
Nichtfinanzieller Bericht

36	Allgemeines
41	Mitarbeiter und Diversität
47	Gesellschaft und Datensicherheit
50	Menschenrechte, Compliance und Antikorruption
55	Umwelt
63	Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

ALLGEMEINES

Nachhaltigkeit hat bei der Österreichischen Post einen sehr hohen Stellenwert. Auch zukünftig wird die Post ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Mitarbeiter und die Umwelt sowie die Gesellschaft mit einer Vielzahl zielgerichteter Maßnahmen positiv gestalten. Als Unternehmen ist die Post ihren Kapitalgebern zu wirtschaftlichem Erfolg verpflichtet. Dabei ist sie sich aber ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, ihrer Rolle als Arbeitgeber und ihres ökologischen Fußabdrucks sehr bewusst. Durch die Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft, kann die erfolgreiche Zukunft des Unternehmens gesichert werden.

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten

Seit der vollständigen Marktöffnung Österreichs ist die Österreichische Post AG Universaldienstleister und garantiert die Versorgung des Landes mit qualitativ hochwertigen Postdienstleistungen. Die Österreichische Post AG erwirtschaftet 88% des Konzernumsatzes. Aus diesem Grund fokussierte sich die Post bei der bereits seit 2010 jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI auf die Österreichische Post AG. Mit dem Inkrafttreten des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) haben sich neue Berichterstattungspflichten für die Post ergeben. Im Geschäftsjahr 2017 hat die Post erstmals ihre Finanzberichterstattung um Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen auf den gesamten Konzern erweitert.

Die folgenden Kapitel enthalten die geforderten Angaben gemäß § 243b Abs. 1–3 UGB i. V. m. § 267a 1–3 UGB und umfassen nichtfinanzielle Informationen der Österreichischen Post AG sowie ihrer vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Um Redundanzen zu vermeiden, wird mitunter auf Stellen im Lagebericht sowie im Corporate Governance Bericht, die nichtfinanzielle Angaben enthalten, verwiesen. Dies betrifft weiterführende

Angaben zum Geschäftsmodell, dem Risikomanagement sowie dem Diversitätskonzept der Österreichischen Post. Nichtfinanzielle Kennzahlen werden im Zweijahresvergleich dargestellt.

Die hier veröffentlichten Angaben wurden von unabhängiger dritter Stelle geprüft. Eine entsprechende Bestätigung der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft ist am Ende des nichtfinanziellen Berichts zu finden.

 siehe S. 63f

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen mit Projektbeispielen finden Sie im gesonderten Nachhaltigkeitsbericht. Er wurde nach den GRI Standards und in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde ebenfalls von der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft geprüft und zeitgleich mit dem Finanzbericht veröffentlicht.

 siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018

Geschäftsmodell

Die Österreichische Post ist mit rund 20.500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von 2 Mrd EUR ein bedeutender Logistik- und Postdienstleister in Österreich und darüber hinaus. Das Kerngeschäft umfasst die Beförderung von Briefen, Werbesendungen, Printmedien und Paketen sowie diverse Logistikdienstleistungen. Die Post bündelt ihre Geschäftsaktivitäten in den beiden Divisionen Brief, Werbepost & Filialen sowie Paket & Logistik.

 siehe Geschäftstätigkeit und Organisationsstruktur S. 58

Mit ihren Konzernunternehmen ist die Post im Bereich Brief, Werbepost & Filialen sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland und Südost- und

Osteuropa aktiv. Der folgende Nichtfinanzielle Bericht deckt den gesamten Konzern, mit Ausnahme der Umweltkennzahlen der Tochtergesellschaft Express One Hungary, ab. Die Muttergesellschaft Österreichische Post AG trägt 88 % zum Gesamtumsatz bei und beschäftigt 85 % der Mitarbeiter. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2018 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar. An einer weiteren Harmonisierung wird gearbeitet, um zukünftig eine bessere Vergleichbarkeit der Kennzahlen auf Konzernebene zu ermöglichen. In weiterer Folge werden daher Veränderungen jeweils für die Österreichische Post AG kommentiert.

