motor.

Zudem versuchen wir, die räumliche Auslastung der Lkw zu erhöhen, um so den Treibstoffverbrauch und die Emissionen zu reduzieren. Dazu zählen Tourenoptimierungen sowie die Anpassung der Fahrzeugkapazitäten an Strecken mit geringerer Auslastung.

Darüber hinaus setzt die Österreichische Post AG auf Lenker*innenschulungen für mehr Fahrsicherheit

sowie effiziente und spritsparende Fahrweise. Die Schulungen werden seit 2021 erfolgreich durchgeführt und stehen periodisch auf dem Schulungsplan. Eine davon abgeleitete Maßnahme ist die regelmäßige verpflichtende Kontrolle des Reifendrucks für einen effizienteren Treibstoffeinsatz und geringere 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 mit Abbiegeassistenten ausgestattet.

Um auch unsere Frächter*innen zum Einsatz einer modernen und umweltfreundlichen Flotte zu animieren, 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.



> Klimaschutzengagement der Österreichischen Post

TCFD | TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

Die Post ist offizielle TCFD-Supporterin

CLIMATE GROUP
EV100

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



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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

sciencebasedtargets.org

NEUE TECHNOLOGIEN IM TESTBETRIEB

Im Jahr 2020 haben wir erstmalig auf drei Lkw unserer Flotte testweise Solarpaneele verbaut. Im Jahr 2021 wurden zwei weitere Solarpaneele auf Lkw mit einem Fahrgestell für Wechsellaufbaubrücken fixiert. Die gewonnene Energie wird in die Fahrzeugbatterie eingespeist, der Treibstoffverbrauch reduziert und der CO₂-Ausstoß verringert. Für die Zukunft prüfen wir weitere Systeme alternativer Anbieter*innen, um ein noch effizienteres System zu finden. Seit 2021 ist unser erster mit Erdgas (LNG – liquefied natural gas) betriebener Lkw in Betrieb.

Im Rahmen der Partnerschaft mit dem CNL (Council für nachhaltige Logistik) haben wir in einem einmonatigen Test einen elektrisch betriebenen Lkw auf einer mehrfach täglich gefahrenen Strecke in Wien eingesetzt. Dieser Test lieferte wertvolle Aufschlüsse für den zukünftigen Einsatz von E-Lkw.

AUSBLICK: ALTERNATIVE ANTRIEBE IN DER TRANSPORTLOGISTIK DER ÖSTERREICHISCHEN POST

In den Jahren 2020 und 2021 wurden Absichtserklärungen mit der OMV und Wien Energie zur Nutzung von grünem Wasserstoff im Schwerlastverkehr unterzeichnet: ein wichtiger Meilenstein zum Klimaschutz. Der Fokus liegt auf der Beschaffung von grünem Wasserstoff, der Entwicklung der nötigen Infrastruktur sowie der Integration von Brennstoffzellen-Lkw in den 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 und synthetische Kraftstoffe (E-Fuels).

Wesentliches Thema

> Grüne & effiziente Immobilien

GRI 3-3, 302-4 **SDG 7, 8, 12, 13**

Nachhaltig handeln und entscheiden wollen wir auch bei unseren Gebäuden – gerade wegen des hohen Energieverbrauchs bei Immobilien und deren starker Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen wie Öl und Gas. Wir haben verschiedene Maßnahmen etabliert, um unseren Fußabdruck zu reduzieren und kontinuierlich

besser zu werden – ohne bei der Qualität unserer Dienstleistung oder dem Versorgungsauftrag Kompromisse zu machen.

-  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 126ff

Gebäudemanagement

Die Post arbeitet kontinuierlich an der Optimierung des Energieverbrauchs im Gebäudebetrieb. Dazu überwachen wir den Energieverbrauch konsequent und stellen beispielsweise die Beleuchtungssysteme in den Logistikzentren und Zustellbasen 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.

Ein wichtiges Element sind Energieaudits und die dabei identifizierten Einsparpotenziale. Auch im Jahr 2022 haben wir verschiedene Maßnahmen daraus umgesetzt, z. B. der Austausch von Ölheizungen oder der Einbau effizienter Heiz- und Warmwasseraufbereitungssysteme 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 Objekte, die im Unternehmensbesitz stehen, als auch für angemietete Objekte, in denen die Stromlieferungen beeinflusst werden können. Seit 2018 stellen die österreichischen Konzernunternehmen ebenfalls sukzessive auf Grünstrom aus Österreich um.

Der elektrische Energieverbrauch der Post enthält nur einen geringen Anteil an Strom aus unbekanntem Quellen – und zwar an Standorten, wo die Stromversorgung unbekannt ist bzw. nicht direkt beeinflusst werden kann.

Die Österreichische Post produziert darüber hinaus auch selbst Strom aus erneuerbaren Energien. Auf dem Dach des Brief-Logistikzentrums in Wien-Inzersdorf betreiben wir seit Herbst 2013 unsere derzeit größte Aufdach-Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 882 Kilowatt-Peak (kWp). Inzwischen wurden 13 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von rund 4,3 MWp errichtet. Weitere Anlagen mit 4,5 MWp sind in Realisierung bzw. in Bau und der Ausbau von weiteren 9 MWp ist bereits vorgesehen. Künftig werden an allen neu gebauten Zustellbasen standardmäßig Photovoltaikanlagen installiert. Im Jahr 2022 wurden rund 2,9 Mio. kWh sauberer Sonnenstrom erzeugt, der im Unternehmen unter anderem in den Betrieb der E-Fahrzeugflotte fließt.

Förderung der Biodiversität

Die Gebäude der Österreichischen Post bieten auch verschiedenen Tier- und Pflanzenarten ein Zuhause. Auf dem bepflanzten Dach des Brief-Logistikzentrums Wien haben sich beispielsweise die seltene Haubenlerche und Wildbienen Schwärme 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 2022 wurde zum vierten 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. Auch beim Logistikzentrum Salzburg Thalgau und der Postbasis in Bruck an der Leitha wurden neue Grünflächen geschaffen. Bei der Erweiterung des bestehenden Logistikzentrums in Allhaming wurde ebenfalls ein großflächiges Grünraumkonzept umgesetzt.

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 durchgeführt.

Gebäudezertifizierung Post am Rochus

Zukunftsweisende Prozesse: Die Unternehmenszentrale „Post am Rochus“ nutzt neben einer innovativen Gebäudetechnik mit thermischer Grundwassernutzung auch 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 unter Mobilitätsaspekten 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 unterstützt. Im Gebäude befindet sich eine der ersten österreichweiten Schnellladestationen mit 150 kW.

› Ressourceneffiziente Prozesse

GRI 3-3

Mit der zunehmenden Transportleistung wächst die Herausforderung, die dafür benötigten Ressourcen optimal einzusetzen, um Energie zu sparen und die Umweltbelastung zu senken. Um eine Steigerung der Ressourceneffizienz zu erreichen, setzen wir neben nach ISO-14001-zertifizierten Umweltmanagementsystemen auch auf die Sensibilisierung von externen und internen Stakeholdern über ein Energieeffizienzprogramm und auf ein nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.

Bewusster Einsatz von Ressourcen in Logistikprozessen

GRI 306-2 SDG 3, 12

Welche Materialien und Ressourcen bei Logistikprozessen zum Einsatz kommen, ist für die Österreichische Post ein wichtiges Thema. Notwendige Ressourcen für Logistikleistungen werden intensiv analysiert, wie etwa wiederverwendbare Rollbehälter, Transportverpackungen, Strom für E-Fahrzeuge und thermische und elektrische Energie; aber auch Inputmaterialien für den Büroalltag, wie etwa die sparsame Verwendung von Papier.

Zur Steuerung des bewussten Einsatzes und Umgangs mit diesen Materialien haben wir seit 2016 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 in inzwischen neun Logistikstandorten etabliert. Mittlerweile sind unter anderem die gesamte östliche Region Österreichs mit dem Brief-Logistikzentrum Wien inklusive Auslandszentrum, dem Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn inklusive der Sperrgutsortierung und dem Paket-Logistikzentrum in Wien Inzersdorf nach ISO 14001 zertifiziert. Heuer wurden auch die beiden steirischen Logistikzentren in Graz und Kalsdorf zertifiziert. Weitere Standorte mit einer ISO-14001-Zertifizierung sind das Paket-Logistikzentrum Kärnten in Wernberg und das Logistikzentrum Salzburg-Thalgau. Von unseren nationalen Konzernunternehmen verfügen die Medien.Zustell GmbH und Standorte der Post Business Solutions GmbH und von den internationalen Konzernunternehmen die Aras Kargo 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*r externen, akkreditierten Auditors*in.

Umweltsensibilisierung der Mitarbeiter*innen

Die Post ist davon überzeugt: Unsere Mitarbeiter*innen tragen mit ihrer Motivation und ihrem Engagement maßgeblich zur Umsetzung der Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen bei. Deswegen sensibilisieren und aktivieren wir unsere Mitarbeiter*innen laufend zum Thema Umwelt. Wir haben ein unternehmensweites Energieeffizienzprogramm gestartet, eine crossfunktionale Programmmanagementorganisation steuert die Aktivitäten. Sie besteht aus dem Energieeffizienzteam, das über Fachbereichskoordinatoren in den Bereichen Distribution, Filialen und Logistikzentren die Energiebotschafter*innen an den jeweiligen Standorten koordiniert. Unterlagen mit Information rund um das Thema Energie sparen sollen zu Verhaltensänderungen und einem sparsameren Umgang mit Energie anregen. Technische Maßnahmen wie bspw. die Absenkung der Raumtemperatur oder die Anpassung der Außen- und Innenbeleuchtung runden dieses 2022 gestartete ganzheitliche Energieeffizienzprogramm ab.

Medien wie hausinterne Infoscreens, das Intranet und das Mitarbeiter*innenmagazin informieren regelmäßig über Initiativen. 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.

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Mitarbeiter*innen sehr bedeutend, das zeigte sich auch an den vielen internen Rückmeldungen und Reaktionen auf die 2021 begonnene und im heurigen Jahr fortgesetzte Nachhaltigkeitskampagne „Wir reden nicht nur, wir tun auch“.

Bewusster Einsatz von Ressourcen im Wirkungsbereich der Unternehmenszentrale

Nachhaltiges Handeln und Denken bis ins Detail: So haben wir bei der letzten Ausschreibung des Caterings für den Standort „Post am Rochus“ auf die Verwendung regionaler und saisonaler Lebensmittel sowie auf die umweltfreundliche Anlieferung geachtet. Und alle großen Veranstaltungen, wie bspw. der Jahresauftakt, Kund*innenevents „Prospekt Award“ und die jährliche Hauptversammlung oder die Verleihung der „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Zertifikate, werden nach den Kriterien für Green Events durchgeführt und dementsprechend mit dem österreichischen Umweltzeichen 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.

Wie weit das Thema Nachhaltigkeit in die Eventbranche mittlerweile Einzug gehalten hat, zeigt auch die Möglichkeit der Zertifizierung als Green Event für digitale Veranstaltungen. Die Post berücksichtigt nun auch bei virtuellen Events Nachhaltigkeitskriterien und strebt Zertifizierungen an. Beispielsweise wurde der virtuelle Jahresauftakt im Jahr 2022 erneut als Green Event zertifiziert.

Wesentliches Thema

› Kreislaufwirtschaft

GRN 3-3, 306-1, 306-2 **SDG 3, 12**

Die Abfallvermeidung hat hohe Priorität: Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen um, um das Thema Kreislaufwirtschaft intern und extern 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 der Österreichischen Post AG handelt es sich zum vorwiegenden Teil mit 99% um nicht gefährliche Abfälle. Davon können rund 86% als Wertstoffe einem Recyclingprozess zugeführt werden. Alle Abfälle werden nur an berechnete Abfallsammel- und Entsorgungsdienstleistungsunternehmen übergeben.

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

Aber 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 mit der FH Oberösterreich und haben den Einsatz von wiederverwendbaren und nachhaltigen Verpackungslösungen eingehend analysiert sowie die Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen erhoben.

Im März 2022 fiel der Startschuss für die „Grüne Verpackung“: Ein sechsmonatiges Pilotprojekt für wiederverwendbare und nachhaltige Versandverpackungen für den Online-Handel. Ausgewählte Produkte der Projektpartner*innen dm, INTERSPAR weinwelt, INTERSPORT, Tchibo und Thalia wurden in wiederverwendbaren Verpackungen verschickt. Eine ausführliche Vorstudie der FH Oberösterreich zeigte, dass wiederverwendbare Verpackungen die größten Emissionseinsparungen erzielen. Da die verschiedenen Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen oder recyceltem PET bestehen, wird bereits nach wenigen Zyklen der ökologische Break-even-Point im Vergleich zum herkömmlichen Einwegkarton erreicht.

In der Testphase versendeten die teilnehmenden Handelsunternehmen ausgewählte Waren ihrer Online-Bestellungen in den wiederverwendbaren Verpackungen. Die Empfänger*innen entnahmen ihre Produkte, falteten die Verpackung zusammen und retournierten sie über Briefkästen, Post-Geschäftsstellen oder SB-Zonen der Post an die jeweiligen Handelsunternehmen. Auch in den Filialen von dm, Thalia und Tchibo konnten die Verpackungen zurückgegeben werden. Nach der Rückgabe wurden diese gereinigt und gingen erneut in den Versand. 2023 wird das Projekt vom Test in den Echtbetrieb gehen.

Die Österreichische Post möchte aber auch im eigenen Wirkungsbereich den Abfallanfall möglichst gering halten. Ein Beispiel ist der Umgang mit ausgedienter Dienstkleidung. Im Zuge der Überarbeitung des Corporate Designs bekamen die Mitarbeiter*innen im Filialnetz sowie die Zusteller*innen neue Dienstkleidung. 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, in denen 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. 2021 wurden Kooperationspartner*innen zur Herstellung der Upcycling-Produkte gesucht und 2022 mit der Produktion gestartet. Die ersten Produkte können über den Fanshop der Post auf www.shoepping.at bezogen werden. Zwischenzeitlich wurde auch ein Ideengenerator für neue Produkte aus alten Zustelltaschen durchgeführt. Hier sollen im Laufe des Jahres 2023 erste Produkte gefertigt und angeboten werden.

Zeichen des Vertrauens



ZUVER SICHT



In der Farbpsychologie ist Gelb die Farbe des Lichts, der Wärme und der Kreativität. Bei der Post steht sie auch für die Freude, mit der wir selbst die größten Herausforderungen angehen – über unsere Unternehmensgrenzen hinaus.



ist gelb





Andrea Koller, Kommunikation,
Compliance-Beauftragte & Kulturbotschafterin

Im Jänner 2022 hat die Post das Zielbild zur neuen Unternehmenskultur präsentiert – worauf zielt die Veränderung?

●● **Andrea Koller_** Wir wünschen uns zufriedene und gesunde Mitarbeiter*innen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Grundsätzlich verfolgen wir immer das Ziel, die Post zu einer noch besseren Arbeitgeberin zu machen. Dafür stellt die neue Unternehmenskultur die drei Werte Freude, Sinn und Leistung ins Zentrum und schreibt sie mit einem starken „Wir“ in der Mitte fest. Das „Wir“ steht dabei für Miteinander und Zusammenarbeit. Denn wir können die Post nur gemeinsam weiterentwickeln – für unsere Kund*innen und als Arbeitgeberin für unsere Mitarbeiter*innen.

Gehört zum neuen Miteinander auch das „Du“ im gesamten Unternehmen?

●● **Elke Sommer_** Wir haben das „Du“ als Angebot über alle Hierarchieebenen hinweg als spürbares Zeichen für den Kulturwandel im Alltag eingeführt. Wir kommunizieren auf Augenhöhe und stärken so das kollegiale Klima. Es liegt an uns allen, die neue Unternehmenskultur in den Alltag zu bringen. Diese Überzeugung kommuniziert auch unser Motto „Auf Dich kommt’s an, wie’s ankommt“.



Interview „Freude, Sinn und Leistung“



Elke Sommer, Kommunikation Operations &
Kulturbotschafterin

Und wie kommt der Kulturwandel bei den Mitarbeiter*innen an?

●● **Andrea Koller_** Unsere Mitarbeiter*innenbefragung hat gezeigt, dass die Themen Arbeitsdruck, Zeitmangel und Entlohnung viele Postler*innen beschäftigen. Hier arbeiten wir auf verschiedenen Ebenen konstant an Lösungen. Es zeigt sich aber auch, dass die Post als Arbeitgeberin attraktiv ist, weil sie in schwierigen Situationen wie etwa einer Pandemie einen sicheren Arbeitsplatz bietet und als modernes Unternehmen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bereithält. Diese Werte zu leben, weiterzuentwickeln und auch zu kommunizieren, ist Teil unserer neuen Unternehmenskultur.



Richard Köhler, Vorsitzender Zentrallausschuss

› Unsere Unternehmenskultur

Welche Rolle spielt die Unternehmenskultur bei der Post?

Richard Köhler_ Die Mitarbeiter*innen sind das Wertvollste im Unternehmen. Die wesentlichsten Voraussetzungen für den Erfolg sind eine gute Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen verbunden mit einem respektvollen Umgang miteinander unabhängig von Herkunft, Bildung, sozialem Status oder Aufgabe im Unternehmen. Für mich ist die Unternehmenskultur deshalb die Basis, auf der alles andere aufbaut.

Was schätzen die Mitarbeiter*innen der Post an ihrer Arbeitgeberin?

Richard Köhler_ Die Post ist ein Unternehmen mit Tradition und Zukunft. Für die Mitarbeiter*innen spielt Vertrauen eine zentrale Rolle: Alle kennen die Post, ihre Erfolge und die hohen sozialen Standards für die Beschäftigten. Das gibt den Kolleg*innen die Zuversicht, einen sicheren Arbeitsplatz in einem soliden wirtschaftlichen Umfeld zu haben.

Hilfe für Menschen aus der Ukraine

Seit März 2022 engagiert sich die Post auf vielfältige Weise für die vom Krieg in der Ukraine unmittelbar betroffenen Menschen. So startete das Unternehmen gemeinsam mit der Caritas die größte Sachspendenaktion Österreichs: Über www.wirhelfen.shop konnten Menschen österreichweit den konkreten Bedarf abfragen und mit Versandetiketten der Post die dringend benötigten Güter kostenlos an die Caritas senden. Insgesamt wurden rund 29.000 Pakete mit humanitären Hilfsmitteln transportiert. Eine weitere Hilfsaktion ist die Zuschlagsbriefmarke mit der ukrainischen Flagge, die von der Post gemeinsam mit „Nachbar in Not“ und „UNICEF“ herausgegeben wird. Die Briefmarke hat eine Nominale von einem Euro, der Zuschlag von zwei Euro pro Briefmarke geht direkt an die beiden Hilfsorganisationen.



Caritas und Post für Arbeitsmarktintegration

Das Caritas-Projekt „Arbeit.Stiften“ unterstützt in der Steiermark Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Die Teilnahme am Arbeitsleben sichert ein Einkommen und stärkt das Gefühl, gebraucht zu werden und Teil der Gesellschaft zu sein. Die Initiative richtet sich an Menschen ab 18 Jahren mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen und Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben. Die Caritas stellt im Rahmen des Projekts die Arbeitserlaubnis sicher und hilft mit begleitenden Maßnahmen. Die Post übernimmt Kosten für Deutschkurse und andere Fortbildungen, um die neuen Beschäftigten langfristig als Mitarbeiter*innen zu entwickeln.

40%
Frauen in Führungspositionen bis 2030.
Das ist unser Ziel.



Bereit für neue Anforderungen

Mit COVID-19 ist das hybride Arbeiten als Mischform aus analog und digital auch bei der Post zum „New Normal“ geworden. Um die Büroräume in der Unternehmenszentrale an die veränderten Anforderungen anzupassen, hat das Unternehmen im Berichtsjahr umgebaut. Hierbei stehen tätigkeitsbasierte Räume im Vordergrund, um das Büro zu einem Ort der Begegnung zu machen. Dafür hat die Post zunächst über eine Mitarbeiter*innen-Umfrage die Bedürfnisse und Anforderungen ermittelt und Ende 2022 baulich umgesetzt. Beispiele für die Neuerungen sind flexibel möblierte und für hybride Meetings ausgestattete Projekt- und Kommunikationsräume zur Zusammenarbeit oder die „Ideen-Werkstatt“ als abteilungsübergreifender Raum für Design-Thinking, Brainstormings, Austausch oder Team-Building-Maßnahmen. Mit 50 neuen Räumen haben die Mitarbeiter*innen so ein Drittel mehr Möglichkeiten für das gemeinsame Arbeiten. Zudem können durch hybride Arbeitsmodelle künftig bis zu 500 weitere Personen am Standort Post am Rochus integriert werden. Die hybride Zusammenarbeit macht es auch erforderlich, die Regeln der Zusammenarbeit neu zu denken und anzupassen. Hierbei unterstützt unser „New Normal“-Handbuch sowie unsere Seminare zu Themen wie digitale Meetings, Microsoft Tools, mentale Gesundheit und Selbstmanagement.

[_ Siehe auch Seite 107](#)



Überdurchschnittliches Engagement für Gender Balance

Seit 2018 misst die Post die Effektivität ihrer Gender-Balance-Maßnahmen mit Hilfe des als Management-Tool anerkannten Frauen-Karriere-Index (FKi). Nachdem das Unternehmen bereits 2019 und 2020 jeweils ein ausgezeichnetes Ergebnis erzielt hat, stieg die Indexbewertung 2021 das dritte Jahr in Folge erneut. Den im Jahr 2022 bekannt gegebenen Ergebnissen nach liegt die Post erstmals in allen Teilindizes über dem Durchschnitt aller teilnehmenden Unternehmen. Damit ist der Post ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung der eigenen Gender-Balance-Ziele gelungen. Bis zum Jahr 2030 will das Unternehmen den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 40% steigern.