Nähere Informationen zum Geschäftsmodell sowie zur Strategie der Österreichischen Post finden Sie im Kapitel Unternehmen und Aktionäre.

 siehe S. 04f

Tochtergesellschaft	Land
ACL advanced commerce labs GmbH	Österreich
EMD – Elektronische- u. Mikrofilm-Dokumentationssysteme Ges.m.b.H.	Österreich
feibra GmbH	Österreich
Medien.Zustell GmbH	Österreich
Post E-Commerce GmbH	Österreich
Post Immobilien GmbH	Österreich
Post Systemlogistik GmbH	Österreich
Post.Wertlogistik GmbH	Österreich
Scanpoint GmbH	Österreich
sendhybrid ÖPBD GmbH	Österreich
AUSTRIAN POST International Deutschland GmbH	Deutschland
City Express d.o.o.	Serbien
City Express Montenegro d.o.o.	Montenegro
Express One d.o.o., Sarajevo	Bosnien und Herzegowina
Express One Hungary Kft.	Ungarn
IN TIME s.r.o.	Slowakei
M&BM Express OOD	Bulgarien
Overseas Trade Co. Ltd. d.o.o.	Kroatien
Scanpoint Slovakia s.r.o.	Slowakei
Slovak Parcel Service s.r.o.	Slowakei
Weber Escal d.o.o.	Kroatien

Wesentliche Themen

Die Österreichische Post hat die wesentlichen Themen in einem interaktiven Prozess von externen Stakeholdern und internen Fachexperten gemeinsam erarbeitet. Die Wichtigkeit der wesentlichen Themen als auch die Auswirkungen auf das wirtschaftliche Umfeld, die Gesellschaft, die Mitarbeiter sowie die Umwelt wurden mit externen und internen Stakeholdern erarbeitet. Die Ergebnisse wurden anschließend in einer Wesentlichkeitsmatrix verankert.

Die wesentlichen Themen sind sowohl für die Muttergesellschaft Österreichische Post AG als auch für ihre Tochtergesellschaften geschäftsrelevant und beinhalten die vom Gesetz abzudeckenden Bereiche. Als Universaldienstleister in Österreich gelten jedoch für die Österreichische Post AG rechtliche Vorgaben hinsichtlich der Versorgungssicherheit und Zustellgeschwindigkeit, die auf ihre Tochtergesellschaften nicht zutreffen. Dementsprechend ist das wesentliche Thema „Regionale Infrastruktur und Versorgungssicherheit“ ausschließlich für die Österreichische Post AG relevant.

Aufgrund ihrer Bedeutung für die Post und ihre Stakeholder fließen die Themen in die integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Post ein und werden mithilfe von Zielen und Maßnahmen verfolgt.

 siehe S. 42f, 54ff

Der nichtfinanzielle Bericht gliedert sich in vier Abschnitte, in denen alle genannten Belange inklusive Herausforderungen, Konzepten und Ergebnissen sowie wesentlichen Risiken und nichtfinanziellen Kennzahlen dargestellt werden.

- **Mitarbeiter und Diversität – Wir alle sind die Post**
- **Gesellschaft und Datensicherheit – Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt**
- **Menschenrechte, Compliance und Antikorruption – Wir handeln verantwortungsvoll**
- **Umwelt – Wir handeln zukunftsorientiert**