[_ Siehe auch Seite 114](#)

Stammzellentypisierung rettet Leben

Allein in Österreich erkranken jedes Jahr etwa 1.000 Menschen an Leukämie. Oft ist eine Stammzellenspende die einzige Möglichkeit, diesen Personen das Leben zu retten. Je mehr potenzielle Spender*innen sich typisieren lassen, desto größer ist die Chance, passende Spender*innen für Erkrankte zu finden. Gemeinsam mit dem Verein „Geben für Leben“ hat die Post deshalb im September Typisierungsaktionen an zwei Standorten in Wien organisiert. An drei Tagen haben insgesamt 68 Menschen die Gelegenheit zur Typisierung ergriffen.

Ingeborg Schinninger, Leitung
Personalstrategie & Business Partner



Interview Als Arbeitgeberin Vertrauen schaffen

Wie positioniert sich die Post im zunehmenden Wettbewerb um gute Mitarbeiter*innen?

●● **Ingeborg Schinninger_** Wenn es um die Post als attraktive Arbeitgeberin geht, ziehen wir alle an einem Strang. Wir binden zufriedene Mitarbeiter*innen mit zahlreichen Maßnahmen, optimieren unsere Recruiting-Prozesse kontinuierlich und betreiben gezieltes Employer-Branding. Mit dem Programm PULS kümmern wir uns um die Herausforderungen im Personalbedarf im Bereich Operations und Filiale. Zum Programm gehören verschiedene Projekte die auf Wertschätzung, Mitarbeiter*innenzufriedenheit, -entlastung und -bindung zielen.

Gerade die Mitarbeiter*innenbindung ist angesichts der verschärften Situation auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiges Thema ...

●● **Franz Nigl_** Hier geht es darum Vertrauen in die Post als langfristig attraktive Arbeitgeberin zu schaffen. Dabei haben wir einiges in die Waagschale zu werfen: Die Post punktet nicht nur als sichere Arbeitgeberin mit einer breiten Palette an interessanten Berufen und attraktiven Zusatzleistungen. Eine große Bedeutung haben in diesem Kontext auch die Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten, die wir unseren Mitarbeiter*innen über unsere umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogramme bieten. Ein Beispiel ist unser zehnmonatiges Traineeprogramm für talentierte Bachelor- und Master-Absolvent*innen, das 2022 bereits sein zehnjähriges Jubiläum gefeiert hat – in dieser Zeit haben 148 Trainees in unterschiedlichen Abteilungen umfassende Einblicke ins Unternehmen erhalten.

Zu den Kernwerten der neuen Unternehmenskultur gehört auch „Leistung“. Welche Rolle spielt dieses Thema mit Blick auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen?

●● **Franz Nigl_** In unterschiedlichen Erhebungen wird immer wieder deutlich, dass unsere Mitarbeiter*innen ein ausgeprägtes Leistungsverständnis haben. Sie verbinden mit dem Begriff „Leistung“ keinen abstrakten Anspruch, sondern vielmehr das Erreichen konkreter Ziele oder das Erlernen bestimmter Fertigkeiten. Zufrieden und stolz macht die Mitarbeiter*innen beispielsweise auch der Teamgeist. Sie erkennen die erbrachte Leistung nicht nur als individuelle Leistung, sondern auch als Teamleistung an.

Franz Nigl, Leitung
Personalmanagement





Interview Gesundheit schützen und fördern



Ursula Bachmair, Leitung
Gesundheitsmanagement



Martina Binder, Leitung
Arbeitnehmer*innenschutz

Die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei der Post hohe Priorität. Können Sie uns konkrete Einblicke in Maßnahmen aus dem Berichtsjahr geben?

●● **Martina Binder_** Der Arbeitsschutz ist ein weites Feld. Zu den Maßnahmen zählen die Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen, die auch 2022 alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten haben. Auch die Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 im Logistikzentrum in Hagenbrunn ist Teil der Arbeitsschutzstrategie. Im ersten Schritt werden die Zertifizierungen auf alle Logistikzentren ausgeweitet.

●● **Ursula Bachmair_** Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung setzen wir insbesondere auf präventive Gesundheitsmaßnahmen. Dazu zählen Impfangebote, augenmedizinische Untersuchungen oder regelmäßigen Gesundheitsberatungen ebenso wie Gesundheitstage zu Themen wie der Vorbeugung von Herzkrankheiten. Außerdem stehen unsere Arbeitsmediziner*innen für persönliche Gesundheitsfragen der Mitarbeiter*innen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Auch die psychische Gesundheit der Kolleg*innen ist ein wichtiges Thema. Hier haben wir 2022 die Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz im Filialbereich fortgesetzt und werden im laufenden Jahr die Ergebnisse vorstellen und Maßnahmen ableiten.

Gab es 2022 Maßnahmen im Zusammenhang mit COVID-19?

●● **Ursula Bachmair_** Wie im Vorjahr haben wir hier den Fokus auf das Impfangebot gelegt und österreichweit Auffrischungsimpfungen für alle Mitarbeiter*innen der Post und der inländischen Konzernunternehmen angeboten. Insgesamt haben wir 2.500 Booster-Impfungen durchgeführt und uns zudem ein hohes Kontingent an Grippeimpfstoffen gesichert, um das gestiegene Interesse abzudecken.



Vertrauen in den Nachwuchs

Nach einer zweijährigen COVID-Pause hieß es im Juli und August bei der Post wieder „Lezzz Go Lehrlingsfilialen“. Unter diesem Motto haben talentierte Nachwuchskräfte für eine Woche eigenverantwortlich Filialen in Wien, Salzburg und Graz geführt. Die Aktion ist Teil der gezielten Förderung von Lehrlingen der Österreichischen Post und soll den Nachwuchskräften die spannenden Möglichkeiten aufzeigen, die das Unternehmen künftigen Leistungsträger*innen in seinem Filialnetz bietet. Hierzu gehört auch unsere neu ins Leben gerufene Lehrlingsakademie. Mit dem neuen Ausbildungskonzept wollen wir die Qualität der Lehrlingsausbildung weiter steigern und den jungen Menschen auch mit pädagogischer Unterstützung zur Seite zu stehen.



[_ Siehe auch Seite 111](#)



Erste Absolvent*innen der IT Academy

Im Jahr 2021 hat die Post ihr internes Ausbildungsprogramm im IT-Bereich mit der IT Academy erheblich ausgebaut. Interessierte können sich für sieben unterschiedliche Jobpositionen bewerben und sich so in ihrem Bereich spezialisieren. Im Oktober 2021 startete der erste Ausbildungsdurchgang. Über elf Monate hinweg haben die Kolleg*innen in drei unterschiedlichen IT-Teams für jeweils drei Monate mitgearbeitet und ihr IT-Wissen stetig erweitert. Im August 2022 sowie November 2022 haben die ersten Academy-Teilnehmer*innen das Programm erfolgreich abgeschlossen.

Frauen in die Technik

Im Berichtsjahr hat die Post erneut das Programm „Für mehr Frauen in der Technik“ der Fachhochschule Technikum Wien tatkräftig unterstützt. Das Programm stärkt Frauen während ihres Studiums und bietet in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice einen Vorbereitungslehrgang für unterschiedliche Bachelor-Studiengänge an. Zu diesem gehören auch Exkursionen in Unternehmen. Die Post öffnete dafür ihre Türen und begrüßte im Mai interessierte Frauen in der IT-Abteilung.

Auch beim Wiener Töchterttag, der Mädchen für technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe begeistern soll, war die Post dabei: Im April konnten so rund 80 Mädchen Einblicke in die spannenden Aufgaben im Logistikzentrum Wien-Inzersdorf gewinnen. Weitere 20 Mädchen nutzten die Gelegenheit für Einblicke in die IT-Abteilung.



Gemeinsam neue Ideen entwickeln.

MENSCH

↗ & Soziales

› Was uns bewegt

GRI 3-3

Weitsichtig, nachhaltig und zuverlässig handeln, in einer sich immer schneller wandelnden Welt: Diversität, Digitalisierung und Demografie verändern die Bedürfnisse von Kund*innen und Mitarbeiter*innen. Der Anspruch an Mobilität und Flexibilität steigt. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, benötigt die Österreichische Post qualifizierte Beschäftigte, die sowohl das Unternehmen als auch innovative Leistungen aktiv mitgestalten.

In Folge der Corona-Pandemie hat sich die Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen weiter beschleunigt. Dies macht eine kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen notwendig. Neue Denkweisen sind wichtig. Das trifft vor allem auf den Bereich der Führungskräfteentwicklung und die Aus- und Weiterbildung zu. Zudem gewinnt das Thema Datensicherheit 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. Ihre Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen hängt stark von dessen Attraktivität als Arbeitgeber*in ab. Zusatzleistungen wie eine betriebliche Gesundheitsförderung oder Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance spielen dabei eine immer wichtigere Rolle.

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

› Managementansatz der Post

GRI 3-3

Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, attraktive Karrieremöglichkeiten, 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 das Wertegerüst, nach dem alle zielorientiert und nachhaltig agieren können. 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.

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 die Projekte sinnvoll unterstützen können.

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

Der Mensch steht im Mittelpunkt – das ist der Gedanke, der die Österreichische Post in ihrer Rolle als Dienstleisterin, als Arbeitgeberin und als Unternehmen prägt. In einer weltweit herausfordernden Zeit setzt sie sich gleichermaßen für die Interessen der Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Gesellschaft ein.

- 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. 30.

› Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2022

GRI 3-3

Eine Übersicht zu den Zielen und Maßnahmen finden Sie in den folgenden Tabellen:

Ziele im Bereich Mensch & Soziales im Überblick

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 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 bei der letzten Befragung in 2021 auf stabilem Niveau</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 7,6 Mio EUR</p> <p>helfens.wert: ausbezahlte Unterstützungsbeiträge 467 TEUR</p> <p>51.548 Nächtigungen durch fair.reisen</p> <p>sehens.wert: 4.200 vergünstigte Eintrittskarten</p> <p>sehens.wert: 352 angebotene Veranstaltungen</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>Erneute Indexierung beim Frauen-Karriere-Index und 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> <p>2022: 36,1%</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
<p>Organisationseinheit Diversitätsmanagement</p>	<p>Verankerung der Organisationseinheit Diversitätsmanagement</p>	<p>Aufbau erfolgt</p>
<p>SDG 5.5, 10.2 Systematische Implementierung von Diversitätsaktivitäten als Querschnitt in die Kernprozesse und Supportfunktionen der Post</p>	<p>Verfolgung bestehender sowie potenzieller Ansatzpunkte von Diversitätsaspekten in verschiedenen Produkt-, Dienstleistungs- und Logistikbereichen</p> <p>Beteiligung an unternehmensübergreifenden Vernetzungen im Bereich Diversität</p> <p>Kooperationen mit diversitätsspezifischen Organisationen wie z.B. Specialisterne oder MyAbility</p>	<p>Maßnahmen in Umsetzung</p>
<p>SDG 5.5, 10.2 Durchführung von unternehmensinternen Case Studies zu ausgewählten Diversitätsthemen im Rahmen des Excellence-Programms</p>	<p>Sensibilisierung, Begleitung und Betreuung von Young Potentials im Rahmen des Excellence-Programms bei der Durchführung ausgewählter unternehmensinterner Case Studies</p>	<p>Umsetzung erfolgt</p>

T 24 Ziele des wesentlichen Themas: Arbeits- & Gesundheitsschutz

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Auf Gesundheit und Sicherheit achten

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 3.6 Keine tödlichen Arbeitsunfälle in der Brief- und Paketzustellung</p> <p>Reduktion der Unfallhäufigkeit (je 1 Mio Produktivstunden) um 15% bis 2030 (Basisjahr 2020)</p>	<p>Arbeitsschutzausschüsse etabliert</p> <p>Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes</p> <p>Organisationsvorschriften, Betriebsanweisungen und Merkblätter zur Unterstützung der Arbeitssicherheit</p> <p>Regelmäßige Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen</p> <p>Regelmäßige Begehungen und Evaluierungen zur Identifizierung von Gefahrenpotenzialen</p>	<p>Rund 600 Arbeitssicherheitstrainings</p> <p>Rund 4.200 Arbeitsstättenbegehungen und Evaluierungen</p> <p>2022 ereignete sich ein tödlicher Arbeitsunfall. Eine Zustellerin kam mit ihrem Wagen bei winterlichen Straßenverhältnissen von der Straße ab</p> <p>Aufgrund dieses Unfalls wurden anlassbezogene Unterweisungen aller Mitarbeiter*innen in der betroffenen Zustellbasis durchgeführt. Die Unterweisungen wurden auf weitere Zustellbasen in Kärnten, Osttirol, Salzburg und der Steiermark ausgeweitet</p>
<p>SDG 3.6 Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 und Zertifizierung der Post bis 2030</p>		<p>Im Jahr 2022 Start im Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn</p>

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
<p>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</p>	<p>Weiterführung und Fortentwicklung der Datenschutzorganisation</p> <p>Prozessverbesserungen zur qualitativ hochwertigen und effizienten Bearbeitung</p>	<p>2022 wurde das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt</p>
<p>Datensicherheit: Minimierung des Schadensrisikos aufgrund von Cybersicherheitsvorfällen</p> <p>Ausbau angemessener Schutzmaßnahmen zur Vermeidung unerlaubter Entwendung von Daten</p>	<p>Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit basierend auf ISO 27001</p> <p>Technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen</p> <p>Organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung</p>	<p>Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Aktualisierung der IT-Sicherheitsstandards und Risikoanalyse-Werkzeuge wurden umgesetzt</p> <p>Es wurden technische und organisatorische Verbesserungen in den Bereichen Erkennung von und Reaktion auf Sicherheitsschwachstellen und Incident Response umgesetzt</p>

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 Roundtable pro Jahr</p>	<p>Einmal jährlich ein zentraler Stakeholder Roundtable in Wien</p> <p>Mindestens einmal jährlich ein regionaler Stakeholder Roundtable in einem weiteren Bundesland</p>	<p>Der zentralen Stakeholder Roundtable fand am 17.10.2022 in Wien statt</p> <p>Das Konzept der regionalen Stakeholder Roundtable wurde 2022 nicht realisiert</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> <hr/> <p>Post Generator</p>	<p>2022 wurden in bewährter Weise mehrere soziale Projekte, wie „Pakete fürs Christkind“ oder die Ö3-Wundertüte, unterstützt. Zudem hat sich die Post 2022 ganz besonders für die Ukraine eingesetzt (u. a. kostenloser Transport humanitärer Hilfspakete in die Ukraine, Verteilung von Sachspenden in Österreich)</p> <hr/> <p>Das Upcycling-Projekt „Re:Post“ zur Verwertung alter Post-Uniformen und -taschen wurde 2022 fortgeführt</p> <p>Die ersten Entwürfe gingen 2022 in Produktion. Dies geschah auch in Zusammenarbeit mit einem integrativen Fertigungsbetrieb, der sich um die Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf bemüht</p>
<p>SDG 13.b Einrichtung eines post-spezifischen Unternehmenswalds mit dem Ziel des Klima- und Naturschutzes</p>	<p>Sondierung von alternativen Möglichkeiten</p>	<p>Im Jahr 2022 fanden Gespräche mit diversen Anbieter*innen statt. Eine Entscheidung wurde noch nicht getroffen</p> <p>Bei dem türkischen Konzernunternehmen Aras Kargo gab es wieder ein Aufforstungsprojekt</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>Das Konzept wurde erstellt und in Teilen zur Umsetzung gebracht (Spezialausgabe Mitarbeiter*innenzeitung, verschiedene unternehmensinterne Publikationen, Intranetnews und Veranstaltungen). Die Umsetzung weiterer Maßnahmen ist für 2023 vorgesehen</p>

Wesentliches Thema

› Unternehmens- & Arbeitskultur

GRI 3-3

Die Post positioniert sich als moderne Arbeitgeberin mit einem klaren Wertesystem. Wir sind bestrebt ein attraktives, offenes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Denn engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen tragen entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden, ist von hoher Bedeutung. Die Förderung ihrer Zufriedenheit ist für uns ein zentraler Faktor – etwa durch zusätzliche Sozialleistungen oder umfassende Weiterbildungsangebote. Dieses Engagement zahlt sich aus: Im Berichtsjahr konnte die Post sieben verschiedene Auszeichnungen als Arbeitgeberin gewinnen. Sie bekam zum Beispiel das Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber 2022“ verliehen oder die Auszeichnung „Österreichs Beste“ – für Unternehmen, die durch Innovationskraft, nachhaltiges Engagement und hervorragende Reputation als Arbeitgeberin punkten – von der Tageszeitung „Kurier“. Zudem gehörte die Post 2022 erneut zu den „LEADING EMPLOYERS“, also zu den Top 1% aller Arbeitgebenden in Österreich. Diese werden jedes Jahr in einer unabhängigen Studie ermittelt. Ausgezeichnet werden ausschließlich Unternehmen, die nicht nur punktuell, sondern auf breiter Ebene überdurchschnittlich abschneiden. Als Arbeitgeberin mit familienfreundlichem Engagement hat die Post bereits zum vierten Mal das

Zertifikat „berufundfamilie“ erhalten. Der Auditprozess berufundfamilie unterstützt Unternehmen dabei, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen. Außerdem wurde die Auszeichnung „Beste Arbeitgebermarke des Jahres 2021/2022“ verliehen. Dieser Award des Employer Brand Managers Club wurde an insgesamt mehr als 40 Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) verliehen, die für den Award spannende Projekte eingereicht hatten. Und auch das besondere Engagement der Post bei der Lehrlingsausbildung erhielt vor kurzem zwei Auszeichnungen.

Unternehmenskultur weiterentwickeln

GRI 2-29

Die Arbeitswelt verändert sich durch globale Megatrends, die Sinnfrage rückt stärker in den Vordergrund, der Anspruch an Individualität und Flexibilität wächst. Infolge der andauernden Corona-Pandemie hat sich die Arbeit 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 Chancen. Die Erwartungshaltungen von aktuellen und zukünftigen Beschäftigten erfordern von der Post eine laufende Reflexion der aktuellen Situation.

Durch kontinuierliche 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 und 2022

weitergeführt, 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. Das „New Normal“-Handbuch ist ein Schritt der hybriden Arbeitswelt neue Regeln zu geben. Das Handbuch ist in zwei Bereiche unterteilt: hybride Zusammenarbeit und hybride Meetings. Es umfasst mehrere Maßnahmen, wie zum Beispiel eine Verkürzung der Meetingzeit um fünf Minuten, die Einführung von verbindlichen Teamtagen zur Stärkung des Zusammenhaltes und die Definition von Richtlinien für die Organisation und Durchführung von hybriden Meetings und Veranstaltungen. Ein umfassendes Schulungskonzept unterstützt die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen beim Aufbau und Stärkung der Kompetenzen in diesem Bereich. Die Post erhielt für ihr Konzept zum Thema „New Normal“ den Sonderpreis „Future of work“.

Zusätzlich wurde Anfang 2022 ein neues Zielbild der Unternehmenskultur konzernweit vorgestellt. Die Werte Freude, Sinn und Leistung sind zentrale Orientierungspunkte für die Art des Miteinanders geworden.

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 selbstverständlich auch virtuell durch. Auch im Arbeitsalltag zeigt sich die Post 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.

Mit der Rezertifizierung des Audits berufundfamilie setzen wir weiterhin Schritte in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2022 fanden österreichweit mehrere Familienfeste in Logistikzentren und Zustellbasen statt. Zusätzlich wurden alle Mitarbeiter*innen in Elternkarenz zweimal zu einem digitalen Karenzfrühstück eingeladen. Relevante Informationen sowie die Geschichten von unseren Role Models wurden regelmäßig an potenzielle und aktuelle Karenzierte kommuniziert. Im Rahmen einer Ferienbetreuung wurde unseren Mitarbeiter*innen in der Unternehmenszentrale in den Oster- und Herbstferien eine Kinderbetreuung angeboten. Als Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit für unsere Büromitarbeiter*innen wurden Kurzvideos mit 50 Übungen für eine bewegte Pause veröffentlicht. Wir wollen unseren Mitarbeiter*innen ein Arbeitsumfeld bieten, das Work-Life-Balance ermöglicht.

Deswegen werden wir in den kommenden Jahren weiterhin in den Handlungsfeldern Mobiles Arbeiten, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung sowie Elternschaft, Karenz & Wiedereinstieg nachhaltige Maßnahmen durchführen.

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 der Post. Es dient zum einen als Orientierung im Arbeitsalltag im Umgang mit Geschäftspartner*innen, aber auch Kolleg*innen. Zum anderen gibt es klare Ziele 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.

Das im Jahr 2021 entwickelte Zielbild der Unternehmenskultur haben wir 2022 konkretisiert. Klare Verhaltensprinzipien geben Orientierung in der Umsetzung. Begleitend haben wir Kulturgespräche ins Leben gerufen, ein Live-Online-Format, in dem unterschiedliche kulturelle Themen gemeinsam mit Führungskräften und Vertreter*innen der Organisation reflektiert werden. Um im ständigen Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen zu bleiben, haben wir zusätzlich eine Kultur-Community, bestehend aus ca. 80 Vertreter*innen österreichweit und über alle Unternehmensbereiche hinweg, etabliert. Zudem thematisieren wir den Punkt Unternehmenskultur auch im Rahmen der Führungskräfteentwicklung in unterschiedlichen neuen Formaten. Begleitete Workshops geben zusätzlich die Möglichkeit, die neue Zielkultur in der eigenen Arbeitsumgebung zu reflektieren und aktiv mitzugestalten.