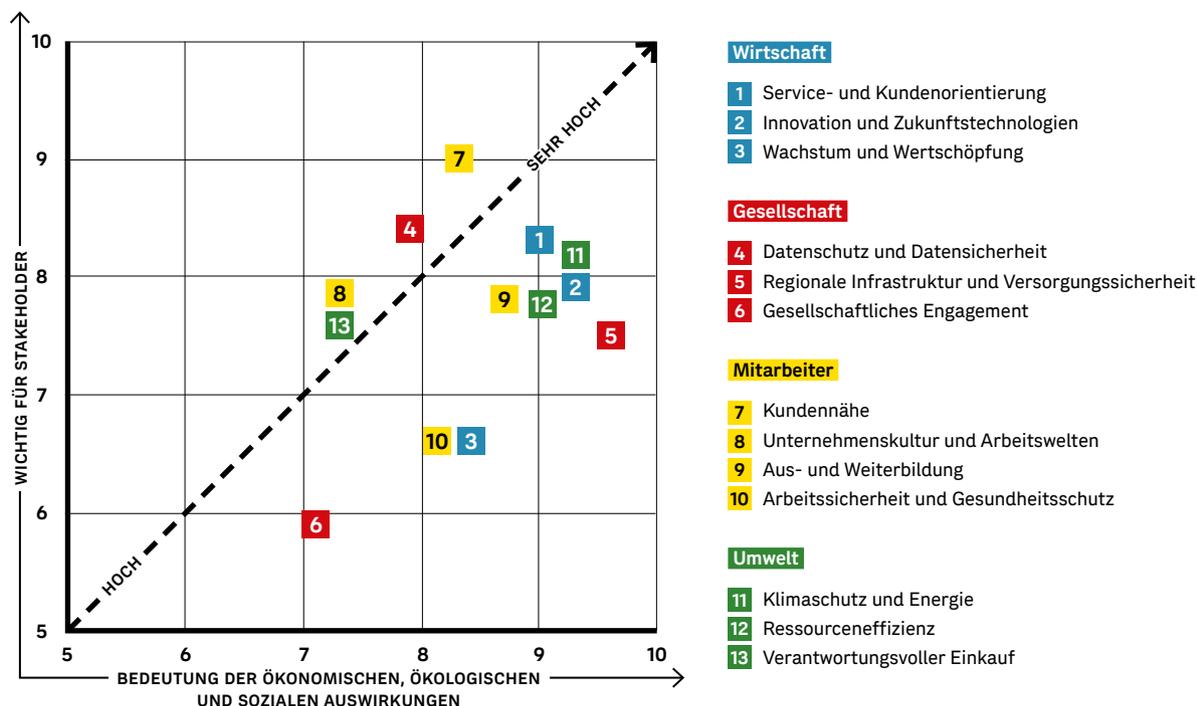
Risikobetrachtung

Der nichtfinanzielle Bericht geht auf Risiken ein, die von der Post auf die wesentlichen Belange ausgehen. Diese werden in den jeweiligen Abschnitten näher erläutert. Derzeit bestehen keine schwerwiegenden Risiken in Bezug auf die Belange.

Darüber hinaus betreibt die Österreichische Post ein umfangreiches Risikomanagement, das die Risiken für das Unternehmen und alle Unternehmenseinheiten und Konzerngesellschaften abdeckt.

Im Interesse der Nachhaltigkeit fließen auch ökologische, soziale und ethische Aspekte in die Risiko-steuerung ein. Risiken und Chancen aus dem Bereich

Wesentlichkeitsmatrix der Österreichischen Post



Nachhaltigkeit werden von den Fachleuten in den jeweiligen Organisationseinheiten überwacht und bei Überschreitung der Wesentlichkeitsgrenzen an das zentrale Risikomanagement gemeldet. Eingemeldete Nachhaltigkeitsrisiken werden der konzernweiten Risikobewertung- und analyse unterzogen und entweder qualitativ oder quantitativ bewertet. Besteht bei einer qualitativen Bewertung jedoch ein besonders hohes Risikopotential, muss in weiterer Folge eine Quantifizierung des Risikos vorgenommen werden.

Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung aller Risiken und ein anschließendes Reporting an den Vorstand. Dabei werden qualitative als auch quantitative Nachhaltigkeitsrisiken bei Überschreiten eines intern definierten Risikoschwellenwerts an den Vorstand berichtet.

 siehe S. 85ff

Auszeichnungen und Anerkennungen



Die Post agiert nachhaltig – das wird vom Kapitalmarkt sowie verschiedenen nationalen und internationalen Ratings bestätigt.

MSCI ESG
RESEARCH LLC



MSCI ESG RESEARCH

Mit AAA erzielte die Österreichische Post bei den MSCI Environmental, Social und Governance Ratings im Jahr 2018 das bestmögliche Ergebnis. Dabei wurde sie nach dem Best-in-Class-Ansatz mit anderen Unternehmen innerhalb der Branche verglichen und bewertet. Positiv beurteilt wurde vor allem der Ausbau der Elektrofahrzeugflotte. Die attraktiven Vergütungssysteme und Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter sowie die guten und soliden Strukturen in der Unternehmensführung wurden ebenfalls hervorgehoben.



ISS OEKOM RESEARCH

ISS oekom research ist eine der weltweit führenden Ratingagenturen im nachhaltigen Anlagesegment. Im oekom Corporate Rating vom Mai 2018 wurde die Österreichische Post für ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten mit dem Prime-Status ausgezeichnet. Mit diesem Prime Rating zählt die Post zu den führenden Unternehmen im Nachhaltigkeitsbereich in der Branche Transport und Logistik.



CARBON DISCLOSURE PROJECT

Beim Carbon Disclosure Project (CDP), der weltweit größten Datenbank für unternehmensrelevante Umwelt- und Klimainformationen, die von Kapitalmarktteilnehmern zur Beurteilung potenzieller Investments genutzt wird, erzielte die Post 2018 ein A- Rating. Dieses Ergebnis belegt nicht nur die transparente Umweltberichterstattung der Post, sondern auch die Qualität der eingeleiteten Klimaschutzmaßnahmen.



ECOVADIS

Die CSR-Tätigkeit der Österreichischen Post wurde beim EcoVadis-Rating mit dem „Gold Recognition Level“ ausgezeichnet. EcoVadis ist eine Bewertungsplattform für Nachhaltigkeit, die sich das Ziel gesetzt hat, die Umwelt- und Sozialpraktiken von Unternehmen durch ein CSR-Performance-Monitoring innerhalb der Lieferkette zu fördern und Unternehmen beim nachhaltigen Handeln zu unterstützen.



VÖNIX

Die erneute Aufnahme in den Nachhaltigkeitsindex VÖNIX der Wiener Börse für die Periode 2018/19 zeigt, dass die Österreichische Post auch aus Sicht des Kapitalmarktes nachhaltig agiert.



IPC GOLD AWARD 2018

Die Österreichische Post engagiert sich in internationalen Programmen wie dem „Environmental Measurement and Monitoring System“ (EMMS) der International Post Corporation (IPC). 2018 wurde sie mit dem IPC Gold Award ausgezeichnet.

ENERGY GLOBE AWARD

Anfang 2018 erhielt die Österreichische Post AG für ihr Konzept der Elektromobilität den international renommierten „Energy Globe World Award“. Der Preis wird jährlich für herausragende Projekte mit dem Fokus auf Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien vergeben.

AUSTRIAN SUSTAINABILITY REPORTING AWARD

Beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) – dem Preis für die besten österreichischen Nachhaltigkeitsberichte – hat die Österreichische Post AG im November 2018 den 3. Platz in der Kategorie „Separater Nachhaltigkeitsbericht großer Unternehmen“ belegt. Mit dem ASRA werden die österreichischen Unternehmen ausgezeichnet, die die Forderung, nachhaltig zu wirtschaften, vorbildlich umsetzen und in ihrem Nachhaltigkeitsbericht transparent darstellen.

MITARBEITER UND DIVERSITÄT

Wir alle sind die Post

Dem Personalmanagement der Post als Dienstleistungsunternehmen kommt eine besondere Bedeutung zu, denn mit seinen Maßnahmen trägt es entscheidend zum Erfolg und der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei. In diesem Zusammenhang spielen ein gutes Arbeitsumfeld, attraktive Karriereöglichkeiten, Arbeitssicherheit und betriebliche Gesundheitsförderung eine wesentliche Rolle. Megatrends, die das Postgeschäft im Bereich Mitarbeiter beeinflussen, sind der demografische Wandel unter dem Aspekt der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, die steigende Komplexität der Tätigkeiten, der Effizienzdruck und die Automatisierung von Abläufen. Damit verbunden sind die Minimierung von Unfallrisiken, der Schutz der Mitarbeiter sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance zur Steigerung der Motivation und der Mitarbeiterbindung.