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 Unternehmenskultur soll die Österreichische Post 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. Zuletzt haben wir 2021 unsere bereits vierte Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt. Die Rückmeldungen zu verschiedenen Kernthemen und Erwartungshaltungen an uns als Arbeitgeberin hilft uns, eine Einschätzung unserer Unternehmenskultur zu erhalten und uns stetig weiterzuentwickeln. Auf Basis der Ergebnisse haben wir weitere umfassende Maßnahmenpläne in den verschiedenen Fachbereichen abgeleitet.

WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNGSKULTUR

Durch die herausfordernden Zeiten ist wertschätzende Führung so wichtig wie nie. Es ist entscheidend, dass Führungskräfte präsent sind, Orientierung geben und als Vorbild Verantwortung übernehmen sowie eine offene Lern- und Fehlerkultur 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.

Unsere Führungsleitlinien haben wir hinsichtlich des neuen Zielbildes der Unternehmens- und Führungskultur einer Evaluierung unterzogen und entsprechend 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 einer eigenen Führungsakademie der Post. Das langfristig angelegte Weiterbildungsprogramm unterstützt Führungs- und Schlüsselkräfte bei der Umsetzung unserer Führungsleitlinien in ihrer täglichen Arbeitspraxis. 2022 haben wir neue Führungsformate gestartet. In das Seminarangebot wurden unsere Werte Freude, Sinn und Leistung eingearbeitet. Zusätzliche Angebote wie die Logistikakademie, Angebote im Filialnetz oder die Leadership-Journey für die Führungskräfte der Konzern-IT nehmen zusätzlich Rücksicht auf fachbereichsspezifische Anforderungen und Bedürfnisse.

●● **Führungsleitlinien** – Sie bilden den Rahmen für unser Führungskräfte-Kompetenzmodell. In einem partizipativen Prozess haben wir das Rollenbild der Führungskräfte neu beschrieben und an die zukünftigen Herausforderungen und unsere Zielkultur angepasst. Neben Themen wie Innovation und Diversität nehmen auch eine klare Zielkommunikation, Feedbackrunden und die Vorbildfunktion eine wichtige Stellung im aktuellen Kompetenzmodell ein.

●● **360-Grad-Feedback** – Das 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 die Qualität des Feedbacks und die weiteren Entwicklungsangebote für die Führungskräfte laufend verbessern. Der Prozess wird laufend verbessert, so wurde zum Beispiel 2022 die Auswertung nutzer*innenfreundlicher gestaltet.

●● **Onboarding-Prozess** – Eine starke Willkommenskultur fördert die rasche Bindung ans Unternehmen und unterstützt die Zufriedenheit. Der Onboarding-Prozess in der Unternehmenszentrale hilft bei der fachlichen, organisatorischen und kulturellen Integration neuer Mitarbeiter*innen. Seit 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 unterstützt ein schnelles Ankommen. Ein standardisierter Prozess und umfangreiche Informationen erleichtern neuen Mitarbeiter*innen

post.sozial 2022



9,6 Mio EUR

●● materielle Mittel
gesamt

467 TEUR

●● helfens.wert:
ausbezahlte Unter-
stützungsbeiträge

4.200

●● sehens.wert:
vergünstigte
Eintrittskarten

7,6 Mio EUR

●● helfens.wert:
Wert der Essensbons

51.548

●● Nächtigungen
durch fair.reisen

352

●● sehens.wert:
angebotene
Veranstaltungen

den Start – und helfen der Post ihrer Rolle als moderne Arbeitgeberin gerecht zu werden.

●● **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 sind vor Ort und lernen, die jeweiligen Herausforderungen besser einzuschätzen. Der „Kund*innentag“ fördert den Austausch zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften, das Verständnis füreinander und unterstützt unser Leitbild.

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“. Sie partizipieren am Ergebnis und erleben, wie die gemeinsamen Anstrengungen gewürdigt werden.

●● **post.sozial** – Der gemeinnützige Verein post.sozial wurde 2005 gegründet und bietet maßgeschneiderte Sozialleistungen für aktive Mitarbeiter*innen der Post, 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 angemietet werden können.

Zusätzlich unterstützt post.sozial Gesundheitsmaßnahmen und Freizeitaktivitäten der Post, 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 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.



Wir wollen die Post als eine sozial nachhaltige und inklusive Arbeitgeberin stärken.

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. Angefangen vom zielgruppenorientierten Recruiting mit Online-Inseraten über Direktansprache in sozialen Medien und Messeauftritten bis hin zur Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice AMS (z.B. Aktion Sprungbrett für Arbeitssuchende >50 Jahre, diverse Ausbildungsprogramme, Integration von Langzeitarbeitssuchenden, Jobdays etc.).

Wir wollen die Post als eine sozial nachhaltige und inklusive Arbeitgeberin stärken. Dazu gehören eine Kooperation mit der Caritas, ein Projekt mit dem Österreichischen Integrationsfond zur Integration ukrainischer Flüchtlinge sowie die Zusammenarbeit mit NEBA, dem Netzwerk Berufliche Assistenz, welches unter anderem Jugendliche mit einer Beeinträchtigung bei ihrer Lehrausbildung unterstützt.

PERSPEKTIVEN UND PERSONALENTWICKLUNG

GRI 404-2 SDG 8

Wir helfen unseren Mitarbeiter*innen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Dazu zählt die zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung mit Fachschulungen, Weiterbildungskursen, Coachings und Trainings, die wir 2022 neben der Führungsakademie weiter fortgeführt haben. Zusätzlich bieten wir ein breites Ausbildungsangebot und damit die Möglichkeit für unterschiedlichste Karrierewege im Unternehmen.

Die individuelle Förderung der Mitarbeiter*innen auf Basis ihrer spezifischen Fähigkeiten und Potenziale ist für die Post besonders wichtig. Mitarbeiter*innen und ihre Führungskräfte können in regelmäßigen Gesprächen persönliche Entwicklungsschwerpunkte und Ziele festlegen sowie Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gemeinsam vereinbaren. Die Mitarbeiter*innengespräche finden mindestens einmal jährlich statt. Im Jahr 2022 haben wir eine Neukonzeption der Mitarbeiter*innengespräche umgesetzt und im Bereich Operations ausgerollt.



**Mit unserem neuen
Ausbildungskonzept
„Lehrlingsakademie“
wollen wir die
Qualität der Ausbildung
weiter steigern.**

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.

L.E.A.D. Programm

Das ist das neueste Projekt in unserem Talentprogramm. Es startet erstmalig im Jahr 2023 als Entwicklungsförderung für unser Top-Management. Die Teilnehmer*innen werden vom Vorstand gemeinsam mit dem strategischen Führungskreis nominiert. Engagierte Führungskräfte sollen in ihren Fähigkeiten gestärkt werden und diese weiter ausbauen. Dadurch werden sie auf vielfältige Herausforderungen der Zukunft vorbereitet.

In ausgewählten Seminaren erhalten sie Top-Leadership-Wissen und die Möglichkeit, sich optional von internen Mentor*innen aus dem Vorstand und dem strategischen Führungskreis begleiten zu lassen. Das anspruchsvolle und abwechslungsreiche Programm setzt sich aus folgenden Schwerpunkten zusammen: Standortbestimmung mit individueller Zielsetzung, externe maßgeschneiderte Seminarangebote, Kaminabende mit dem Vorstand und begleitende Veranstaltungen.

Excellence Programm

Das Excellence Programm hilft motivierte Talente auf eine Verantwortungsrolle vorzubereiten. Diese Rolle kann z. B. in der Übernahme von personeller und budgetärer Verantwortung liegen oder aber auch zu mehr projekt- und fachbezogener Verantwortung führen. Die Weiterentwicklung wird durch gemeinsame Gruppenaktivitäten, regelmäßigen Dialog, abwechslungsreiche Teamaufgaben, Selbstreflexion und diverse Gastvorträge gefördert.



Breites Leadership-Wissen erlangen die Talente durch ausgewählte Seminare, Interviews mit Führungskräften und das Coaching durch die eigene Führungskraft. Wir freuen uns, dass im Oktober 2022 erstmalig 28 motivierte Talente das Programm erfolgreich abschließen konnten. Ab 2023 wird das Excellence Programm auch mit unseren ausländischen Konzernunternehmen stattfinden.

Traineeprogramm und Lehrlingsausbildung

Mit unserem Traineeprogramm fördern wir talentierte Bachelor- und Master-Absolvent*innen und die Teilnehmer*innen bekommen ein attraktives Weiterbildungsangebot. Erstmals wird das Programm auch in Kooperation mit den internationalen Konzernunternehmen der Post angeboten. Im September 2022 haben 20 österreichische und acht internationale Trainees das Programm gestartet. Sie durchlaufen im Unternehmen unterschiedliche Abteilungen und erhalten so einen umfassenden Einblick ins Unternehmen. In der Stammabteilung leisten sie einen wertvollen Beitrag in unterschiedlichen Aufgabebereichen und Projekten.

Im September 2022 hat die Post wieder neue Lehrlinge begrüßt. Wir freuen uns, mit insgesamt rund 250 Lehrlingen unseren eigenen Nachwuchs heranzuziehen und junge, motivierte Menschen an das Unternehmen zu binden. Wir bilden im Bereich Distribution, Logistik und Transport im Beruf Nah- und Distributionslogistiker*in sowie im Lehrberuf Elektrotechniker*innen aus. Im September 2022 starteten wir in diesem Bereich zudem mit einem neuen Lehrberuf – Betriebslogistiker*in.

Zudem bilden wir Lehrlinge zum*r Einzelhandelskaufmann*frau mit Schwerpunkt Telekommunikation, Lehrlinge zum*r Bürokaufmann*frau sowie E-Commerce-Kaufmann*frau und IT-Systemtechniker*innen aus.

Auch die „Lehre mit Matura“ wird bei der Österreichischen Post AG seit vielen Jahren angeboten.

Lehrlings-Jump-in

Zur Begrüßung unserer neuen Lehrlinge fand im September 2022 der Lehrlings-Jump-in statt. Ehemalige Lehrlinge moderierten die Willkommensveranstaltung und gaben den Neueinsteiger*innen wertvolle Tipps mit auf den Weg. Die rund 120 neuen Lehrlinge erhielten Einblicke in die verschiedenen Lehrberufe und lernten die Geschäftsfelder der Post spielerisch kennen.

Lehrlingsakademie

Im Herbst 2022 startete unsere Lehrlingsakademie, das neue Ausbildungskonzept für Lehrlinge, Ausbilder*innen und weiteren Personen in engem Austausch mit den Auszubildenden.

Wir wollen die Qualität der Lehrlingsausbildung in der Post weiter steigern und den jungen Menschen auch mit pädagogischer Unterstützung zur Seite zu stehen. Dafür gibt es neben lehrberufsspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten auch Schulungen zu Themen wie mentale Gesundheit, Karriereplanung und Kommunikation.

Auszeichnungen als Lehrbetrieb

Das besondere Engagement bei der Lehrlingsausbildung wurde im Jahr 2022 mit zwei Auszeichnungen belohnt. Mit dem Gütesiegel „Beliebter Lehrbetrieb 2022/23“ wurde die Post als einer der meistgeschätzten österreichischen Lehrbetriebe ausgezeichnet. Zusätzlich wurde der Post das Wiener Qualitätssiegel „TOP-Lehrbetrieb“ verliehen.

Interner Jobwechsel

Die Österreichische Post AG bietet eine enorme Fülle an Tätigkeitsbereichen. Ein interner Jobwechsel ist eine sinnvolle Chance, sich zu entfalten und weiterzuentwickeln. Mitarbeiter*innen haben gegenüber externen Bewerber*innen einen klaren Heimvorteil, denn sie kennen die Post, ihre Abläufe und ihre Kolleg*innen. Das interne Karriereportal informiert im Detail zu den Optionen und zeigt freie Jobs im Unternehmen an.

Kooperation mit Universitäten & Internship-Programm

Die Österreichische Post 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 eines Unternehmenstages konnten rund 23 Studierende im September 2022 live die „Post am Rochus“ erleben. Neben Präsentationen aus den Fachbereichen wie Personalmanagement, Unternehmenskommunikation und Strategie wurde das Programm mit einer Führung durch die Logistikzentren Brief und Paket in Wien abgerundet. So konnten Theorie und Praxis erlebbar gemacht werden.

Im Rahmen des Internship-Programms 2022 hatten 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.

Logistikakademie

In der Logistikakademie sind verschiedene Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen der Distribution, Logistikzentren & Transportlogistik zusammengefasst. Besonders herausragend sind die modulartig

aufgebauten Führungskräfteausbildungen sowie das laufende Angebot an Deutsch- und Fahrtechnikkursen. Es gibt für alle Zielgruppen vom Auszubildenden bis hin zur Führungskraft, von Quereinsteiger*innen bis hin zum Nachwuchstalente ein interessantes Angebot.

Filialakademie

Auch für die Mitarbeiter*innen im Filialnetz gibt es Karriereperspektiven: Zum Beispiel vom Lehrling zum*zur A1 Expert*in oder vom*von der Schaltermitarbeiter*in zum*zur Filialleiter*in und weiter zum*zur Verkaufsleiter*in. Mit den Ausbildungsfilialen und Schulungen der Ausbilder*innen werden definierte Prozesse praxisnah vermittelt und die neuen Mitarbeiter*innen gut eingeführt. Die Ausbildungen werden regelmäßig an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst. Die Mitarbeiter*innen können aus einem breiten Angebot an individuellen Weiterbildungsmaßnahmen wählen. Zusätzlich werden Talente und High Potentials im Rahmen spezieller Programme gefördert.

E-Learning

Zu einer digitalen Arbeitswelt gehört auch digitales Lernen. Die Lernplattform der Österreichische Post heißt LENA – „Lerne Elektronisch Nachhaltig Aktiv“, hier sind E-Learnings und Online-Trainings zu unterschiedlichen Themen flexibel verfügbar. Auf LENA haben aktuell ca. 7.800 Personen Zugriff. In Zukunft sollen weitere Zielgruppen hinzukommen. Im Jahr 2022 wurden schon einige Konzernunternehmen und die Desktoparbeitsplätze in den Logistikzentren angebunden. Für die Nicht-Desktoparbeitsplätze in den Logistikzentren wird ein alternatives Video-Lernformat zur Verfügung gestellt.

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.

Mitarbeiter*innen, die von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind, unterstützt die Post durch Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung. Die Abteilung „Post-Arbeitsmarkt“ bietet unter anderem Laufbahnberatung und Berufsorientierung an. Mitarbeiter*innen werden 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 2022 haben über 700 ehemalige Postbeamten*innen zu Bundesbehörden gewechselt. Die Zahl zeigt, dass die Kompetenzen von Post-Mitarbeiter*innen in den Ministerien sehr gefragt sind.

Wesentliches Thema

> Integriertes Diversitätsmanagement

GRU 3-3

Vielfalt und Chancengleichheit: Die Österreichische Post trägt aktiv zu einer chancengleichen und inklusiven Gesellschaft bei, in der alle Menschen ihre Potenziale entfalten können. Diversität ist eine unserer zentralen Leitlinien für alle Aktivitäten. Wir setzen uns für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit mit Blick sowohl auf unsere Mitarbeiter*innen als auch auf Kund*innen und Stakeholder*innen ein.

Unser Bestreben ist es, unseren Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen die gleichen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, zur Karriere und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etc. zu bieten. Die Post ist vom Potenzial divers zusammengesetzter Teams überzeugt. Vielfalt fördert die Innovationsfähigkeit und Kreativität in Unternehmen.

Chancengleichheit beeinflusst auch unsere Kund*innenorientierung: Wir wollen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kund*innengruppen kennen, verstehen und bewusst bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen einbeziehen. 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 unter seinem Dach Menschen mit einer Vielfalt 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 Bandbreite innerhalb der Belegschaft ermöglicht nicht nur die Schaffung einer wertschätzenden Unternehmenskultur, sondern auch ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse der Kund*innen.

Das Ziel ist, Diversität im Sinne eines integrierten Diversitätsmanagements zu implementieren – in Hinblick darauf wurde 2022 an der Konzeption und Umsetzung auf verschiedenen Maßnahmenebenen gearbeitet:

- **Installation Organisationseinheit:** Mit der Verankerung der cross-funktionalen Organisationseinheit „Diversitätsmanagement“ konnte eine nachhaltige Implementierung vollzogen werden.
- **Excellence Programm:** Im Excellence Programm wurde im Zuge des integrierten Diversitätsmanagements der Fokus auf zwei Ebenen gelegt: Erstens, die themenspezifische Sensibilisierung und Weiterbildung von Young Potentials und zukünftigen Fach- wie Führungskräften. Zweitens, die Generierung und Erarbeitung fachspezifischer Innovationsmomente für die Post. Mittels der Erstellung von unternehmensspezifischen Case Studies inklusive Potenzialanalysen und Weiterentwicklungskonzepten konnten diese beiden Zielsetzungen nachhaltig erreicht werden.
- **Code of Conduct:** Auf der Ebene der strategischen wie kommunikativen als auch kulturellen Weiterentwicklung setzte die umfassende Integration von Diversitätsaspekten im Zuge der Überarbeitung des bisherigen Code of Conduct an. Eine nachhaltige Implementierung von Diversität in den Verhaltens- und Ethikkodex der Post konnte somit sichergestellt werden.
- **Externe Kooperationen:** Auf der Ebene der Vernetzung mit fachspezifischen Stakeholder*innen setzen die Maßnahmen der Kooperationserweiterung bzw. -intensivierung an. Mit Kooperationen im Bereich Ability und Behinderung wie beispielsweise dem Sozialunternehmen Specialisterne oder der Jobplattform von MyAbility – mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen – konnten neue Partnerschaften geschlossen sowie bestehende vertieft werden. So konnten neue diversitätsspezifische Rekrutierungswege für das Unternehmen erschlossen werden.

— **Konzernunternehmen:** Um Diversität und Chancengleichheit auf Konzernebene weiter zu implementieren, gilt es auch die Konzernunternehmen in den Blick zu nehmen. 2022 wurden erste Unterstützungsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung ausgewählter Konzernunternehmen gesetzt. So konnten im Konzernunternehmen feibra umfassende Maßnahmen angestoßen und unterstützt werden, wie die Installation eines Diversity-Beauftragten, die Einführung eines inklusiven Sprachstandards inklusive Sprachleitfadens, die Erstellung eines Informationsleitfadens für Teilzeit- und Karenzmodelle sowie die Schaffung eines überkonfessionellen Raumes in der feibra-Unternehmenszentrale für Gebet und Einkehr. Unser Konzernunternehmen in der Türkei Aras Kargo konnte wiederum zur Teilnahme am Target Gender Equality Programm des UN Global Compact Networks für 2022/23 gewonnen werden und setzt damit eine wichtige Maßnahme zur Förderung von Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter*innen – aller Geschlechter und auf allen Ebenen – um.

CHARTA DER VIELFALT

Die Österreichische Post AG hat 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit hat sich das Unternehmen 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

Menschen mit Behinderungen sollen bei der Post gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben. Dieser Verantwortung kommen wir bereits seit vielen Jahren nach – auch über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus. 2022 waren 1.125 Mitarbeiter*innen mit Behinderung bei der Österreichischen Post AG beschäftigt.

Gender Balance – Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

GENDER-BALANCE-MASSNAHMEN

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 zu sein. Seit dem Start des Projekts wurden unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden strategischen Gesamtkonzepts strukturell im Unternehmen verankert, um auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuarbeiten. 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 36,1%. 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 konsequente Weiterführung eines geschlechterinklusive Sprachstandards und die Teilnahme am Frauen-Karriere-Index sowie 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 – dar.

Benchmarking

Bereits zum vierten Mal in Folge setzte die Post den Frauen-Karriere-Index (FKI) als Steuerungs- und Benchmarking-Instrument ein. Mit dem etablierten unabhängigen Messinstrument untersucht das Unternehmen, welche Rahmenbedingungen benötigt werden, damit sich Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen in ihren Karrieren entwickeln können. Im vierten Jahr der Teilnahme erhielt die Post 81 von 100 möglichen Punkten und liegt damit erstmals seit der ersten Indexierung über dem Durchschnitt der indexierten Unternehmen. Die Indexierung im Rahmen des FKI 2022 wird aktuell durchgeführt.

Zusätzlich hat die Post am Target Gender Equality Programm 2021/2022 des UN Global Compact Networks teilgenommen, 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. In 2022 wurden bei den beiden Karenzfrühstücken auch erstmals die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte aus den österreichischen Konzernunternehmen miteinbezogen.

Anlassbezogene Kinderbetreuung

Erstmalig seit der COVID-19 Pandemie haben wir für Kinder von Mitarbeitenden am Standort der Unternehmenszentrale wieder anlassbezogene Kinderbetreuung angeboten. Konkret konnten Mitarbeiter*innen rund um die Oster- sowie die Herbstferien tageweise Kinderbetreuung in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten der Mini- und Maxi-Post in der Unternehmenszentrale in Anspruch nehmen. Die altersspezifische Betreuungspalette konnte dabei auf Kinder von drei bis zwölf Jahren erweitert werden.

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.

-  siehe Geschäftsbericht 2022 S. 31ff

Wesentliches Thema

› Arbeits- & Gesundheits-schutz

GRI 3-3

Die Österreichische Post nimmt die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen sehr ernst. 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. Wir legen Wert darauf, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Alle Rahmenbedingungen sind in der Richtlinie „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitnehmer*innenschutz“ geregelt. Diese gibt einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze und Verhaltensregeln – inklusive der Verantwortung und Kontrolle des Arbeitnehmer*innenschutz. Das Prüf- und Kontrollsystem ist kaskadisch aufgebaut, so ist eine durchgängige Kontrolle über alle Bereichs- und Führungsebenen gewährleistet. Wir stellen zudem Checklisten für die Führungskräfte bereit, um sie bei der Einhaltung des Arbeitnehmer*innenschutzes bestmöglich zu unterstützen. Eine Broschüre, in der die wichtigsten Punkte zusammengefasst sind, ermöglicht eine leichtere Handhabung.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sollen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Selbstverständnis und gelebten Alltag werden.

-  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 125

Gesundheitsmanagement

GRI 403-6 SDG 3

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung: Die Post bietet an verschiedenen Standorten in Österreich präventive Gesundheitsmaßnahmen an. Beispielsweise Impfungen, augenmedizinische Untersuchungen sowie regelmäßige Gesundheitsberatungen und Gesundheitstage. 2022 konnte nach zweijähriger pandemiebedingter Pause die Aktion „Gesundes Herz und du“ fortgesetzt werden. Zudem wurde der angeschaffte Impfbus umfunktioniert und tourte als Gesundheitsbus durch Österreich – auch zu kleineren Standorten, um möglichst viele Mitarbeiter*innen zu erreichen.

Ein weiteres Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung hat die Post 2022 im Logistikzentrum

Wals und in der Postbasis Thalgau gestartet, bei dem die Erhebungsphase inklusive Mitarbeiter*innenbefragung abgeschlossen und bereits erste Maßnahmen umgesetzt wurden.

Zudem standen die Arbeitsmediziner*innen der Post für persönliche Fragen, Sorgen und Ängste der Mitarbeiter*innen zum Thema Gesundheit, aber auch zum Thema COVID-19 zur Verfügung. Wie auch bereits 2021, haben wir weiterhin den Fokus auf das Impfangebot gelegt. Die Österreichische Post AG ermöglichte im Rahmen von betrieblichen COVID-19 Impfstraßen österreichweit Auffrischungsimpfungen für alle Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG und der inländischen Konzernunternehmen. Die Impfstraßen befanden sich in ausgewählten Logistikzentren und Zustellbasen. An ausgewählten Standorten haben wir unseren Gesundheitsbus eingesetzt. So konnten wir insgesamt rund 2.500 Booster-Impfungen durchführen. Zudem haben wir uns ein hohes Kontingent an Grippeimpfstoffen gesichert, um das gestiegene Interesse der Mitarbeiter*innen an Schutzimpfungen abdecken zu können. Neben den Grippeimpfungen haben wir auch die FSME-Impfungen österreichweit erneut gratis angeboten.

Auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter*innen ist ein wichtiges Thema. 2022 hat die Österreichische Post AG die Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz fortgesetzt. Die Erhebungsphase der Re-Evaluierung des Filialnetzes wurde abgeschlossen. Für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche wurden repräsentative Mitarbeiter*innengruppen gebildet, um die gruppenspezifischen Belastungen im Rahmen von Arbeitsbewertungsskala-Workshops zu ermitteln. Die Kommunikation der Ergebnisse sowie der Start der Maßnahmenumsetzung werden Anfang 2023 durchgeführt.

Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 – die Zertifizierung zu Arbeitsschutz und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen

Der Österreichischen Post ist die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen ein großes Anliegen. Deswegen hat sie im Jahr 2022 mit der Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 am Standort Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn gestartet. Ein Roll-out der Zertifizierung ist für die anderen Logistikzentren sowie für sämtliche andere Bereiche der Österreichischen Post AG im Laufe der nächsten Jahre geplant.

●● **Was ist bis jetzt am Standort Hagenbrunn geschehen** Wir haben die kompletten unternehmensseitigen Anforderungen an die Zertifizierung identifiziert, die entsprechenden Projektstrukturen aufgebaut sowie mit der Erarbeitung und Umsetzung der Einzelmaßnahmen



Gesundheits- schutz 2022

2.500

●● Coronaschutz-
Booster-Impfungen

1.400

●● Gripeschutz-
impfungen

2.000

●● FSME-Impfungen

20

●● Gesundheitstage

1.500

●● Gesundheitsberatungen

begonnen. Auch die Mitarbeiter*innen am Standort wurden – wie es eine der Vorgaben zum Erlangen der Zertifizierung ist – bereits erfolgreich eingebunden: Im August und September 2022 fanden die ersten Mitarbeiter*innen-Workshops zu Problembereichen rund um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz statt. Die Mitarbeiter*innen haben viele einzelne Maßnahmen vorgeschlagen, um die Situation am Arbeitsplatz sowie Arbeitsabläufe zu verbessern und die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen nachhaltig zu erhalten und zu optimieren.

●● **Was wurde bereits umgesetzt** Die ersten Maßnahmen aus diesen Mitarbeiter*innen Workshops haben wir bereits umgesetzt: beispielsweise wurden Funktions-T-Shirts in den Bestellkatalog für Arbeitskleidung aufgenommen. Wir haben zusätzliche

Pausenraum-Möglichkeiten geschaffen und die Essensautomaten stärker überwacht und öfter befüllt, um hinreichend für die Verpflegung der Mitarbeiter*innen zu sorgen. Um Personalengpässen entgegenzuwirken, werden zu Stoßzeiten mehr Mitarbeiter*innen über eine Leihfirma zur Unterstützung unserer Kolleg*innen eingestellt und wird die Urlaubsplanung optimiert.

●● **Wie geht es jetzt weiter** Die Fachabteilungen bereiten sich mit Hochdruck auf die Zertifizierung vor, erarbeiten die für die Zertifizierung erforderliche Dokumentation und stellen die entsprechende Implementierung im Unternehmen sicher. Parallel dazu werden weitere Maßnahmen aus den Mitarbeiter*innen Workshops einer umfassenden Prüfung unterzogen – in Summe wurden über 100 Ideen von den Mitarbeiter*innen am Standort erarbeitet. Diese Lösungsvorschläge werden wir so weit wie möglich sukzessive umsetzen.

Umfassende Gesundheits- und Hygienemaßnahmen seit Beginn von COVID-19

Bereits im Jahr 2020 hat die Österreichische Post ein umfangreiches Maßnahmenpaket entwickelt. Als besonders wichtig sahen wir dabei die umfassende Information unserer Mitarbeiter*innen zu korrekten Verhaltensweisen und Hygienemaßnahmen zu COVID-19 an, die durch unsere Präventivfachkräfte, Führungskräfte und interne Medien erfolgte. So konnten wir gewährleisten, dass der Geschäftsbetrieb auch während der Pandemie so wenig wie möglich beeinträchtigt wurde.

Diese Maßnahmen haben wir aufbauend auf den COVID-19 Handbüchern und spezifischen Präventionskonzepten für Dienststellen mit mehr als 51 Mitarbeiter*innen auch im Jahr 2022 in Form von Dienstanweisungen weiterentwickelt. An Dienststellen mit mehr als 51 Mitarbeiter*innen haben wir eine*n COVID-19 Beauftragte*n bestellt, die*der für die Umsetzung der COVID-19 Schutzmaßnahmen vor Ort verantwortlich ist.

Ziel war, neue Infektionen mit dem Coronavirus zu vermeiden. Die Intensität der Maßnahmen hing in den ersten Monaten des Jahres 2022 von der Impfquote, der österreichweiten COVID-19 Situation sowie der Zahl der positiven Fälle vor Ort ab. Ein zusätzlicher wesentlicher Faktor war die stichprobenartige Kontrolle der 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Maßnahmen in den Logistikzentren umfassten beispielsweise das Tragen einer FFP2-Maske und das Fiebermessen beim Betreten eines Logistikzentrums. Um der sprachlichen Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen gerecht zu werden, haben wir wesentliche Informationen, wie z. B. typische COVID-19 Symptome, in die gängigsten Sprachen übersetzt.

50

neue Räume bieten unseren Mitarbeiter*innen mehr Möglichkeiten für das gemeinsame Arbeiten.



Im Bereich der Zustellung haben wir zusätzliche Maßnahmen ergriffen – in Abhängigkeit von der Impfquote und der epidemiologischen Lage. Dazu zählten der versetzte Dienstbeginn bzw. das verpflichtende Tragen einer FFP2-Maske beim Kontakt mit Kund*innen.

Auch in den Postfilialen war das Tragen einer FFP2-Maske in den ersten Monaten des Jahres 2022 vorgeschrieben. Alle Postfilialen wurden außerdem mit Plexiglastrennwänden und Bodenmarkierungen ausgestattet. Auch unsere Post Partner*innen haben wir mit solchen Plexiglastrennwänden ausgestattet. Sensible Oberflächen wie Touchscreens in den Selbstbedienungszonen haben wir regelmäßig gereinigt bzw. desinfiziert.

Die rund 2.000 Mitarbeiter*innen im Bürobereich konnten weitgehend im Homeoffice arbeiten. Und auch in der Unternehmenszentrale wurden die Schutzmaßnahmen den Umständen angepasst. Meetings haben wir vorzugsweise digital durchgeführt. Im ganzen Gebäude gelten verkürzte Reinigungsintervalle. Zudem stehen ausreichend Seifen- und Desinfektionsmittelpender zur Verfügung.

Allen unseren Mitarbeiter*innen haben wir COVID-19 Schutzartikel, wie FFP2-Masken und Desinfektionsmittel, zur Verfügung gestellt.

Präventionskonzepte, ergänzende Unterweisungen und Checklisten unterstützen unsere Führungskräfte im Arbeitsalltag bei der Einhaltung der Maßnahmen. Sämtliche Maßnahmen wurden und werden laufend auf Basis der aktuell gültigen Verordnung der Bundesregierung angepasst. Teils wurden sogar strengere Maßnahmen ergriffen.

Arbeitsicherheit

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

Die Arbeitsicherheit hat für die Post eine hohe Bedeutung und ist organisatorisch im Unternehmen fest verankert. Arbeitsicherheit wird in formellen Arbeitsschutzausschüssen behandelt, zu deren Mitgliedern Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, die Belegschaftsvertretung sowie Vertreter*innen der Arbeitgeberin selbst gehören.

Im Jahr 2022 fand bei der Österreichische Post AG ein zentraler Arbeitsschutzausschuss statt sowie 18 regionale Arbeitsschutzausschusssitzungen für Arbeitsstätten mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen bzw. für Arbeitsstätten mit gewisser Gefährdung. 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, eine Aufstockung veranlasst und das Reparaturservice verbessert. 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. Die Schulungen finden jährlich statt. Mitarbeiter*innen sollen durch richtiges und eigenverantwortliches Verhalten Unfällen vorbeugen und damit sich selbst und ihre Kolleg*innen schützen. Die Unterweisungen erfolgen durch Präventivfachkräfte, Führungskräfte oder Einhaltungs- und Durchführungsbefragte. Aufgrund von COVID-19 wurden die Schulungen im Jahr 2022 entweder im kleinen Rahmen oder im Freien unter Einhaltung der Abstandsregelungen durchgeführt.

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 quartalsweises 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 vertraulich zu melden.



KRANKENSTANDS- UND UNFALLSTATISTIK

GRN 403-2, 403-4, 403-7 SDB 3, 8

Im Geschäftsjahr 2022 wurden 771 Arbeitsunfälle bei der Österreichischen Post AG erfasst. 2022 ereignete sich ein tödlicher Arbeitsunfall. Eine Zustellerin kam mit ihrem Wagen bei winterlichen Straßenverhältnissen von der Straße ab. Aufgrund dieses Unfalls wurden anlassbezogene Unterweisungen aller Mitarbeiter*innen in der betroffenen Zustellbasis durchgeführt. Die Unterweisungen wurden auf weitere Zustellbasen in Kärnten, Osttirol, Salzburg und der Steiermark ausgeweitet. Themen der Unterweisungen umfassten unter anderem die Pflichten der Kraftfahrzeuglenker*innen, die korrekte Ladungssicherung in Dienstfahrzeugen, das Merkblatt für Fahrzeuglenker*innen, außerordentliche Wetterverhältnisse und vom Vertrauensgrundsatz ausgenommene Verkehrsteilnehmer*innen. Sturz und Fall, Verkehrsunfälle und die Bedienung von Arbeitsmitteln sind die Hauptunfallursachen und die größten Risikofaktoren für schwere Unfälle. Witterungsbedingte Straßenverhältnisse, Gehsteigkanten und Stufen führen häufig zu Stürzen 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 und der Vorstand erhalten quartalsweise Informationen über die Anzahl der Unfälle. 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 2022 ereigneten sich 69 Dienstunfälle von Zeitarbeitskräften.

●●  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 125f

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 gleiche Schutzausrüstung und Unterweisung 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 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

 3-3

Höchste Standards bei Datenschutz und Datensicherheit gehören zu unserer Markenidentität. Die

technischen Rahmenbedingungen entwickeln sich kontinuierlich 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. Datenschutzspezifische Themen werden an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. Zudem haben wir das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt: Neben dem Datenschutzrechtsteam überwacht ein Datenschutzzentrum die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen in der Post und treibt Anpassungen voran. Das Datenschutzzentrum ist in drei Säulen untergliedert: Datenschutz-Compliance (fachliche Führung der Datenschutzmanager*innen der Post, 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 Verzeichnisse) 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 „Parteiaffinitäten“ 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



Wir entwickeln unsere IT-Systeme kontinuierlich weiter.

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 teilweise 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 steigt die Abhängigkeit des operativen Geschäfts von der Funktionsfähigkeit der IT-Systeme. Aus diesem Grund setzen wir einen starken Fokus auf die Themen IT- und Cybersicherheit und entwickeln sie entsprechend dem steigenden Cybersicherheitsrisiko strukturell weiter. Das Ziel ist eine gesamtheitliche und nachhaltige Entwicklung der IT-, Daten- und Cybersicherheit der Österreichischen Post AG und ihrer Konzernunternehmen.

Zur Erreichung dieses Ziels werden Organisation, Technik und Personal ganzheitlich betrachtet. Die Richtlinienkompetenz im Hinblick auf Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit legt konzernweite

Sicherheitsstandards fest. Diese Vorgaben sind an der ISO 27001 und anderen relevanten Standards angelehnt. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Informationssicherheitsmanager*innen werden diese in den Beteiligungen des Post-Konzerns umgesetzt. Auf technischer Ebene legen wir großes Augenmerk auf die Vermeidung und frühzeitige Erkennung von IT-Sicherheitsvorfällen sowie eine schnelle Reaktion auf Vorfälle. Die laufende Weiterentwicklung von organisatorischen und technischen IT-Sicherheitsmaßnahmen wird risikobasiert in Rahmen eines Sicherheitsprogramms gesteuert. Dieses umfasst die für die IT- und Cybersicherheit relevanten Projekte und wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen (IT)-Fachbereichen erarbeitet. Das Programm und die IT-Sicherheitsstandards werden in regelmäßigen Zyklen von externen Expert*innen auditiert. 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 und auf Reisen. Die User*innen werden zusätzlich im Rahmen eines Trainings- und Awarenessprogramms über den richtigen Umgang mit Informationen und IT-Ausstattung am Arbeitsplatz und im Internet informiert. Im Rahmen von Prozessübungen

und fingierten Angriffen wird der Erfolg der Trainingsmaßnahmen gemessen.

Für die bank99 als Finanzdienstleisterin gelten darüber hinaus besonders hohe aufsichtsrechtliche Anforderungen – das Wichtigste ist jedoch das Vertrauen der Kund*innen in ihre Bank. Daher wird besonderer Fokus daraufgelegt, die Vertraulichkeit und Integrität der Daten aller Kund*innen sowie die Verfügbarkeit der Zahlungsdienste zu jeder Zeit sicherzustellen, weshalb auch hier ein sehr umfangreiches und ganzheitliches Sicherheitsmanagementsystem implementiert wurde. Auf dieser Grundlage können die digitalen Zahlungsdienste nachhaltig und sicher betrieben werden und ist die operationelle Resilienz zu gewährleisten. Ein kontinuierlich betriebenes IT-Risikomanagement und regelmäßige interne wie externe Audits sorgen zudem dafür, dass umgesetzte Maßnahmen regelmäßig auf ihre Effektivität hin überprüft werden und gegebenenfalls an neue Risiken angepasst werden.

Wesentliches Thema

› Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

GR 3-3

Wir entscheiden heute, in was für einer Welt wir künftig leben werden – dies gilt allen voran für die Österreichische Post, die als eines der bedeutendsten Leitunternehmen in Österreich stark in der Gesellschaft verwurzelt ist. Als Teil des öffentlichen Lebens steht sie kontinuierlich im Austausch mit den Stakeholdern und leistet einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Zukunft.

●●  siehe Stakeholder Management, S. 31f

Ein Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Post ist, sich für diejenigen einzusetzen, die benachteiligt sind und besondere Unterstützung benötigen. Deshalb übernehmen wir dort Verantwortung, wo wir wirtschaftlich tätig sind und wo Hilfe gebraucht 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 Brief- und Paketsendungen und gleichermaßen für soziale Zwecke. Dabei setzen wir auf starke Partner*innen, die mit ihrer Erfahrung vor Ort wirkungsvolle Hilfe leisten können.

Konstruktiver Dialog

Die Post setzt sich auf zahlreichen Wegen für nachhaltige Entwicklungen ein.

Wir stehen über unterschiedliche Verbände, Initiativen und Veranstaltungen im Austausch mit anderen Unternehmen, zum Beispiel über die International Post Corporation (IPC), den Cercle Investor Relations Austria (CIRA), die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) oder den Sustainability-Workshop im Council für nachhaltige Logistik (CNL) sowie über das Projekt „1,5°-Wirtschaft“. Zudem findet jährlich ein Stakeholder Roundtable statt, im Zuge dessen aktuelle Fragestellungen zu den wesentlichen Themen mit internen und externen Expert*innen diskutiert werden.

●●  siehe Stakeholder Management, S. 31f

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 Publizieren von literarischen Texten von kreativen Menschen mit Lernbehinderung fördert. Und wir sind bei der großen Buch- und Leseförderungsaktion „Eine STADT. Ein BUCH.“ der Stadt Wien als Partnerin vertreten.

Die Post ist Mitglied des myAbility Wirtschaftsforums, ein B2B-Netzwerk zum Thema Wirtschaft und Barrierefreiheit. 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

Schon seit vielen Jahren engagiert sich die Post für sozial benachteiligte Menschen. Ein weitgehend bekanntes Beispiel dafür ist die Ö3-Wundertüte, mit der ausgediente Handys kostenlos versendet und für einen guten Zweck gespendet werden können. 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 über 7 Mio alte Handys in 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 im Vorjahr wieder rund 20.000 Pakete verteilt worden.

SCHWERPUNKT UKRAINE-HILFE

Ganz besonders hat sich die Post 2022 für die Ukraine eingesetzt. Fast 29.000 humanitäre Hilfspakete wurden in einem halben Jahr kostenlos in die Ukraine transportiert. Gemeinsam mit der Caritas werden fortlaufend dringend benötigte Sachspenden gesammelt und an geflüchtete Menschen aus der Ukraine in Österreich verteilt. Im ehemaligen Logistikzentrum Linz wurden Unterkünfte für 300 Geflüchtete in Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz und der Stadt Linz zur Verfügung gestellt.

Als weitere Hilfsmaßnahme hat die Post gemeinsam mit der ORF-Aktion „Nachbar in Not“ und UNICEF eine Zuschlagsbriefmarke herausgegeben, von der ein Spendenzuschlag direkt an die Ukraine-Hilfe fließt. Zusätzliche Unterstützung kommt von der bank99 mit gratis Überweisungen in die Ukraine und von unseren Konzernunternehmen in der Slowakei und Ungarn mit gesonderten Hilfsaktionen.

AKTIVER EINSATZ FÜR KUNST UND KULTUR

Die Post ist auch in der Kunst- und Kulturförderung aktiv. Wir sind 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 davon 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 UND KLIMA

Als grüne Logistikerin setzt sich die Post auch über ihr Kerngeschäft hinaus aktiv für die Umwelt ein. Auf internationaler Ebene ist die Post namhaften Initiativen beigetreten, um sich zum aktiven Klimaschutz zu bekennen. Voraussetzung für den Beitritt zu diesen Initiativen ist eine eigene Zielsetzung des Unternehmens zum Klimaschutz.

— **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- und 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.

- ●  Mehr dazu im Kapitel „Unternehmen & Verantwortung“ S. 08ff

— **The Climate Pledge:** „The Climate Pledge“ wurde 2019 von Amazon mitbegründet, um eine branchenübergreifende Gemeinschaft von Unternehmen, Organisationen, Einzelpersonen und Partner*innen zur Bewältigung der Klimakrise aufzubauen. Ziel ist die Herausforderungen der Dekarbonisierung der Weltwirtschaft zu lösen. Allein im vergangenen Jahr haben 253 Unternehmen die Vereinbarung unterzeichnet, darunter auch die Österreichische Post. Seit 2019 sind über 300 Unternehmen und Organisationen aus 51 Branchen und 29 Ländern „The Climate Pledge“ beigetreten.

— **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. 08ff

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. Ein Pilottest mit fünf namhaften österreichischen Handelsunternehmen zum Einsatz von unterschiedlichen Mehrwegverpackungen wurde erfolgreich abgeschlossen. 2023 wird die „Grüne Verpackung“ als regulärer Service allen Versandkund*innen angeboten.

- ●  Mehr dazu im Kapitel „Umwelt & Klima“ S. 76ff sowie „Wirtschaft & Kund*in“ S. 46ff

 **WEITERE**
INFORM
ATIONEN 



30%

der Fahrzeuge der
Österreichischen
Post AG sind elektrisch
angetrieben.

- 125** Nachhaltigkeit in Zahlen
- 138** EU-Taxonomie
- 154** Prinzipien der Berichterstattung
- 156** GRI-Index
- 166** Glossar
- 167** Bericht über die unabhängige Prüfung
- 170** Kontakt & Impressum



Wissen, was zählt.