Konzepte und ihre Ergebnisse

In einem Umfeld, das so stark von Veränderungen und Wandel geprägt ist, sind klare gemeinsame Visionen und Wertvorstellungen für Mitarbeiter wichtig, um zielorientiert und nachhaltig handeln zu können. Die Leistungen der Post sind auf die wesentlichen Themen, die sich aus den Dialogen mit den Stakeholdern ergeben haben, abgestimmt:

- Unternehmenskultur und Arbeitswelten
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Kundennähe

Die Förderung der Unternehmens- und Führungskultur ist ein zentrales Anliegen der Personalarbeit der Post. Zur Steuerung und Kontrolle ihrer Leistungen im Mitarbeiterbereich hat die Post Ziele und Maßnahmen definiert, die regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Eine Übersicht zu den Zielen und Maßnahmen finden Sie in der folgenden Tabelle:

Hauptziel: Unternehmens- und Führungskultur fördern

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Trainings für Führungskräfte: Durchführung von Schulungen und Seminaren für Führungskräfte im Ausmaß von mindestens 1.000 Personentagen	Schulungen und Seminare für Führungskräfte im Ausmaß von 2.122 Personentagen wurden durchgeführt	Durchführung von Schulungen und Seminaren für Führungskräfte im Ausmaß von mindestens 1.000 Personentagen
Ein Tag beim Kunden: Teilnahme von mindestens 250 Führungskräften am Programm „Ein Tag beim Kunden“	304 Führungskräfte nahmen am Programm „Ein Tag beim Kunden“ teil	Teilnahme von mindestens 250 Führungskräften am Programm „Ein Tag beim Kunden“
Audit „berufundfamilie“: Weiterführung des Re-Audits	Geplante Re-Audits und Maßnahmen wurden weitergeführt und umgesetzt und im Jahresbericht zur Zielvereinbarung festgehalten	Die geplanten Maßnahmen weiterführen bzw. laufend umsetzen

Hauptziel: Auf Gesundheit und Sicherheit achten

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Herzratenvariabilitätsanalysen: Durchführung von Herzratenvariabilitätsanalysen und Gesundheitsworkshops in mindestens 5 Dienststellen	273 Herzratenvariabilitätsanalysen wurden an 20 Dienststellen durchgeführt	Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen



Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Gesundheitsaktivitäten: Durchführung von 1.000 Gesundheitsberatungen und 15 Gesundheitstagen	Es wurden rund 1.130 Gesundheitsberatungen und 18 Gesundheitstage durchgeführt	Durchführung von 1.000 Gesundheitsberatungen und 15 Gesundheitstagen
Entwicklung und Weiterführung von Gesundheitsprojekten: Die Post bewegt („Richtiges Bewegen bringt allen was“): Erstellung von 10 Kurzfilmen und einer Broschüre zur richtigen Bewegung samt Schulungsoffensive	Erstellung von 12 Kurzfilmen („Richtiges Bewegen bringt allen was) inklusive Schulungsoffensive	Erstellung einer Broschüre und Plakaten zur richtigen Bewegung samt Schulungsoffensive. Umsetzung des Projekts „Fit2Work“ im Briefzentrum Wien
Evaluierung psychischer Belastungen: Maßnahmenableitung für die Bereiche Paketlogistik Österreich und Verteilzentren sowie Transportlogistik	Evaluierung psychischer Belastungen bei Paketlogistik Österreich sowie Verteilzentren und Transportlogistik abgeschlossen	Evaluierung psychischer Belastungen der Unternehmenszentrale
Unfallprävention: Einführung der Helmtragepflicht für Fahrrad-Zusteller	Einführung der Helmtragepflicht für Fahrrad-Zusteller und deren Ausstattung mit einem gut sichtbaren Posthelm und Erstellung eines Kurzfilmes zur Unfallprävention	Ableitung von Maßnahmen zu den häufigsten Unfallursachen 2018. Erstellung von Plakaten zum Thema „Sturz und Fall“ und Maßnahmen zum Thema Verkehrssicherheit
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitnehmerschutz: Erstellung einer Broschüre samt Checklisten für die einzelnen Führungsebenen und Bereiche zur einfachen Handhabung und Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes	Erstellung einer Broschüre „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ für die einzelnen Führungsebenen und Bereiche zur einfachen Handhabung und Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes	Erstellung von Checklisten für die einzelnen Bereiche zur einfachen Handhabung und Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes. Schulungs-/ Unterweisungsoffensive für Führungskräfte