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 auf Seite **114**



➤ 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.

Die Umsatzerlöse des Österreichischen Post-Konzerns (exkl. sonstige betriebliche Erträge) erhöhten sich 2022 leicht um 0,1% auf 2.522,0 Mio EUR. Nach einem verhaltenen ersten Halbjahr (-4,0%) im Vergleich zur hervorragenden Entwicklung im Vorjahr war ein positiver Verlauf im zweiten Halbjahr (+4,2%) zu verzeichnen. Das Paketgeschäft in der Türkei zeigte sich nach einem außerordentlich erfolgreichen Jahr 2021 durch Inflation und Währungseffekte stark beeinträchtigt. 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 2019–2022 von 127 Mio Pakete auf 181 Mio Pakete (>40%).

Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2022 im Bereich der Umweltkennzahlen durch erstmalige Einbeziehung der Konzernunternehmen Aras Digital und Express One Slowenien ausgeweitet. Deshalb sind die Kennzahlen auf Konzernebene nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar.

➤ Kennzahlen aus dem Bereich Wirtschaft

Wertschöpfungsbetrachtung

GR1 201-1 SDG 5, 7, 8

Mio EUR	Österreichische Post AG ¹			Post-Konzern ²		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Entstehung						
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	1.927,1	2.008,4	2.039,2	2.253,3	2.614,8	2.629,3
abzüglich Vorleistungen	-825,8	-876,4	-908,3	-1.039,1	-1.232,9	-1.281,1
davon Material und bezogene Leistungen	-464,7	-491,4	-507,8	-596,2	-715,7	-750,1
davon Aufwand für Finanzdienstleistungen	-	-	-	-	-5,4	-11,3
davon sonstige betriebliche Aufwendungen	-286,1	-304,5	-315,6	-300,7	-346,2	-335,3
davon Abschreibungen	-75,0	-80,6	-84,9	-142,2	-165,6	-184,3
➤ Wertschöpfung	1.101,3	1.132,0	1.130,9	1.214,2	1.381,8	1.348,2
Verteilung						
an Mitarbeiter*innen (Gehälter, Sozialaufwand)	940,8	986,9	950,3	1.044,0	1.163,1	1.148,3
an Aktionär*innen (Dividende)	108,1	128,4	118,2 ³	108,1	128,4	118,2 ³
an den Staat (Steuern)	41,5	44,9	33,0	44,4	76,3	41,2
an Kreditgeber*innen (Zinsaufwand)	0,2	0,1	2,7	5,1	12,9	14,5
Restbetrag	10,8	-8,0	26,7	12,7	1,2	26,0
➤ Wertschöpfung	1.101,3	1.132,0	1.130,9	1.214,2	1.381,8	1.348,2

¹ nach UGB

² nach IFRS

³ Vorschlag an die Hauptversammlung am 20. April 2023

› 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 knapp 7,3 Mio kWh auf rund 436 Mio kWh gesunken. Im Bereich Immobilien sank der Energieverbrauch um 1 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark sank der Energieverbrauch um rund 6,4 Mio kWh auf rund 299 Mio kWh.

Der ausgewiesene Energieverbrauch des Post-Konzerns ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr auf rund 968 Mio kWh gestiegen. Im Bereich Immobilien sank der Energieverbrauch auf rund 181 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark stieg der Energieverbrauch auf 787 Mio kWh.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
› Energieverbrauch Immobilien und Fuhrpark	Mio kWh	419,5	443,3	436,0	531,1	920,8	967,5
Energieverbrauch Immobilien gesamt ²	Mio kWh	128,2	138,5	137,5	148,9	181,7	180,5
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt ³	Mio kWh	291,3	304,9	298,5	382,2	739,0	787,0

¹ **Post-Konzern 2020:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf die Gesamtfläche der Post (Nettogrundrissfläche ohne Außenflächen). 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 Konzernunternehmen 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 Konzernunternehmen 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

Die Steigerung bei den Gebäudeflächen der Österreichischen Post AG ist auf den Neubau bzw. die Ausweitung der Logistikzentren zur Erhöhung der Sortierkapazitäten zurückzuführen.

Der Energiebedarf im Post-Konzern ist im Jahr 2022 leicht gesunken, primär bedingt durch das im dritten Quartal initiierte Energieeffizienzprogramm der Österreichischen Post AG.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
Gebäudeflächen	m ²	1.141.285	1.187.791	1.255.827	1.357.034	1.686.860	1.779.098
› Energieverbrauch Immobilien gesamt²	Mio kWh	128,2	138,5	137,5	148,9	181,7	180,5
Diesel	Mio kWh	-	-	-	-	0,1	0,1
Erdgas	Mio kWh	33,7	41,6	41,9	42,2	56,5	54,1
Flüssiggas	Mio kWh	0,7	1,0	1,0	0,7	1,0	1,0
Heizöl	Mio kWh	2,1	2,2	1,7	2,1	2,3	1,7
Fernwärme	Mio kWh	33,0	35,3	31,5	34,7	37,9	33,9
Strom gesamt	Mio kWh	58,7	58,4	61,4	69,2	84,0	89,7
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	56,0	54,9	54,4	60,1	60,5	76,2
davon Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen	Mio kWh	1,6	1,9	2,9	1,6	1,9	2,9
davon Strom aus unbekanntem Quellen	Mio kWh	1,1	1,6	4,1	7,5	21,7	10,6

¹ **Post-Konzern 2020:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf die Gesamtfläche der Post (Nettogrundrissfläche ohne Außenflächen). 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 Konzernunternehmen 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.

Der Energieverbrauch im Fuhrpark (Eigen- und Fremdfuhrpark) der Österreichischen Post AG hat sich 2022 um rund 6,4 Mio kWh verringert. Im Bereich des Eigenfuhrparks konnte eine Verringerung um 4,2 Mio kWh erreicht werden. Gleichzeitig ist der Strombedarf für Elektromobilität um 1,3 Mio kWh gestiegen. Dabei lag das Paketaufkommen des Jahres 2022 von 181 Mio Paketen in etwa auf dem Vorjahresniveau. Die COVID-19 Pandemie und damit verbundene Lockdown-Situationen haben in den letzten Jahren 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 – 2022 von 127 Mio Pakete auf 181 Mio Pakete).

Der Energieverbrauch im Fuhrpark des Post-Konzerns hat sich 2022 erhöht. Dieser Anstieg ist durch Veränderungen in den logistischen Abläufen der ARAS Kargo bzw. durch die erstmalige Einbeziehung der Konzernunternehmen Aras Digital und Express One Slowenien bedingt.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
> Energieverbrauch Fuhrpark gesamt²	Mio kWh	291,3	304,9	298,5	382,2	739,0	787,0
davon Eigenfuhrpark	Mio kWh	160,0	161,9	157,7	194,1	234,0	236,7
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	2,3	3,1	4,4	2,3	3,3	4,7
davon Fremdfuhrpark	Mio kWh	131,2	143,0	140,8	188,1	505,0	550,3

¹ Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: 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 Konzernunternehmen 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

Die CO₂-Emissionen (Scope 1–3) der Österreichischen Post AG sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 2% gesunken. Die direkt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund 3%. Die nur indirekt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) blieben konstant auf Vorjahresniveau, wobei im Bereich Dienstreisen bzw. IT-Services ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist. Hintergrund sind gesteigerte Reisetätigkeit nach dem Auslaufen der COVID-19 Pandemie-Reisebeschränkungen und Infrastrukturveränderungen bei einem externen IT-Dienstleister. Dabei lag das

Paketaufkommen des Jahres 2022 von 181 Mio Paketen in etwa auf dem Vorjahresniveau. Der leichte Rückgang bzw. Stabilisierung der CO₂-Emissionen ist auf den Ausbau der Flotte an E-Fahrzeugen (+26%) sowie das im dritten Quartal 2022 gestartete Energieeffizienzprojekt zurückzuführen.

Die CO₂-Emissionen (Scope 1–3) des Post-Konzerns sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 2% gestiegen. Die direkt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund 9%. Dafür verantwortlich ist der Bezug von

Grünstrom bei der ARAS Kargo. Die nur indirekt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) haben sich hingegen um rund 8% erhöht. Dieser Anstieg ist durch eine

Veränderung in der Erhebungssystematik ausgelagerter Transportleistungen bei Konzernunternehmen zurückzuführen.

		Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	Einheit	2020	2021	2022	2020	2021	2022
> CO₂e-Emissionen (Scope 1–3)² nach Greenhouse Gas Protocol gesamt	t CO ₂ e	86.949	92.964	91.135	115.509	230.008	233.853
> CO₂e-Emissionen (Scope 1–2)² nach Greenhouse Gas Protocol gesamt	t CO ₂ e	53.485	56.243	54.391	67.586	88.476	80.846
> CO₂e-Emissionen (Scope 3)² nach Greenhouse Gas Protocol gesamt	t CO ₂ e	33.464	36.721	36.745	47.923	141.532	153.008
CO₂e-Emissionen Immobilien	t CO ₂ e	13.316	15.764	15.309	18.761	29.700	21.723
CO ₂ e Scope 1 – Gebäude	t CO ₂ e	7.584	9.440	9.467	9.300	12.472	11.940
davon für Dieselaggregate	t CO ₂ e	-	-	-	-	29	20
davon Erdgas	t CO ₂ e	6.741	8.311	8.380	8.444	11.306	10.828
davon Flüssiggas	t CO ₂ e	151	225	229	151	227	229
davon Heizöl	t CO ₂ e	556	607	461	569	612	466
davon Kühlmittel von Klimaanlage	t CO ₂ e	136	297	397	136	297	397
CO ₂ e Scope 2 – Gebäude ³	t CO ₂ e	5.732	6.324	5.842	9.461	17.228	9.783
davon Fernwärme	t CO ₂ e	5.445	5.904	5.019	5.790	6.424	5.474
davon Strom	t CO ₂ e	287	420	823	3.670	10.804	4.310
CO₂e-Emissionen Mobilität	t CO ₂ e	73.633	77.147	75.669	96.749	200.256	211.972
CO ₂ e Scope 1 – Eigenfuhrpark	t CO ₂ e	40.169	40.479	39.066	48.826	58.776	59.094
CO ₂ e Scope 2 – Eigenfuhrpark	t CO ₂ e	-	-	16	-	-	28
CO ₂ e Scope 3 – Fremdfuhrpark	t CO ₂ e	33.464	36.515	35.991	47.923	141.326	152.254
CO ₂ e Scope 3 – Dienstreisen	t CO ₂ e	-	154	596	-	154	596
CO₂e Scope 3 – IT-Services	t CO ₂ e	-	52	158	-	52	158

¹ Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: 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- bzw. SBTi-Anforderungen zu entsprechen, werden die CO₂e-Emissionen der Österreichischen Post AG für das Basisjahr 2013 wie folgt angegeben: CO₂e Scope 1 – Straßenverkehr (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 2022 CO₂-Emissionen in der Höhe von 17.840 t. Daraus wird ersichtlich, welchen Einfluss der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien hat. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom, Fernwärme) der nationalen Konzernunternehmen erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferant*innenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom) der internationalen Konzernunternehmen erfolgt nach der Location Based Method.

Bei der Österreichischen Post AG verringerten sich die CO₂-Emissionen bezogen auf das transportierte Sendungsgewicht 2022 um rund 3%. Bezogen auf den

Umsatz liegen die Werte ebenfalls leicht unter dem Niveau des Vorjahres.

Im Post-Konzern kam es zu einem Anstieg von rund 2% bezogen auf den Umsatz.

Relative Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG ³			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020 ⁴	2021 ⁵	2022 ⁶
› CO ₂ e-Emissionen zu Sendungsgewicht ²	kg CO ₂ e/t	120	117	114	-	-	-
› Scope 1-2 CO ₂ e-Emissionen zu Umsatz ³	t CO ₂ e/Mio EUR	28	28	28	32	35	32
› Scope 1-3 CO ₂ e-Emissionen zu Umsatz ³	t CO ₂ e/Mio EUR	46	47	46	55	91	93

¹ Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Sendungsgewicht 2020: 726.111 t; 2021: 794.103 t; 2022: 802.619 t (Diese Daten sind nicht auf Konzernebene verfügbar).

³ Umsatz nach UGB Einzelabschluss Österreichische Post AG: 2020: 1.897 Mio EUR; 2021: 1.977 Mio EUR; 2022: 1.973 Mio EUR

⁴ Umsatz nach IFRS Konzernabschluss (ohne ARAS Kargo a.s.): 2020: 2.088 Mio EUR

⁵ Umsatz nach IFRS Konzernabschluss (inkl. ARAS Kargo a.s.): 2.520 Mio EUR

⁶ Umsatz nach IFRS Konzernabschluss: 2.522 Mio EUR

Fahrzeuge

Von 10.116 Fahrzeugen der Österreichischen Post AG sind 3.039 (30%) elektrisch angetrieben. Dies ist eine Steigerung um rund 26% zum Vorjahr und ein wichtiger Schritt zur Erreichung unseres Ziels, in Österreich

bis 2030 100% E-Fahrzeuge in der Zustellung zu verwenden. Derzeit beträgt der Anteil an Elektrofahrzeugen in der Eigenzustellung rund 31%.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
› Fahrzeuge gesamt	9.669	9.963	10.116	11.060	12.286	12.561
Fahrräder	748	727	790	790	766	832
davon Elektrofahrräder	672	653	717	673	654	718
Mopeds	840	670	704	884	720	767
davon Elektromopeds	408	384	466	408	384	481
Fahrzeuge bis 3,5 t	7.911	8.402	8.449	9.153	10.162	10.618
davon konventionelle Fahrzeuge bis 3,5 t	6.944	7.021	6.593	8.180	8.659	8.628
davon Hybridfahrzeuge bis 3,5 t	-	-	-	-	78	68
davon Elektrofahrzeuge bis 3,5 t	967	1.381	1.856	972	1.424	1.922
Fahrzeuge über 3,5 t	170	164	173	233	638	344
davon Fahrzeuge mit alternativem Antrieb über 3,5 t	-	1	1	-	24	1

¹ Post-Konzern 2020: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a.s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: 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.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
> Motorisierte Fahrzeuge nach Emissionsklassen							
Euro 2	Anzahl	8	3	3	81	126	124
Euro 3	Anzahl	17	9	8	61	92	85
Euro 4	Anzahl	425	282	232	589	426	356
Euro 5	Anzahl	2.097	1.656	1.278	2.410	2.754	2.336
Euro 5 EEV	Anzahl	56	2	1	61	5	4
Euro 6	Anzahl	4.943	5.519	5.482	5.688	6.309	6.421

¹ **Post-Konzern 2020:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

Papier

GRI 301-1 SDG 8, 12

Der Anteil an Papier aus nachhaltigen Quellen (FSC bzw. PEFC) beträgt bei der Österreichischen Post AG rund 97%. Im Post-Konzern ist der Anteil von Papier aus nachhaltigen Quellen im Jahr 2022 um 5%-Punkte auf 85% gestiegen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
> Papierverbrauch gesamt							
	t	5.670	5.754	6.158	6.855	9.145	8.351
davon nachhaltig produziert (PEFC- und FSC-Papier)	t	4.987	5.517	5.966	5.025	6.685	7.054

¹ **Post-Konzern 2020:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme des Konzernunternehmens ARAS Kargo a. s. berücksichtigt.

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

Post-Konzern 2022: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

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		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
> Nicht-gefährlicher Abfall	%	-	99,75	99,99	-	-	-
davon Restmüll	%	-	5,89	14,03	-	-	-
davon Wertstoffe für Wiederverwendung und Recycling	%	-	93,81	85,97	-	-	-
davon Papier/Karton	%	-	70,23	67,74	-	-	-
davon Altholz	%	-	19,3	13,93	-	-	-
davon Kunststoff	%	-	2,59	2,74	-	-	-
davon restliche Fraktionen (Glas, Metalle etc.)	%	-	1,69	1,57	-	-	-
> Gefährlicher Abfall	%	-	0,25	0,01	-	-	-

¹ Post-Konzern 2021: Die Kennzahlen können für den Post-Konzern nicht berichtet werden.
 Post-Konzern 2022: Die Kennzahlen können für den Post-Konzern nicht berichtet werden.

> Kennzahlen aus dem Bereich Mitarbeiter*innen

Mitarbeiter*innen

Die Anzahl der Mitarbeiter*innen liegt im Berichtsjahr 2022 sowohl im Konzern als auch in der Österreichischen Post AG unter den Vergleichszahlen des Vorjahres, was auf geringere Transportvolumen im Berichtsjahr zurückzuführen ist.

Die Österreichische Post AG begegnet einer herausfordernden Arbeitsmarktsituation mit zielgerichteten Maßnahmen, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und Mitarbeiter*innen langfristige Perspektiven zu bieten. Eine ausgewogene Work-Life-Balance und wertekonformes Arbeiten sind wichtige Eckpfeiler dieser Anstrengungen.

Der Post ist es ein wichtiges Anliegen, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen zu wahren und zu schützen – gerade in einem Umfeld mit steter Beschleunigung der Arbeit mit immer knapper werdenden Lieferzeiten, Belastungsspitzen und steigendem Stress. Maßnahmen, die hier ein Gegengewicht setzten und auf ein stärkeres

Bewusstsein für psychische und physische Gesundheitsbelange hinwirken, sind von großer Bedeutung.

Die Zahl der Zeitarbeitskräfte bei der Österreichischen Post AG ist im Berichtsjahr aufgrund des höheren Personalbedarfs insbesondere zur Abdeckung schwankender Arbeitsbelastungen im operativen Bereich gestiegen. Im gesamten Post-Konzern wird hingegen ein Rückgang verzeichnet, der überwiegend auf das Konzernunternehmen Aras Kargo zurückzuführen ist. Durch Investitionen in Sortier- und Fördertechnik hat sich hier der Bedarf an Zeitarbeitskräften reduziert.

Die Belegschaft der Österreichischen Post AG bestand im Jahr 2022 aus durchschnittlich 17.303 Mitarbeiter*innen (Jahresmittelwert; Vollzeitäquivalente). Von diesen waren im Berichtsjahr 4.208 in einem Beamten-dienstverhältnis, 13.017 in einem Angestelltendienstverhältnis und 78 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).

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ⁵	2021	2022
> Mitarbeiter*innen gesamt (VZK¹)	17.465	17.654	17.303	22.966	27.275	27.132
davon Frauen	5.459	5.585	5.510	6.977	7.725	7.765
davon Frauen (VZK in %)	31,3	31,6	31,8	30,4	28,3	28,6
davon Männer	12.007	12.070	11.793	15.989	19.551	19.367
davon Männer (VZK in %)	68,7	68,4	68,2	69,6	71,7	71,4
Beamtete Mitarbeiter*innen (VZK)^{2,3}	4.858	4.554	4.208	-	4.578	4.243
davon Frauen	666	620	577	-	620	578
davon Männer	4.192	3.934	3.631	-	3.959	3.665
Mitarbeiter*innen im Angestellten- dienstverhältnis (VZK)³	12.465	12.975	13.017	-	15.742	16.146
davon Frauen	4.725	4.905	4.900	-	6.008	6.165
davon Männer	7.740	8.070	8.117	-	9.734	9.981
Mitarbeiter*innen nach ABGB (VZK)^{2,3}	143	126	78	-	366	275
davon Frauen	68	60	33	-	113	86
davon Männer	75	65	45	-	253	189
Arbeiter*innen (VZK)⁴	-	-	-	-	6.589	6.468
davon Frauen	-	-	-	-	984	936
davon Männer	-	-	-	-	5.605	5.532
Mitarbeiter*innen Vollzeit (Köpfe)	15.279	15.538	15.269	20.580	25.160	24.843
davon Frauen	3.964	4.162	4.107	-	6.197	6.187
davon Frauen (in %)	25,9	26,8	26,9	-	24,6	24,9
davon Männer	11.314	11.376	11.162	-	18.963	18.656
davon Männer (in %)	74,1	73,2	73,1	-	75,4	75,1
Mitarbeiter*innen Teilzeit (Köpfe)	3.817	3.816	3.672	4.167	4.171	4.070
davon Frauen	2.646	2.582	2.503	-	2.823	2.771
davon Frauen (in %)	69,3	67,7	68,2	-	67,7	68,1
davon Männer	1.171	1.234	1.169	-	1.348	1.299
davon Männer (in %)	30,7	32,3	31,8	-	32,3	31,9
> Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beamtete Mitarbeiter*innen (Jahre)	35	36	37	-	36	37
> Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit Mitarbeiter*innen im Angestellten- dienstverhältnis (Jahre)	9	9	9	-	9	9
> Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit Arbeiter*innen (Jahre)⁴	-	-	-	-	7	7
Zeitarbeitskräfte (VZK)	581	554	640	-	2.253	1.878

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² Sie unterliegen aufgrund einer Bestimmung im Poststrukturgesetz (§ 19 Abs. 5 PTSG) nicht dem Kollektivvertrag.

³ Alle beamteten Mitarbeiter*innen sind unbefristet angestellt. Mitarbeiter*innen im Angestelltendienstverhältnis sind überwiegend unbefristet tätig. 2022 waren davon 951 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.

⁴ Arbeiter*innen sind nur bei Konzernunternehmen vorhanden und werden für das Jahr 2021 erstmalig berichtet.

⁵ Im Jahr 2020 wurde das Konzernunternehmen Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten.

Die Fluktuation bei der Österreichischen Post AG lag im Berichtsjahr 2022 bei 17,6% und ist im Vergleich zum Vorjahr vor dem Hintergrund eines herausfordernden Arbeitsmarktes weiter angestiegen. Auch in der Konzernbetrachtung hat sich die Fluktuation im Jahr 2022 auf 17,5% erhöht.

Die Zugänge zum Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis können aufgrund dieser Post-internen Definition nicht für das Berichtsjahr 2022 veröffentlicht werden und werden im Folgejahr im Nachhaltigkeitsbericht publiziert.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ⁴	2021	2022
Fluktuation (Abgänge absolut in Köpfen)¹	2.189	3.105	3.329	2.910	4.956	5.149
davon Frauen	904	1.255	1.364	1.136	1.614	1.765
davon Männer	1.285	1.850	1.965	1.774	3.342	3.384
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	823	1.266	1.289	1.071	2.133	2.026
30–50 Jahre	795	1.160	1.334	1.166	1.941	2.204
ab 51 Jahren	571	679	706	673	882	919
Fluktuation (Abgänge in %)^{1,2}	11,6	16,0	17,6	11,8	16,9	17,5
davon Frauen	41,3	40,4	41,0	39,0	32,6	34,3
davon Männer	58,7	59,6	59,0	61,0	67,4	65,7
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	37,6	40,8	38,7	36,8	43,0	39,4
30–50 Jahre	36,3	37,4	40,1	40,1	39,2	42,8
ab 51 Jahren	26,1	21,9	21,2	23,1	17,8	17,9
Zugänge (absolut in Köpfen)¹	2.975	2 920	–³	3.857	4 072	–³
davon Frauen	1.196	1 283	– ³	1.467	1 597	– ³
davon Männer	1.779	1 637	– ³	2.390	2 476	– ³
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	1.622	1 631	– ³	2.034	2 188	– ³
30–50 Jahre	1.232	1 159	– ³	1.641	1 666	– ³
ab 51 Jahren	121	130	– ³	182	218	– ³
Zugänge (in %)^{1,2}	15,6	15,2	–³	15,6	14,0	–³
davon Frauen	40,2	43,9	– ³	38,0	39,2	– ³
davon Männer	59,8	56,1	– ³	62,0	60,8	– ³
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	54,5	55,9	– ³	52,7	53,7	– ³
30–50 Jahre	41,4	39,7	– ³	42,6	40,9	– ³
ab 51 Jahren	4,1	4,5	– ³	4,7	5,4	– ³

¹ Abgänge/Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Hierbei sind sämtliche Formen des Abgangs mitberücksichtigt.

² Abgänge/Zugänge in Relation zu Periodendurchschnitt Mitarbeiter*innen (Köpfe).

³ 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.

⁴ Im Jahr 2020 wurde das Konzernunternehmen Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten.

Diversität

GR 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 35,1% im Jahr 2021 auf 36,1% im Berichtsjahr 2022 erhöht. Die kontinuierlichen Zielvereinbarungen und Evaluierungen mit den Top-Führungskräften zeigen damit nachhaltige Wirkung.

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 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		2022	Post-Konzern		2022
	2020	2021		2020 ³	2021	
› Mitarbeiter*innen mit Behinderung	1.136	1.172	1.125	-	1.381	1.362
› Mitarbeiter*innen (VZK ¹) nach Altersklassen	17.465	17.654	17.303	22.966	27.275	27.132
unter 30 Jahren	3.174	3.442	3.300	4.511	5.712	5.407
30–50 Jahre	7.542	7.644	7.391	10.871	13.719	13.740
ab 51 Jahren	6.750	6.568	6.613	7.584	7.844	7.985
› Mitarbeiter*innen nach Altersklassen in %						
unter 30 Jahren	18,2	19,5	19,1	19,6	20,9	19,9
30–50 Jahre	43,2	43,3	42,7	47,3	50,3	50,6
ab 51 Jahren	38,6	37,2	38,2	33,0	28,8	29,4
› Mitarbeiter*innen gesamt (Köpfe; Elly-Definition) ²	18.718	18.903	18.444	-	28.979	28.542
davon Frauen	6.784	6.929	6.813	-	9.286	9.263
davon Frauen (Köpfe in %)	36,2	36,7	36,9	-	32,0	32,5
davon Männer	11.933	11.974	11.632	-	19.693	19.278
davon Männer (Köpfe in %)	63,8	63,3	63,1	-	68,0	67,5
› Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen (Köpfe; Elly-Definition) ²	996	991	984	-	1.697	1.319
davon Frauen	338	348	355	-	576	458
davon Männer	659	643	629	-	1.121	861
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	57	54	53	-	84	65
30–50 Jahre	419	415	398	-	1.016	657
ab 51 Jahren	521	522	533	-	597	596

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite →

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ³	2021	2022
> Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen (In %; Elly-Definition)²	5,3	5,2	5,3	-	5,9	4,6
davon Frauen	33,9	35,1	36,1	-	33,9	34,7
davon Männer	66,1	64,9	63,9	-	66,1	65,3
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	5,7	5,4	5,4	-	4,9	4,9
30-50 Jahre	42,0	41,9	40,4	-	59,9	49,9
ab 51 Jahren	52,3	52,7	54,2	-	35,2	45,2

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² 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.

³ Im Jahr 2020 wurde das Konzernunternehmen Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten.

Krankenstand und Unfälle

GRI 403-9 SGB 3, 8

Die Krankenstandsquote der Österreichischen Post AG ist im Jahr 2022 aufgrund einer Grippewelle und vermehrten Covid-Krankenständen auf 9,9% gestiegen. Auf Konzernebene hat sich die Krankenstandsquote auf 7,5% erhöht. Die Ausfalltage pro Krankenstand sind im selben Zeitraum leicht gesunken.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist bei der Österreichischen Post AG von 843 im Jahr 2021 auf 771 im Berichtsjahr 2022 zurückgegangen. Durch gezielte Maßnahmen und Schulungen konnte ein Rückgang der Arbeitsunfälle in den Kategorien „Sturz und Fall“ und „Bedienung eines Arbeitsmittels“ erzielt werden.

Hauptunfallursachen und die größten Risikofaktoren für schwere Unfälle sind Unfälle durch Sturz und

Fall, Verkehrsunfälle sowie Verletzungen bei der Bedienung von Arbeitsmitteln. Im Jahr 2022 ereignete sich ein tödlicher Arbeitsunfall. Eine Zustellerin kam mit ihrem Wagen bei winterlichen Straßenverhältnissen von der Straße ab.

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. Für Dienststellen, an denen bestimmte Unfallursachen häufig auftreten oder ansteigen, werden gezielte Präventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ⁵	2021	2022
> Krankenstandsquote Mitarbeiter*innen (VZK¹ in %)	7,6	8,3	9,9	6,8	6,5	7,5
davon Frauen (in %)	31,4	30,4	31,1	-	30,6	31,1
davon Männer (in %)	68,6	69,6	68,9	-	69,4	68,9
Ausfalltage pro Krankenstand (Arbeitstage)	9,5	9,1	9,0	-	8,7	8,4
davon Frauen	8,3	7,7	7,6	-	7,8	7,5
davon Männer	10,2	9,9	9,9	-	9,2	8,9
Anzahl der Arbeitsunfälle²	791	843	771	917	1.096	1.103
davon Frauen	314	344	339	-	364	362
davon Männer	477	499	432	-	732	741
davon schwere Unfälle ³	3	5	9	-	6	10

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite



	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ⁵	2021	2022
davon Frauen	1	1	3	-	2	3
davon Männer	2	4	6	-	4	7
davon tödliche Unfälle	0	0	1	0	1	1
davon Frauen	0	0	1	-	0	1
davon Männer	0	0	0	-	1	0
> Unfallhäufigkeit^{2,4}	27	28	27	-	22	23
> Unfallhäufigkeit für schwere Unfälle^{2,3,4}	0,1	0,2	0,3	-	0,1	0,2

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² Unfälle ab einem Ausfalltag inkl. Folgekrankenzustände (inkl. Wegunfälle im Dienst).

³ Unfälle mit sechs Monaten oder mehr Ausfalltagen. Nur tatsächliche Abwesenheitszeiten werden berichtet, erwartete Abwesenheitszeiten werden nicht berücksichtigt.

⁴ 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.

⁵ Im Jahr 2020 wurde das Konzernunternehmen Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 SDG 5

Sowohl bei der Österreichischen Post AG als auch im gesamten Post-Konzern gab es im Jahr 2022 erneut eine deutliche Steigerung bei der Anzahl der Seminare, Seminarteilnehmer*innen und Schulungspersonenstunden, sowohl bei Präsenztrainings als auch bei E-Learnings.

Die Erweiterung des Angebots an E-Learning-Seminaren sowie der Zielgruppe, die Zugriff auf die

Lernplattform LENA hat, führen zu diesem Anstieg bei der Österreichischen Post AG. Darüber hinaus wurde das Ausbildungsangebot für Führungskräfte im Rahmen der Logistikakademie erweitert. Im Jahr 2022 wurden außerdem im Rahmen der Umsetzung der neuen Unternehmenskultur zahlreiche unterstützende Workshops durchgeführt.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2020	2021	2022	2020 ²	2021	2022
> Anzahl der Seminare¹	1.577	1.333	1.470	1.804	2.313	2.890
> Anzahl der Seminarteilnehmer*innen	33.539	52.067	61.883	37.406	104.272	129.423
davon Frauen (in %)	53,2	58,0	52,0	-	41,5	36,2
davon Männer (in %)	46,8	42,0	48,0	-	58,5	63,8
> Schulungspersonenstunden	95.397	133.342	137.275	111.330	215.825	261.614
Durchschnittliche Schulungspersonenstunden Frauen pro Jahr	6,8	9,7	8,4	-	9,5	10,1
Durchschnittliche Schulungspersonenstunden Männer pro Jahr	4,0	5,4	6,7	-	6,4	8,6

¹ Inklusive E-Learnings

² Im Jahr 2020 wurde das Konzernunternehmen Aras Kargo per 25. August 2020 vollkonsolidiert, die Werte sind daher aliquot enthalten.

➤ EU-Taxonomie

Informationen zur EU-Taxonomie-Verordnung sowie qualitative und quantitative Angaben zur Berechnungsweise des taxonomiefähigen und -konformen Umsatzes, CapEx und OpEx.

Die EU-Taxonomie schafft erstmals ein einheitliches Verständnis über die Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten in der EU. Sie ist ein im EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ festgelegtes Instrument zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien und Wirtschaftstätigkeiten. Ziel ist es, Kapitalflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Dafür liefert die EU-Taxonomie ein EU-weit einheitliches Klassifizierungssystem. Es soll einen Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralität in der Europäischen Union bis 2050 leisten und zugleich den Green Deal der Europäischen Union unterstützen.

Wirtschaftstätigkeiten gelten in der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von mindestens einem Umweltziel leisten, ohne dabei ein anderes Umweltziel wesentlich zu beeinträchtigen. Zugleich müssen gewisse Mindeststandards im Bereich Soziales und Governance (Art. 18 EU-Tax VO) erfüllt werden. Die EU-Taxonomie enthält insgesamt sechs Umweltziele: Klimaschutz (1), Anpassung an den Klimawandel (2), nachhaltige Nutzung und Schutz

von Wasser- und Meeresressourcen (3) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (4), Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (5) und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (6). Der Erfüllungsgrad der Ziele wird anhand technischer Bewertungskriterien festgelegt. Diese Kriterien sind für das Geschäftsjahr 2022 nur für die ersten beiden genannten Klimaziele anwendbar, da die Kriterien für die restlichen Umweltziele noch nicht veröffentlicht wurden.

➤ 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, Informationen offen zu legen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die

G 10 Drei-Stufen-Test zur Taxonomiekonformität



➤ Für die Einstufung als ökologisch nachhaltig muss eine wirtschaftliche Aktivität:

1

Einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele leisten

→ 6 Umweltziele



2

Die anderen Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen

→ „Do no significant harm“

3

Mindeststandards hinsichtlich sozialer Kriterien und Kriterien der Governance auf Konzernebene einhalten

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Internationale Charta der Menschenrechte
- ILO-Kernarbeitsnormen

Wesentlicher Beitrag

Do no significant harm

Mindestschutz

als ökologisch nachhaltig einzustufen sind (Art. 8 Abs. 1 der Taxonomie-VO). Für das Geschäftsjahr 2022 ist die Offenlegung des taxonomiefähigen und des taxonomiekonformen Anteils an Umsatz, CapEx und OpEx vorgesehen. Der taxonomiefähige Anteil spiegelt die Zuordnung zu von der Taxonomie erfassten, potenziell ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten wider. Mit dem Geschäftsjahr 2022 ist eine Ausweitung der Berichtspflicht auf den taxonomiekonformen Anteil an Umsatz, CapEx und OpEx erfolgt. 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 2022 müssen nur die Vorgaben zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel analysiert werden, da für die restlichen Umweltziele noch keine Kriterien veröffentlicht wurden.

Die Berichterstattung gemäß Art. 8 Taxonomie VO umfasst die Österreichische Post AG und ihre vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Entsprechend den Vorgaben der europäischen NFI-Richtlinie bzw. von §§ 267a und 243b UGB (NaDiVeG) erfolgt die Berichterstattung sowohl für die Österreichische Post AG als auch den Konzern der Österreichischen Post AG. Die Darstellung der Kennzahlen wird getrennt in den Tabellen vorgenommen. Folgend Art. 10 Abs. 4 der Delegierten Verordnung 2021/2178 wurden die Leistungsindikatoren analog zu den Bestimmungen des Art. 8 Abs. 2 der Taxonomie-VO (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 Nicht-Finanzunternehmen festgelegt. Die bank99 als Kreditinstitut und vollkonsolidiertes Konzernunternehmen wird gemäß der Ausführung der Europäischen Kommission¹ zu Mischkonzernen der Berichterstattung des Mutterunternehmens untergeordnet und in die Berichterstattung des Nicht-Finanzunternehmens Post integriert.

› Projektansatz

Für die Umsetzung der Anforderungen der EU-Taxonomie an die Berichterstattung wurde 2021 ein interdisziplinäres Projektteam aus den Bereichen CSR & Umweltmanagement, Investor Relations,

Konzernrechnungswesen und Konzerncontrolling gebildet. Zusätzlich wurden laufend die Fachbereiche in die Projektarbeit einbezogen. 2021 wurde mit einer Analyse der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 begonnen und die Wirtschaftsaktivitäten der Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel analysiert. 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. Die im Vorjahr aufgestellten Definitionen und Modelle wurden 2022 beibehalten und um die Anforderungen zur Taxonomiekonformität ergänzt.

Auf Basis der etablierten Modelle wurde zentral die Berechnung des Nenners vorgenommen und für den Zähler Datenerhebungen bei den Fachabteilungen und Konzernunternehmen eingeleitet. Zusätzlich findet ein regelmäßiger Austausch mit anderen Finanzmarktteilnehmer*innen sowie internationalen Postgesellschaften im Rahmen von Arbeitsgruppen statt. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis der 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 2021 zentral durch das Projektteam durchgeführt und im weiteren Verlauf durch Gespräche mit den Fachabteilungen ergänzt. Die Einschätzung wurde 2022 aktualisiert und für die neu hinzugekommenen Konzernunternehmen ebenfalls durchgeführt. Es hat sich dadurch jedoch keine Änderung in den taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ergeben. Für die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit wurden die Wirtschaftsaktivitäten umfänglich auf Basis ihrer Beschreibung gescreent und die NACE-Codes als Hilfestellung für eine Zuordnung hinzugezogen. Derzeit kommen ausschließlich Aktivitäten des Umweltzieles Klimaschutz zur Anwendung und werden in der Taxonomieberichterstattung berücksichtigt. Durch die genaue Analyse der Wirtschaftsaktivitäten bei der Zuordnung zu den jeweiligen Umweltzielen werden auch Doppelzuordnungen identifiziert und vermieden.

Das Geschäftsmodell der Post besteht zum Großteil aus der Zustellung von Brief-, Werbe- und Paket-Sendungen,

¹ **EU Kommission:** Frequently asked questions: How should financial and non-financial undertakings report taxonomy-eligible economic activities and as-sets in accordance with the Taxonomy Regulation Article 8 Disclosures Delegated Act? (20. Dezember 2021)

für die sowohl Transport- als auch Sortierleistungen notwendig sind (siehe Grafik unten). 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. Der Großteil der identifizierten Aktivitäten bezieht sich auf die Investition sowie den Betrieb von verschiedenen Fahrzeugen und die Infrastruktur zur Beförderung von Gütern. Konkret umfasst das die Beförderung mit Lkw (Aktivität 6.6), mit Klein-Lkw, Pkw und Mopeds (Aktivität 6.5), die Beförderung durch Fahrräder und die Fußzustellung (Aktivität 6.4) sowie die Infrastruktur (Gebäude und Anlagen) für Verteilung und Sortierung der Sendungen (Aktivität 6.15).

Zusätzlich sind Investitionen und Betriebsausgaben in den taxonomiefähigen Bereichen Immobilien und Energie identifiziert worden. Die Vorauswahl wurde anhand der Aktivitäten der Österreichischen Post AG und eines Screenings der Aktivitäten der Konzernunternehmen getroffen. Eine Auflistung der identifizierten Wirtschaftsaktivitäten sowie der Änderungen im Vergleich zum Vorjahr sind in der Tabelle rechts beschrieben.

➤ Anforderungen an die Taxonomiekonformität

Wirtschaftstätigkeiten gelten als taxonomiekonform, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von mindestens einem Umweltziel leisten und dabei kein anderes Umweltziel wesentlich beeinträchtigen (Do no significant harm (DNSH)). Zusätzlich muss das Unternehmen Mindeststandards im Bereich Soziales und Governance (Minimum Safeguards) einhalten, um Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform ausweisen zu können.

Der Nachweis über den wesentlichen Beitrag sowie die Einhaltung der DNSH-Kriterien ist auf Aktivitätsbasis zu erbringen. Die wichtigsten Aktivitäten in Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell, die auch in direktem Zusammenhang mit der Umsatzgenerierung stehen, stellen die Aktivitäten in Zusammenhang mit Transport und Logistikinfrastruktur dar.

Der wesentliche Beitrag zum Umweltziel Klimaschutz ist für die Transportaktivitäten mit dem Nachweis einer CO₂-freien oder CO₂-armen Antriebsart verbunden. Dieses Kriterium wird von der Zustellung zu Fuß, mit dem Fahrrad, mit E-Fahrzeugen sowie unseren modernsten dieselpbetriebenen

G 11 Unsere Wertschöpfungskette

➤ **Der Prozess der Sortierung** beinhaltet das Sortieren von Sendungen an unseren Logistikstandorten zur Verteilung an die Empfänger*innen. In diesem Prozessschritt sind auch die Umladetätigkeiten der Sendungen auf die jeweils geeignetsten Transportmittel wie Lkw, Pkw, Mopeds, Quads, Lastenräder oder die Vorbereitung für die Fußzustellung enthalten.

➤ **Der Prozess des Transports** deckt einerseits Transporte zwischen Standorten wie Filialen, Logistikzentren und Zustellbasen und andererseits die Zustellung der Sendungen an die 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.



Code	Wirtschaftsaktivität Klimaschutz	Aktivität der Österreichischen Post	2021	2022
4.1	Stromerzeugung mittels Photovoltaiktechnologie	Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung in Logistikzentren und Zustellbasen	✓	✓
4.16	Installation und Betrieb elektrischer Wärmepumpen	Wärmepumpen in Gebäuden	⊗	✓
6.4	Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	Zustellung zu Fuß oder mit (E-)Fahrrädern	✓	✓
6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Pkw, Mopeds, Quads, Trikes oder leichte Nutzfahrzeuge für die Distribution oder als Managementfahrzeuge	✓	✓
6.6	Güterbeförderung im Straßenverkehr	Leichte Nutzfahrzeuge über 2,6 t Bezugsmasse sowie Lkw für die Distribution und die Transportlogistik	✓	✓
6.15	Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	Logistikinfrastruktur zur Umladung und Verteilung von Briefen und Paketen (Logistikgebäude und darin befindliche -maschinen sowie Infrastruktur der ersten und letzten Meile)	✓	✓
7.1	Neubau	Immobilien-Entwicklung zur Weiterverwertung (Verkauf oder Vermietung)	✓	✓
7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Energieeffizienzmaßnahmen bei Gebäuden	✓	✓
7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Ladestationen für Elektrofahrzeuge	✓	✓
7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Automatische Wärme-/Belüftungsregelung	✓	✓
7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	2021 wurde die Wartung von Photovoltaikanlagen dieser Wirtschaftsaktivität zugeordnet. Ab 2022 werden diese Aufwände der Aktivität 4.1 zugeordnet	✓	⊗
7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Seit 2022 werden erstmals Verwaltungs- und Bürogebäude erfasst ¹	⊗	✓
9.3	Freiberufliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Strategische Energieberatungen wurden 2022 nicht durchgeführt; Umsetzungsprojekte wurden den jeweils passenden Aktivitäten zugeordnet	✓	⊗

¹ Vorerst wurden nur die Österreichische Post AG und Aras Kargo berücksichtigt. Eine Ausweitung auf alle Gesellschaften ist künftig vorgesehen.

Lkw erfüllt. Das DNSH-Kriterium zur Kreislaufwirtschaft verlangt ein Konzept zum Umgang mit ausgeschiedenen Fahrzeugen und Vorgaben zur Weiterverwendung bzw. dem Recycling. Das DNSH-Kriterium zum Umweltschutz gibt strenge Vorgaben in Bezug auf die Reifen der Fahrzeuge, der E-Fahrzeuge und der Lkw vor. Die im Einsatz befindlichen Reifen müssen die besten am Markt verfügbaren Produkte hinsichtlich Kraftstoffeffizienz (besten zwei Klassen) und externes Rollgeräusch (beste Klasse) sein. Hier entsprechen nicht alle Reifen diesen Vorgaben, wodurch derzeit alle elektrisch betriebenen Klein-Lkw-Zustellfahrzeuge der Österreichischen Post AG als nicht taxonomiekonform eingestuft werden mussten. Auf Grund von langen Testperioden hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Sicherheit für unsere Mitarbeiter*innen sowie durch mehrjährige Bestellzeiträume sind Umstellungen in diesem Bereich nur eingeschränkt und mit entsprechender Vorlaufzeit möglich. Langfristig wird das Ziel verfolgt, eine Umstellung auf Reifen vorzunehmen, die den DNSH-Kriterien entsprechen.