UNTERNEHMENSKULTUR UND ARBEITSWELTEN

Die Etablierung einer offenen und modernen Unternehmens- und Führungskultur ist für die Post von hoher Wichtigkeit. Um ein gutes Betriebsklima und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen, wurden auf Grundlage des Unternehmensleitbildes Führungsleitlinien erarbeitet. Sie sollen dazu beitragen, die Unternehmens- und Führungskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Neben einheitlichen Führungsleitlinien und einer offenen Kommunikationskultur rundet das Angebot zusätzlicher Sozialleistungen über den Verein post.sozial die motivierenden und leistungsfördernden Arbeitsbedingungen bei der Post ab. Der Verein ist gemeinnützig und bezweckt die soziale Unterstützung von aktiven Mitarbeitern der Österreichischen Post AG und österreichischer Tochterunternehmen, aber auch von Mitarbeitern im Ruhestand sowie Angehörigen und Hinterbliebenen von Mitarbeitern. 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.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Der Post ist es ein großes Anliegen, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden.

Aufgrund der Bedeutung der Arbeitssicherheit ist sie bei der Österreichischen Post AG auch organisatorisch fest verankert: Arbeitssicherheit wird in größeren Dienststellen in Arbeitsschutzausschüssen behandelt, zu deren

Mitgliedern Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Sicherheitsvertrauenspersonen, die Belegschaftsvertretung sowie Arbeitgebervertreter gehören. Die Vorgaben dazu sind im Arbeitnehmerschutzgesetz geregelt.

Darüber hinaus will die Post die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter unterstützen und fördern. Daher bietet die Österreichische Post AG eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen zum Thema Gesundheitsschutz wie beispielsweise Herzratenvariabilitätsanalysen, Gesundheitsberatungen und Gesundheitstage mit umfangreichem Beratungs- und Informationsangebot sowie die Förderung des sportlichen Engagements.

Der Mitarbeiterschutz ist neben unserer unternehmerischen Verantwortung auch ein geschäftsrelevanter Faktor, da durch Unfälle und Ausfallzeiten auch Kosten entstehen. Durch die Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit wird somit auch die betriebliche Effizienz gefördert und Produktivitätssteigerungen ermöglicht.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Post hat zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme etabliert, um das vorhandene Potenzial ihrer Mitarbeiter voll auszuschöpfen und den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Dazu gehören Fachschulungen, Weiterbildungskurse, Coachings und Trainings in der Österreichischen Post AG und in ihren Tochtergesellschaften.

Darüber hinaus wird die Ausbildung von jungen Arbeitnehmern durch ein spezielles Traineeprogramm unterstützt sowie im Rahmen der Lehrlingsausbildung die „Lehre mit Matura“ angeboten.

Die Investitionen in Aus- und Weiterbildung ermöglichen langfristige Karrierewege durch die fachliche

und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Wir gehen davon aus, dass dies ein relevanter Faktor für die Zufriedenheit und somit Bindung unserer Mitarbeiter ist. Eine geringe Fluktuation verhindert wiederum Wissensabwanderung aus dem Unternehmen und trägt dazu bei, Recruiting- und Einschulungskosten für neue Mitarbeiter gering zu halten.

KUNDENNÄHE

Das Thema Kunden- und Serviceorientierung ist im Leitbild der Post verankert und daher wichtig für alle Mitarbeiter. Das Unternehmen ist davon überzeugt, dass sich sämtliche Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiter positiv auf das Thema Kundennähe auswirken. Denn ganz im Sinne des Leitsatzes „Wir stellen den Kunden in den Mittelpunkt“ bieten gut ausgebildete Mitarbeiter optimalen Service und tragen so zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit bei.

Um auf die veränderten Lebensstile und Ansprüche der Kunden einzugehen, arbeitet die Post stetig an innovativen Leistungen, die ihre Angebotspalette ergänzen. Dabei stehen der Kundenkomfort und die Servicequalität immer im Vordergrund. Die Kundenorientierung und der hohe Servicelevel der Mitarbeiter werden durch die guten Kundenzufriedenheitswerte der Österreichischen Post AG, die quartalsweise von einem externen Institut erhoben werden, belegt.

DIVERSITÄT

Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung von Mitarbeitern sind für die Österreichische Post AG wie auch für ihre Tochtergesellschaften selbstverständlich.