Im Bereich der Logistikinfrastruktur wird der wesentliche Beitrag zum Klimaschutz von allen Gebäuden, Anlagen und Maschinen erfüllt. Ausschlaggebend dafür

ist, dass die Infrastruktur der Umladung von Gütern zwischen verschiedenen Transportmitteln dient. Die DNSH-Kriterien können für Maschinen sowie die Infrastruktur der ersten und letzten Meile erfüllt werden. Bei der Bewertung wurden jene technische Bewertungskriterien herangezogen, welche für Maschinen im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität 6.15 relevant sind². Für Logistikgebäude, bei denen alle DNSH-Kriterien der Aktivität 6.15 zur Anwendung kommen, war es im Geschäftsjahr 2022 noch nicht möglich, die erforderlichen Nachweise flächendeckend zu erheben. Aus diesem Grund werden die Gebäude konzernweit vorerst nur als taxonomiefähig ausgewiesen. Im Geschäftsjahr 2023 wird ein Projekt zur Erhebung der komplexen Nachweise für Logistikgebäude gestartet, um die Taxonomiekonformität zu erhöhen.

Die weiteren ausgewiesenen Aktivitäten in Verbindung mit CapEx und OpEx sind in den Tabellen auf Seite 150 und 152 ersichtlich.

Als DNSH-Kriterium im Zusammenhang mit der Anpassung an den Klimawandel ist für alle Aktivitäten

² Europäische Kommission: Draft Commission Note on the interpretation and implementation of certain legal provisions of the EU Taxonomy Climate Delegated Act [...], Frage 9, 19.12.2022

eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung vorzunehmen. Dabei müssen physische Klimarisiken unter Berücksichtigung aktueller Klimaszenarien betrachtet werden und deren Auswirkung auf die Wirtschaftsaktivitäten abgeschätzt werden. Falls wesentliche Risiken identifiziert wurden, müssen Anpassungsmaßnahmen erarbeitet werden. 2022 wurde eine konzernweite Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchgeführt. Die Ergebnisse sind ab Seite 33ff zu finden.

Die Einhaltung von Mindeststandards im Sozial- und Governance-Bereich ist Teil der Prüfung zur Taxonomiekonformität. Die Taxonomie-VO bezieht sich bei den Vorgaben zum Mindestschutz auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie auf die Internationale Charta der Menschenrechte. Der Themenbereich Menschen- und Arbeitsrechte bekommt dadurch einen besonderen Fokus, die Leitlinien adressieren aber auch die Bereiche Compliance, Steuern, Beschaffung sowie Umwelt. Die Vorgaben zu den vielfältigen Themenbereichen sind in unserem konzernweiten Ethik- und Verhaltenskodex sowie unserer im Jahr 2022 neu veröffentlichten Grundsatzerklärung für Menschenrechte verankert. Zusätzlich wurden der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen aktualisiert sowie eine Social-Compliance-Richtlinie veröffentlicht. Die gesteigerten Anforderungen an soziale Compliance wurden ebenfalls in das konzernweite Compliance-Management-System (CMS), in das Risikomanagement sowie in die Lieferant*innen-Beurteilung (Vendor Integrity Check) integriert.

Details zu den Managementansätzen und Due-Diligence-Maßnahmen finden sich in den Kapiteln „Compliance“ (S. 66ff), „Menschenrechte“ (S. 70f), „Steuern“ (S. 74f), „Einkauf“ (S. 65f) sowie „Umweltmanagement“ (S. 84ff).

› Definition und Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen

Die Definition der erforderlichen Kennzahlen erfolgte entsprechend den Vorgaben des Anhangs 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-VO unterscheiden sich teilweise 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 taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Positionen des Nenners mittels einer Zuordnung zu den von der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten ermittelt.

› Taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Umsatz

Entsprechend der Definition des Nenners 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 (Zinserträge der bank99).

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.

Österreichische Post AG		
	Einheit	
› Umsatz nach UGB Einzelabschluss	Mio EUR	1.973,6
Im Umsatz enthaltene Erlöse aus Vermietung	Mio EUR	-35,2
Im Umsatz enthaltene übrige Erlöse	Mio EUR	-17,2
Abweichender Zeitpunkt der Umsatzrealisierung nach IFRS	Mio EUR	0,5
Umsatz aus Agenturgeschäften	Mio EUR	-4,8
Unterschiedlicher Zeitpunkt Erlösrealisierung UGB – IFRS	Mio EUR	5,3
› Umsatz nach IFRS Einzelabschluss	Mio EUR	1.921,7

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung der Umsätze nach IFRS 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	1.921,7	100%	Mio EUR	2.522,0	100%
Im Umsatz enthaltene Erlöse aus Finanzinstrumenten nach IFRS 9	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-33,9	-1,3%
> Umsatz nach EU-Taxonomie (Nenner)	Mio EUR	1.921,7	100%	Mio EUR	2.488,1	98,7%

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 zeigte, 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 ihren Konzernunternehmen konnten knapp 95% der Umsätze Aktivitäten aus dem Sektor Verkehr, Transport und Logistik zugeordnet werden und sie 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. des 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 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, Mopeds (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 und -konformen Wirtschaftstätigkeiten wird ein mehrstufiger kosten-, touren- und fahrzeuggestützter Verteilungsschlüssel genutzt. Auf diese Weise erfolgt die Zuordnung der Umsätze zu den Aktivitäten anhand der Anteile an den Kosten, anhand der Touren³ und anhand des Fahrzeugeinsatzes. Auf diese Weise werden auch Mehrfachzuordnungen von Umsätzen zu Aktivitäten vermieden.

Das Schaubild erläutert die Vorgehensweise beim kostenbasierten Verteilungsschlüssel (siehe Grafik S. 144).

In einem ersten Schritt werden die Kosten für die zwei Hauptbestandteile des Leistungserstellungsprozesses unterteilt: Transport sowie Sortierung und 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, Logistikzentren und Zustellbasen verstanden. Die Distribution beschreibt die Zustellung der Sendungen auf kurzen Strecken zu den Empfänger*innen, die sogenannte „Letzte Meile“. Die Abholung bei Kund*innen („Erste Meile“) wird ebenso zugerechnet.

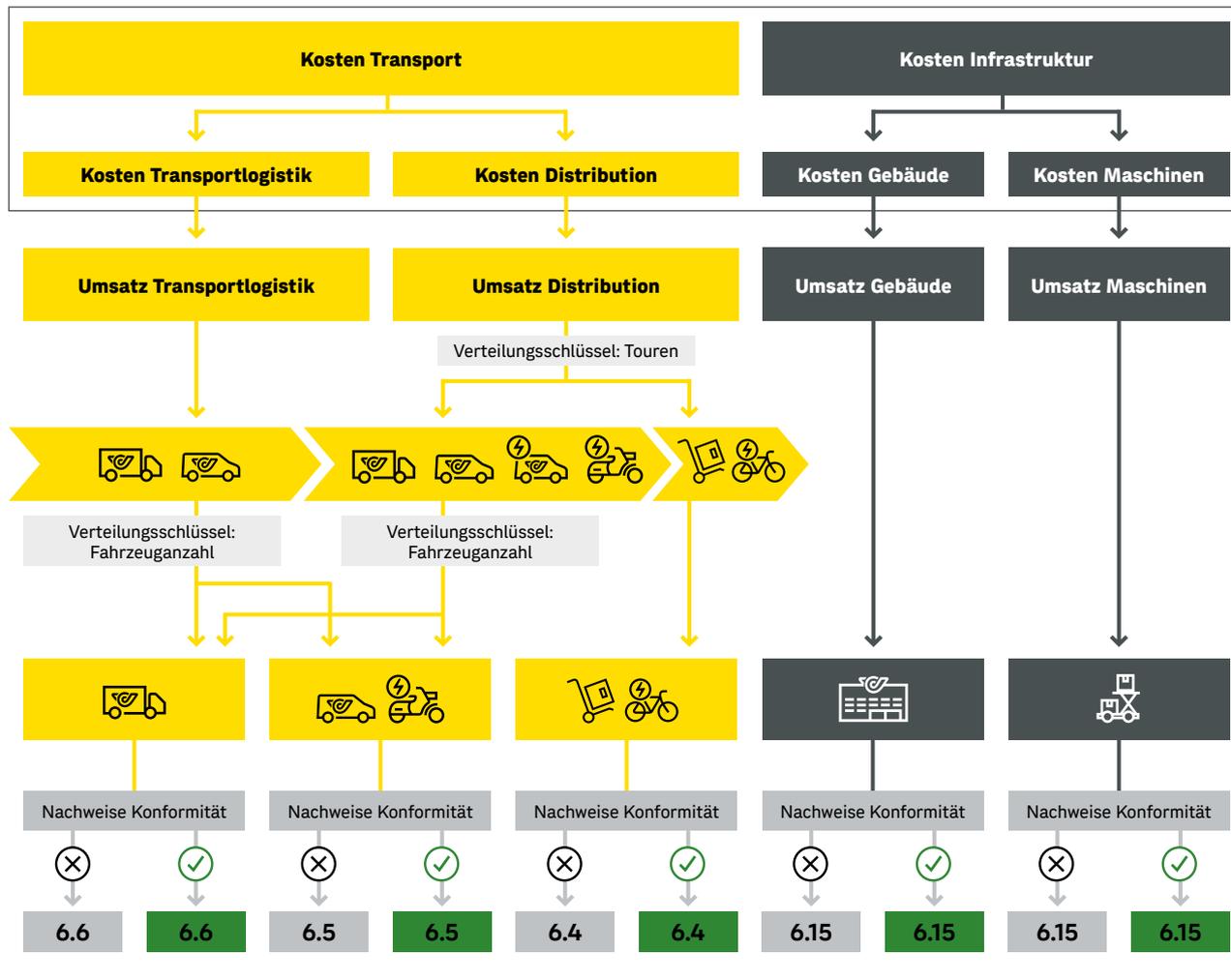
Die Sortier- und Verteilleistung wird unter dem Kostenblock „Infrastruktur“ zusammengefasst. Dieser umfasst die Annahme, den Sortiervorgang sowie die Umladung der Sendungen. Darunter erfolgt eine Aufteilung in die Bestandteile „Gebäude“ und „Anlagen/Maschinen“. Darunter fallen Kosten im Zusammenhang mit Logistikzentren und Zustellbasen sowie mit Annahmemöglichkeiten bei Filialen oder Selbstbedienungsstationen. Inkludiert werden Kosten für Gebäude, technische Anlagen und Hilfsmittel sowie operatives Personal.

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 vier 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 der

³ Eine Tour wird einer Zustellart (Klein-Lkw, Moped, Fahrräder, zu Fuß etc.) zugeteilt und entspricht einem Zustellgebiet, dass von einem*r Zusteller*in abgedeckt werden kann.



Umsatz über die Fahrzeuganzahl auf die taxonomiefähigen Aktivitäten 6.6 und 6.5 aufgeteilt. In der Distribution wird zunächst eine Verteilung über die eingeteilten Touren 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 fahrzeuggestützten 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 2,6 t müssen die Fahrzeuge jedoch der Aktivität 6.6 zugeordnet werden.

Der taxonomiefähige Anteil am Umsatz entspricht 94,3% im Post-Konzern und liegt damit in etwa auf dem Vorjahresniveau (94,8%). Im Bereich Distribution liegt das größte Potenzial, um einen Beitrag zu den Zielen aus

der EU-Taxonomie-VO und dem Pariser Klimaabkommen zu leisten. Bei der Zustellung setzen wir auf den Umbau unserer Flotte in Richtung E-Mobilität, sodass bis 2030 die Zustellung in Österreich ausschließlich mit E-Fahrzeugen, Fahrrädern oder zu Fuß erfolgen kann. Auf Grund einer nicht den strengen DNSH-Kriterien entsprechenden Bereifung der Fahrzeuge konnte der Großteil der E-Fahrzeuge nicht als taxonomiekonform ausgewiesen werden. Im Jahr 2023 wird es eine Analyse möglicher Alternativen geben. Die Umstellung des Fuhrparks der Österreichischen Post in Österreich birgt ein erhebliches Potenzial zum Ausbau der Taxonomiekonformität in der Zukunft.

●● ^N siehe Umwelt & Klima, S. 84ff

Der zweitgrößte Anteil am taxonomiefähigen Umsatz wird durch Tätigkeiten mit Bezug auf Logistikinfrastruktur (Aktivität 6.15) generiert. Die Maschinen in den Logistikzentren sowie die Anlagen der ersten und letzten Meile können derzeit schon als taxonomiekonform ausgewiesen werden. Für Logistikgebäude war es in der verbleibenden Zeit nach

Vorlage der Regulatorik nicht möglich, die umfassende Nachweispflicht zu erfüllen. Es wird daher im Jahr 2023 intensiv an der Erhebung der Nachweise gearbeitet. Dadurch besteht Potenzial zur Verbesserung des taxonomiekonformen Anteils in den kommenden Jahren. Bei den Logistikzentren, 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. 84ff

Der Bereich Transportlogistik via Lkw stellt den drittgrößten Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten dar. Die Österreichische Post AG investiert bereits in emissionsarme Lkw, welche die Grenzwerte für den wesentlichen Beitrag der EU-Taxonomie erfüllen. So wie bei der Distribution konnten auch diese Fahrzeuge nicht als taxonomiekonform ausgewiesen werden, da sie nicht die den DNSH-Kriterien entsprechende Bereifung besitzen. Auch hier wird es im Jahr 2023 vertiefende Analysen geben.

Die weitere Entwicklung emissionsarmer oder -freier Antriebstechnologien für Lkw birgt weiteres Potenzial für einen Ausbau der Taxonomiekonformität. Hier ist die Post aber von am Markt verfügbaren Alternativen – wie zum Beispiel Wasserstoff – abhängig.

●●  siehe Umwelt & Klima, S. 84ff

› Taxonomiefähiger und taxonomiekonformer CapEx

Die Definition des CapEx für Abschlüsse nach UGB und IFRS umfasst Zugänge von Sachanlagen, immateriellen

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	254,1	100%	Mio EUR	310,0	100%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante/zusätzliche CapEx-Anteile	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-	-
› CapEx nach EU-Taxonomie (Nenner)	Mio EUR	254,1	100%	Mio EUR	310,0	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.

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 und taxonomiekonformer Umsatz“ erläutert. Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des CapEx nach UGB auf den CapEx nach IFRS für die Österreichische Post AG.

Österreichische Post AG		
	Einheit	
› CapEx nach UGB Einzelabschluss	Mio EUR	97,2
CapEx aus IFRS 16 (Leasing)	Mio EUR	161,6
CapEx aus selbsterstellter Software	Mio EUR	0,5
Sonstige Überleitungspositionen	Mio EUR	-5,2
› CapEx nach IFRS Einzelabschluss	Mio EUR	254,1

Dabei gab es pro Anlagenzugang nur maximal eine mögliche Zuordnung zu einer taxonomiefähigen Aktivität, wodurch Doppelzählungen vermieden wurden.

Die im Zähler der Taxonomie-Kennzahl CapEx enthaltenen Zugänge entfallen dabei mit folgenden Beträgen auf die wesentlichen Unterpositionen:

- Sachanlagen: Konzern: 135,5 Mio EUR (Österreichische Post AG: 79,6 Mio EUR)
- Als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien, die zum Buchwert erworben/angesetzt sind: Konzern: 5,3 Mio EUR (Österreichische Post AG: 5,3 Mio EUR)
- Aktivierte Nutzungsrechte an Vermögenswerten (IFRS 16): Konzern: 132,3 Mio EUR (Österreichische Post AG: 156,3 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 2022 noch keine entsprechenden Pläne vorlagen. Weiters gab es im Geschäftsjahr 2022 auch keine im Zähler berücksichtigten Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen.

Der taxonomiefähige Anteil am CapEx hat sich bei der Post von 79,4% auf 88,1% erhöht (Österreichische Post AG von 90,1% auf 94,9%). Das ist neben den Investitionen in Logistikinfrastruktur und Fuhrpark auch auf eine Änderung der Berechnungsweise zurückzuführen. Im Jahr 2022 wurden erstmals auch Investitionen in Verwaltungsgebäude berichtet (Aktivität 7.7).

Die Post plant in den kommenden Jahren umfangreiche Investitionen, welche potenziell einen Beitrag zur Ausweitung der taxonomiefähigen und in weiterer Folge ggfs. auch taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten leisten können. Der Großteil davon betrifft den Neu- und Ausbau von Logistikinfrastruktur wie Logistikzentren und Zustellbasen (Aktivität 6.15) und die Erneuerung der Zustellflotte (Aktivität 6.5). Als Beitrag zum Klimaschutz werden in der Österreichischen Post AG seit 2022 ausschließlich Elektrofahrzeuge für die Zustellung beschafft. In der Transportlogistik (Aktivität 6.6) werden Lkw nach dem neuesten Stand der Technik hinsichtlich Emissionen ausgewählt und neu verfügbare Antriebstechnologien wie Wasserstoff getestet. Der Kauf von den DNSH-Kriterien entsprechenden Reifen für die emissionsarmen und emissionsfreien Fahrzeuge wird evaluiert, um die Investitionen in den Fuhrpark künftig auch flächendeckend als taxonomiekonform ausweisen zu können. 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 und werden Wärmepumpen in die Gebäude integriert.

-  siehe „Umwelt & Klima“, S. 84ff, 88f („Grüne & effiziente Mobilität“) und S. 90f („Grüne & effiziente Immobilien“)

➤ Taxonomiefähiger und taxonomiekonformer 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 unten 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	1.842,2
Überleitungspositionen beim Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-5,7
Überleitungspositionen beim Personalaufwand	Mio EUR	22,7
Überleitungspositionen bei Abschreibungen	Mio EUR	61,4
Überleitungspositionen bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen	Mio EUR	-68,1
➤ OpEx nach IFRS Einzelabschluss	Mio EUR	1.852,5

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	1.852,5	100%	Mio EUR	2.442,3	100%
Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-502,1	-27,1%	Mio EUR	-750,1	-30,7%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Personalaufwand	Mio EUR	-945,7	-51,0%	Mio EUR	-1.144,2	-46,9%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Abschreibungen	Mio EUR	-146,2	-7,9%	Mio EUR	-184,3	-7,5%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Aufwand für Finanzdienstleistungen	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-11,3	-0,5%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – sonstige betriebliche Aufwendungen	Mio EUR	-166,6	-9,0%	Mio EUR	-245,8	-10,1%
> OpEx nach EU-Taxonomie (Nenner)	Mio EUR	91,9	5,0%	Mio EUR	106,5	4,4%

Somit handelt es sich nach den obigen Definitionen nur um 5% des OpEx nach IFRS Einzelabschluss bzw. 4% des OpEx nach 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 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 und -konformen 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 Vorkonten (z. B. Applikation zur Fahrzeugverwaltung). Doppelerfassungen wurden so ebenfalls vermieden. Der OpEx für die Anpassung von Wirtschaftsaktivitäten an den Klimawandel lag im Geschäftsjahr 2022 nicht vor.

Der taxonomiefähige Anteil am OpEx hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 58,3% auf 55,7% leicht verringert (Österreichische Post AG von 61,1% auf 56,6%). Der größte Teil der Betriebsausgaben ist auf 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 7.3–7.7) von Bedeutung. Der zweitgrößte Anteil besteht aus Ausgaben in Zusammenhang mit kurzfristigen bzw. geringwertigen, nicht aktivierten Leasing-Objekten wie Fahrzeugen und Logistikinfrastruktur. Schulungs- und Umschulungsaufwendungen in Zusammenhang mit taxonomiefähigen Aktivitäten konnten nur in einem sehr geringfügigem Ausmaß einer Aktivität zugeordnet werden. Forschung und Entwicklung fand aufgrund von fehlender direkter Zuordenbarkeit keine Berücksichtigung in Nenner und Zähler.

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des Umsatzes auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter Umsatz (in Mio EUR)	Umsatzanteil (in %)	Absoluter Umsatz (in Mio EUR)	Umsatzanteil (in %)	Klimaschutz (in %)	Anpassung an den Klimawandel (in %)	Wasser- und Meeresressourcen (in %)	Kreislaufwirtschaft (in %)	Umweltverschmutzung (in %)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (in %)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	119,1	6,2%	134,8	5,4%	100%	-	-	-	-	-
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	39,2	2,0%	40,7	1,6%	100%	-	-	-	-	-
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	0,0	0,0%	0,6	0,0%	100%	-	-	-	-	-
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	524,2	27,3%	639,5	25,7%	100%	-	-	-	-	-
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		682,5	35,5%	815,6	32,8%						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	823,1	42,8%	1.040,6	41,8%						
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	214,4	11,2%	331,7	13,3%						
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	141,1	7,3%	158,7	6,4%						
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		1.178,6	61,3%	1.531,0	61,5%						
> Total (A.1 + A.2)		1.861,1	96,8%	2.346,6	94,3%						
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten											
> Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		60,6	3,2%	141,6	5,7%						
> Gesamt (A + B)		1.921,7	100%	2.488,2	100%						

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des
 ●● CapEx auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter CapEx (in Mio EUR)	CapEx-anteil (in %)	Absoluter CapEx (in Mio EUR)	CapEx-anteil (in %)	Klimaschutz (in %)	Anpassung an den Klimawandel (in %)	Wasser- und Meeresressourcen (in %)	Kreislaufwirtschaft (in %)	Umweltverschmutzung (in %)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (in %)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Stromerzeugung mittels Photovoltaiktechnologie	4.1	4,1	1,6%	5,5	1,8%	100%	-	-	-	-	-
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	0,4	0,2%	0,4	0,1%	100%	-	-	-	-	-
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	1,4	0,6%	1,8	0,6%	100%	-	-	-	-	-
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	0,0	0,0%	0,4	0,1%	100%	-	-	-	-	-
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	45,0	17,7%	49,7	16,0%	100%	-	-	-	-	-
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	2,1	0,8%	2,8	0,9%	100%	-	-	-	-	-
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	0,0	0,0%	0,0	0,0%	100%	-	-	-	-	-
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		53,0	20,8%	60,6	19,5%						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	14,9	5,9%	21,1	6,8%						
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	3,4	1,3%	7,6	2,5%						
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	163,9	64,5%	177,4	57,2%						
Neubau	7.1	5,7	2,2%	5,7	1,8%						
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	0,0	0,0%	0,0	0,0%						
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	0,0	0,0%	0,0	0,0%						
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0,3	0,1%	0,7	0,2%						
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		188,2	74,0%	212,6	68,6%						
> Total (A.1 + A.2)		241,1	94,9%	273,1	88,1%						
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten											
> CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		13,0	5,1%	36,9	11,9%						
> Gesamt (A + B)		254,1	100%	310,0	100%						

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des ●● OpEx auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter OpEx (in Mio EUR)	OpEx-anteil (in %)	Absoluter OpEx (in Mio EUR)	OpEx-anteil (in %)	Klimaschutz (in %)	Anpassung an den Klimawandel (in %)	Wasser- und Meeresressourcen (in %)	Kreislaufwirtschaft (in %)	Umweltverschmutzung (in %)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (in %)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Stromerzeugung mittels Photovoltaiktechnologie	4.1	0,1	0,1%	0,1	0,1%	100 %	-	-	-	-	-
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	0,0	0,0%	0,0	0,0%	100 %	-	-	-	-	-
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	0,4	0,4%	0,4	0,4%	100 %	-	-	-	-	-
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	6,1	6,6%	7,3	6,9%	100 %	-	-	-	-	-
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%	100 %	-	-	-	-	-
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	0,0	0,0%	0,0	0,0%	100 %	-	-	-	-	-
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		6,7	7,2%	7,9	7,4%						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Installation und Betrieb elektrischer Wärmepumpen	4.16	0,0	0,0%	0,0	0,0%						
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	22,7	24,7%	25,5	24,0%						
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	2,0	2,1%	2,3	2,1%						
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	6.15	18,2	19,8%	21,1	19,8%						
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	2,1	2,3%	2,2	2,1%						
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	0,4	0,5%	0,5	0,4%						
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		45,3	49,3%	51,5	48,3%						
> Total (A.1 + A.2)		52,0	56,6%	59,4	55,7%						
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten											
> OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		39,9	43,4%	47,1	44,3%						
> Gesamt (A + B)		91,9	100%	106,5	100%						

Prinzipien der Berichterstattung

GRI 3-1

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 2-3, 2-5

Der Nachhaltigkeitsbericht der Österreichischen Post wird jährlich veröffentlicht. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 und schließt damit lückenlos an den Nachhaltigkeitsbericht 2021 an, der im Frühjahr 2022 veröffentlicht wurde. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt und wendet die GRI Universal Standards 2021 an.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht kommt die Österreichische Post ihren Verpflichtungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach UGB §§ 243b und 267a (NaDiVeG) nach. Zusätzlich werden in einem gesonderten Kapitel die Angaben zu Art. 8 der EU-Taxonomie erfüllt. Die veröffentlichten Angaben wurden von unabhängiger dritter Stelle geprüft. Die entsprechende Bestätigung der BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (vormals BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft) findet sich im unabhängigen Prüfbericht am Ende dieses Nachhaltigkeitsberichts. Die externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts wurde im Namen des Aufsichtsrats beauftragt. Die Auswahl der externen Prüferin wurde per öffentlicher Ausschreibung vorgenommen.

Die verwendeten Messmethoden bei der Kennzahlenerhebung wurden analog zum letzten Nachhaltigkeitsbericht gewählt. Vereinzelte Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht.

GRI 2-2, 2-4, 3-2 SDB 13

Die Berichterstattung umfasst die Österreichische Post AG sowie ihre vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Die im Geschäftsjahr 2022 neu hinzugekommenen Gesellschaften Aras Digital und Express One SI wurden in die Berichterstattung integriert. Die österreichischen Gesellschaften EMD Elektronische- u. Mikrofilm-Dokumentationssysteme, Scanpoint, sendhybrid

und D2D wurden zur Post Business Solutions zusammengefasst. Eine Auflistung aller im Bericht inkludierten Konzernunternehmen findet sich in der Tabelle rechts. Für die Berichterstattung entsprechend dem NaDiVeG erfolgt eine Aufteilung der wesentlichen Kennzahlen nach Muttergesellschaft (Österreichische Post AG) und Konzern.

Die konzernweite Erhebungssystematik wurde im Jahr 2021 auf das, auch in der finanziellen Berichterstattung genutzte, Meldedatenportal des Konzerns umgestellt. Es wurden detaillierte Möglichkeiten zur Datenauswertung geschaffen, um eine optimale Integration in das Berichtswesen sicherzustellen. Basierend auf diesen Datenauswertungen wurden Validierungs- und Plausibilitätschecks entwickelt und zur Anwendung gebracht. 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 Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen dokumentiert. Ebenfalls wurden alle risikobehafteten Prozessschritte identifiziert und evaluiert und anschließend mit Kontrollmechanismen versehen. Im Jahr 2022 wurden die im Vorjahr erstmals etablierten Prozesse weiter verbessert und um ein internes Quartalsreporting erweitert.

GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3 SDB 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 Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf der ISO-Norm

Konzernunternehmen

ACL advanced commerce labs GmbH
adverserve digital advertising services GmbH
Aras Digital a.s.
Aras Kargo a.s.
Austrian Post International Deutschland GmbH
bank99 AG
City Express d.o.o.
Express One d.o.o.
Express One Hungary Kft.
Express One Montenegro d.o.o.
Express One SI d.o.o.
Express One Slovakia s.r.o.
feibra GmbH
Medien.Zustell GmbH
M&BM Express OOD
Overseas Trade Co. Ltd. d.o.o.
Post Business Solutions GmbH
Post E-Commerce GmbH
Post Immobilien GmbH
Post IT Services GmbH
Post Systemlogistik GmbH
Post Wertlogistik GmbH
Scanpoint Slovakia s.r.o.
Slovak Parcel Service s.r.o.
Weber Escal d.o.o.

14064 zur Bilanzierung der Treibhausgase sowie den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol.

Die Scope-1-Emissionen der Österreichischen Post AG im Straßentransport werden in der Organisationseinheit Konzern-Fuhrpark 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) erfasst. Die Basisdaten für Scope-3-Emissionen im Bereich Transport (gefahrte Kilometer) von externen Frächter*innen kommen aus Datenbanken, wobei zwischen den Bereichen Transportlogistik und Distribution unterschieden wird. Die Daten für die Transportlogistik basieren auf den abgerechneten gefahrenen Kilometern. 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 Konzern-Immobilien 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 Konzernunternehmen werden direkt bei den jeweiligen Konzernunternehmen 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 die nationalen Konzernunternehmen für Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Strom, Diesel und Benzin stammen aus der Datenbank des Umweltbundesamts. 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 Umweltbundesamts 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 Umweltbundesamts 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 Konzernunternehmen werden für Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin ebenfalls die Emissionsfaktoren aus der Datenbank des Umweltbundesamts verwendet. 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 Content Index

Im nachfolgenden GRI-Index werden die von der Post berichteten allgemeinen Angaben und die Indikatoren der Themenstandards aufgelistet. Die Auswahl der themenspezifischen Indikatoren stehen in Verbindung mit den wesentlichen Themen aus dem Masterplan Nachhaltigkeit 2030. Wenn ein GRI-Indikator auf ein SDG einzahlt, ist dies an entsprechender Stelle angeführt.

Statement über die Nutzung	Die Österreichische Post hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 berichtet.
GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Sektorstandard(s)	Kein anwendbarer Sektorstandard vorhanden

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
---------------	--------	---------------------------------------	-------------------------------	-----

ALLGEMEINE ANGABEN

●● 1. DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 08, 09		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 08, 155		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 154, 170	Die Berichtsperiode umfasst das Geschäftsjahr 2022 (01.01.-31.12.2022) und steht damit im Einklang mit der Finanzberichterstattung. Geplante Veröffentlichung: 15. März 2023	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 126-131, 133, 134, 136, 137, 141, 154		
	2-5 Externe Prüfung	S. 167, 154		

●● 2. TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER*INNEN

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 08, 09, 65, 73	Informationen zur Lieferkette sowie zu Geschäftsbeziehungen finden sich auch im Geschäftsbericht auf Seite 08ff	
	2-7 Angestellte	S. 73, 132f		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 132f		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
●● 3. UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 12, 20f, 66, 67		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 35ff		SDG 5: Geschlechtergleichheit
	2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 35f		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 20, 66ff Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 38f		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 20f		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Die Freigabe des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt durch den Vorstand. Der Aufsichtsrat wird in seiner Prüfpflicht durch die externe Prüfung des Wirtschaftsprüfers unterstützt und prüft den Nachhaltigkeitsbericht im Zuge des Prüfungsausschusses	
	2-15 Interessenkonflikte	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 37		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 20, 66ff		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 36f		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 39		
	2-19 Vergütungspolitik	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 40	Die Vergütungspolitik ist auf der Website post.at/ir/c/corporate-governance zugänglich	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 40		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2022: S. 40	Informationen zur Vergütung werden jährlich im Corporate Governance Bericht sowie im öffentlich verfügbaren Vergütungsbericht offengelegt post.at/ir/c/corporate-governance	
●● 4. STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN				
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 04ff		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 08, 20, 23, 65, 67f, 70ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 66ff		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 70f		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 65f, 71f		
			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	
			Mit Bezug zu arbeitsrechtlichen Vorgaben (wie z.B. AuslBG oder ASVG) waren im Jahr 2022 drei Verwaltungsstrafverfahren (teilweise Verfahren zum gleichen Sachverhalt nach unterschiedlichen Bestimmungen) anhängig. In einem Verfahren wurde aufgrund einer zurechenbaren Fehlleistung eines*iner Mitarbeiter*in rechtskräftig eine geringfügige Verwaltungsstrafe verhängt; die anderen Verfahren sind noch nicht abgeschlossen	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		post.at/mitgliedschaften	
●● 5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 31f, 60f, 106ff		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-30 Tarifverträge	S. 132f		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
➤ WESENTLICHE THEMEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 08, 24ff, 154		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 24ff		
●● WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 54ff, 72f		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 73f, 75, 125	Nicht zutreffend: Weitere Informationen zu dieser Angabe sind nicht zutreffend	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 39ff	Vertraulichkeitseinschränkungen: Kosten sowie finanzielle Risiken oder Chancen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht	SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
● ● INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 73f, 75, 125		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 44f, 73, 75	Es handelt sich in diesem Fall um kommerzielle Investitionen	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
● ● BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 54ff, 65ff		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant*innen	S. 65	Der Begriff lokale Lieferant*innen bezieht sich auf Lieferant*innen aus Österreich. Definition wichtige Betriebsstätten: Standorte in Österreich	SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
● ● KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 54ff, 66ff		
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 67f		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 69f		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 71		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
● ● WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 54ff, 65ff		
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem 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	→

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		<p>Wettbewerb sowie Unzulässigkeit der vertraglich vereinbarten Geheimhaltungs-klauseln und unrichtige Anwendung von Umsatzsteuerregelungen. In diesem Zusammenhang wurde im Februar 2021 zudem eine einstweilige Verfügung beantragt, die mit Gerichtsbeschluss vom 25.3.2021 zu- gunsten der Post (mittlerweile rechtskräftig) abgewiesen wurde</p> <p>Im Hauptverfahren ist am 22.6.2021 ein Teil- beschluss u. a. zulasten der Post ergangen, wonach die Post im Bereich Info.Mail Dis- kriminierung und die Vereinbarung von Ge- heimhaltungsverpflichtungen bezogen auf Rabattstaffeln und Rabattsätze abstellen soll. Dieser Teilbeschluss wurde vom OGH als Kartellobergericht am 11.11.2021 (mittler- weile rechtskräftig) bestätigt. Ein Teil des Verfahrens ist noch anhängig</p>	
● ● STEUERN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 74		
	207-1 Steuerkonzept	S. 74		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S. 74		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	S. 74		
GRI 207: Steuern 2019	207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		<p>Vertraulichkeitseinschränkungen: Die Post berichtet das Country-by-Country-Rep- orting (CbC) entsprechend der OECD-Leitlinien (BEPS Action 13) für den gesamten Konzern an das österreichische Finanzamt. Die Infor- mationen werden in weiterer Folge auf Basis der OECD-Leitlinie, der EU RL 2016/881 sowie österreichischem Verrechnungspreisdoku- mentationsgesetz (VPDG) an alle betreffenden Steuerbehörden übermittelt. Von einer wei- teren Veröffentlichung im Nachhaltigkeitsbe- richt werden wir aus Vertraulichkeitsgründen bis auf weiteres absehen</p>	
● ● MATERIALIEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 84ff, 92f		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 131		<p>SDG 8: Menschen- würdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhal- tiger Konsum und Produktion</p>
● ● ENERGIE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 84ff, 88ff, 90ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 126ff, S. 154f		SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
				SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
GRI 302: Energie 2016	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 90f, 127		
●● EMISSIONEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 84ff, 88ff, 90ff		
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 128f, 154f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 128f, 154f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 128f, 154f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
GRI 305: Emissionen 2016	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 130		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
●● ABFALL				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 84ff, 92f	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 Echtdateen auf Basis von Jahresaufstellungen von den beauftragten Abfallsammel- und Entsorgungsunternehmen	

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 93, 132		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 93		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-3 Angefallener Abfall	S. 132	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	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-4 Zur Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 132	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	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
GRI 306: Abfall 2020	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 132	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	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
● ● UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 50ff, 72		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferant*innen 2016	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 66		
● ● BESCHÄFTIGUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 106ff		
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 134	Nicht anwendbar: Gemäß Post-interner Definition wird zur Berechnung der Zugänge und Abgänge der Jahresdurchschnitt herangezogen	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer*innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 109		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
● ● ARBEITNEHMER*INNEN-ARBEITGEBER*INNEN-VERHÄLTNIS				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 106ff		
GRI 402: Arbeitnehmer*innen-Arbeitgeber*innen-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		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	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
● ● ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 115ff		
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 117f		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 117ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 117f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
	403-4 Mitarbeiter*innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 117ff		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-5 Mitarbeiter*innenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 117f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	S. 115		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 118f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 136f	Produktivstunden werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht. Information nicht verfügbar: Unfallhäufigkeit für Zeitarbeitskräfte: Da die Produktivstunden der Zeitarbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen, kann aktuell keine Berichterstattung erfolgen. Information nicht verfügbar: Darstellung der Zeitarbeitskräfte nach Geschlecht	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
● ● AUS- UND WEITERBILDUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 106ff		
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 137	Gemäß den in der Ausbildungsdatenbank hinterlegten Personendaten ist keine Auswertung nach Führungsebene oder sonstiger Funktion möglich (keine Systemschnittstellen)	SDG 5: Geschlechter- gleichheit
GRI 404: Aus- und Weiter- bildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 110ff		SDG 8: Menschen- würdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
● ● DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 112ff		
GRI 405: Diversität und Chancen- gleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 135f		SDG 5: Geschlechter- gleichheit SDG 8: Menschen- würdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
● ● SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 50ff, 72		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferant*in- nen 2016	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 66		SDG 5: Geschlechter- gleichheit SDG 8: Menschen- würdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
● ● SCHUTZ DER KUND*INNENDATEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 28f, 102ff, 119ff		
GRI 418: Schutz der Kund*innen- daten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund*innendaten		Im Jahr 2022 wurde ein amtswegiges Prüfverfahren eingeleitet und nach einer Stellungnahme der Post wieder eingestellt. Zudem gab es rund zehn Einzelbeschwerde- verfahren. Das Verfahren betreffend einen stehengelassenen Postdepotbeutel ist im Re- visionsverfahren beim Verwaltungsgerichts- hof anhängig. Der Verwaltungsgerichtshof hat im amtswegigen Prüfverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Parteiäffinitäten entschieden, dass deren Verarbeitung unzu- lässig war. Das Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Parteiäffini- täten ist aber noch im Revisionsverfahren beim Verwaltungsgerichtshof anhängig. Die Datenschutzbehörde hat gegen die Ent- scheidung des Bundesverwaltungsgerichts, die Strafe aufzuheben, ein außerordentliches Rechtsmittel erhoben. Die Datenschutzbe- hörde 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. Diese beiden Verwaltungsstrafverfahren sind momentan unterbrochen, da eine, aus Sicht der zustän- digen Gerichte, für die Beurteilung wesentli- che Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt wurde	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen	SDG
---------------	--------	---------------------------------------	------------------------------	-----

WEITERE WESENTLICHE THEMEN OHNE GRI-ENTSPRECHUNG

●● NACHHALTIGE PRÄSENZ- & PRIVATKUND*INNENANGEBOTE

GRI 3:	3-3			
Wesentliche Themen 2021	Management von wesentlichen Themen	S. 58ff		

●● NACHHALTIGE BRIEF- & PAKETANGEBOTE

GRI 3:	3-3			
Wesentliche Themen 2021	Management von wesentlichen Themen	S. 61		

●● GESELLSCHAFTLICHER DIALOG & KOOPERATIONEN

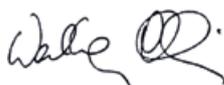
GRI 3:	3-3			
Wesentliche Themen 2021	Management von wesentlichen Themen	S. 121f		

Wien, am 28. Februar 2023

Der Vorstand



GEORG PÖLZL
Generaldirektor
Vorstandsvorsitzender (CEO)



WALTER OBLIN
Generaldirektor-Stellvertreter
Vorstand Brief & Finanzen (CFO)



PETER UMUNDUM
Vorstandsdirektor
Vorstand Paket & Logistik (COO)

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 ökologischen und sozialen Aspekte.

Copernicus

Copernicus ist das Erdbeobachtungsprogramm der Europäischen Union. Es bietet Informationsdienste auf der Grundlage von satellitengestützter Erdbeobachtung und In-situ-Daten (Nicht-Weltraumdaten) an.

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

ISIMIP

ISIMIP ist das „Inter-Sectoral Impact Model Intercomparison Project“. Das Projekt wurde von dem Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung gemeinsam mit dem IIASA (International Institute for Applied Systems Analysis) gegründet.

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

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 für die Bewertung der Chancen und Risiken aus der Klimaerwärmung für das Geschäftsmodell von Unternehmen zu setzen.

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

 2-5

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 Folgenden „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2022 durchgeführt. Der Prüfungsauftrag ist im Zuge der Abspaltung des Prüfungsbetriebes der BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mit Wirkung zum 26. Jänner 2023 im Wege der Gesamtrechtsnachfolge mit allen Rechten auf die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft übergegangen.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2022 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (§§ 243b und 267a UGB), den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (im Folgenden „GRI-Standards 2021“) sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm Artikel 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung ((EU) 2021/2178) iVm Artikel 9 lit. a und b der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) (§§ 243b und 267a UGB), den GRI-Standards 2021 sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm Artikel 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung ((EU) 2021/2178) iVm Artikel 9 lit. a und b der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

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 ((EU) 2020/852) iVm Artikel 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung ((EU) 2021/2178) iVm Artikel 9 lit. a und b der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852).

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 31.12.2022 in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (§§ 243b und 267a UGB), den GRI-Standards 2021 sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm Artikel 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung ((EU) 2021/2178) iVm Artikel 9 lit. a und b der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und dem 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 Berücksichtigung 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 wurde durch einen Vor-Ort-Besuch im Headquarter in Istanbul durchgeführt;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die im GRI-Index angeführten GRI-Standards 2021, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß §§ 243b und 267a UGB sowie der GRI-Standards 2021 angemessen adressiert wurden;

- Beurteilung, ob die Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (2020/852) iVm Artikel 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung (2021/2178) iVm Artikel 9 lit. a und b der EU-Taxonomie-Verordnung (2020/852) angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des Nachhaltigkeitsbericht.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, 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).

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen anderer dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche anderer dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Eine Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbericht stimmen wir zu.

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“ (Beilage II) subsidiär, für den Fall, dass in den vorrangigen Vereinbarungsgrundlagen (siehe Punkt 2. der Rahmenvereinbarung) 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 Fahrlässigkeit mit zwei Millionen Euro beschränkt.

Wien, am 28. Februar 2023



BDO Assurance GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (als Gesamtrechtsnachfolgerin der BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft)

Mag. Gerhard Posautz e.h.

Wirtschaftsprüfer

Mag. Peter Bartos e.h.

Wirtschaftsprüfer

➤ Kontakt & Impressum

GR 2-3

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

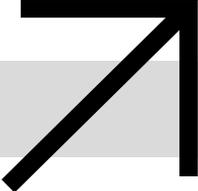
Fotografie

Ian Ehm, Wien
Andreas Jakwerth, Wien
Österreichische Post AG

S. 80 © Österreichische Post AG/WARDA/Catism,
S. 83 (CO₂-Zertifikate) © Österreichische Post AG,
Credits: Christian Husar

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: 14. März 2023



**Wissen,
was
zählt.**





**Wissen,
was
zählt.**



post.at/csr