Im Rahmen ihres Diversity-Managements fördert die Post soziale Vielfalt und nutzt sie konstruktiv. Die Post will die individuelle Verschiedenheit ihrer Mitarbeiter nicht nur tolerieren, sondern diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorheben. Das schafft eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen. Um Chancengleichheit zu schaffen, tritt die Post jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen und hat als klares Bekenntnis dafür bereits 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt bei der Österreichischen Post die Innovationskraft erhöht und es uns ermöglicht, den vielfältigen Anforderungen der Kunden sowie zukünftigen Entwicklungen gerecht zu werden und so langfristig die Profitabilität des Unternehmens zu sichern.

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 S. 24f

Wesentliche Risiken

Trotz Maßnahmen zur Unfallverhütung und Erhaltung der Gesundheit ergeben sich die wesentlichen Risiken im Bereich Mitarbeiter durch mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen von Mitarbeitern, die durch arbeitsbedingte Beanspruchungen hervorgerufen werden können.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiter der Österreichischen Post AG hat sich von 17.225 Vollzeitkräften (VZK) in 2017 auf 17.406 VZK in 2018 leicht erhöht. Dies ist einerseits auf die gute Auslastung bei Briefsendungen sowie andererseits auf die steigende Mengenentwicklung bei Paketen, die sich im Jahr 2018 in einer zweistelligen Wachstumsrate von 11,1% bei der transportierten Paketmenge widerspiegelt, zurückzuführen.

Die Diversitätsbetrachtung zeigte im Jahr 2018 einen weiterhin ausgewogenen Mix der Mitarbeiter nach Altersklassen. Die Kennzahl „Frauen in leitenden Positionen“ verzeichnet einen Anstieg des Frauenanteiles für das Jahr

2018. Dies ist ein Effekt der kontinuierlichen Frauenförderungsmaßnahmen.

Die Fluktuationsstatistik zeigt in den letzten Jahren eine steigende Tendenz und spiegelt somit die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt wider. Die gute Konjunktursituation führte grundsätzlich zu einer erhöhten Wechselbereitschaft von Mitarbeitern. Diesem Umstand Rechnung tragend hat die Österreichische Post AG ein umfangreiches Programm initiiert, um die Fluktuation zu reduzieren und die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Sowohl im administrativen als auch im Bereich der Brief- und Paketlogistik wurden entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Mitarbeiter

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2017	2018	2017	2018
Mitarbeiter gesamt (VZK²)	17.225	17.406	19.956	20.545
davon Frauen	5.027	5.264	5.996	6.481
davon Männer	12.198	12.142	13.960	14.064
nach Altersklassen				
unter 30 Jahren	2.317	2.731	2.799	3.396
30–50 Jahre	7.690	7.535	9.325	9.377
ab 51 Jahren	7.218	7.139	7.832	7.772
Mitarbeiter in leitenden Positionen³ (VZK)	887	778	993	972
davon Frauen	202	186	224	245
davon Männer	685	591	769	727
nach Altersklassen				
unter 30 Jahren	14	19	n/a ⁵	24
30–50 Jahre	438	363	n/a ⁵	513
ab 51 Jahren	435	395	n/a ⁵	435
Mitarbeiter Vollzeit (Personen)	15.256	15.324	n/a ⁵	18.228
Mitarbeiter Teilzeit (Personen)	3.474	3.600	n/a ⁵	3.951
Fluktuation (Abgänge absolut – Personen)⁴	2.309	2.548	n/a ⁵	3.280
davon Frauen	885	918	n/a ⁵	1.211
davon Männer	1.424	1.630	n/a ⁵	2.069
nach Altersklassen				
unter 30 Jahren	651	735	n/a ⁵	969
30–50 Jahre	764	789	n/a ⁵	1.130
ab 51 Jahren	894	1.024	n/a ⁵	1.181

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo. Die hier dargestellte Kennzahl „Mitarbeiter gesamt VZK“ entspricht daher nicht der Anzahl der „Mitarbeiter gesamt (VZK)“, wie in Tabelle auf S.45 angeführt.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² VZK = Vollzeitkräfte (Jahresmittelwert)

³ Vorstände, Führungskreis („Direct Reports“ der Vorstände), erweiterter Führungskreis („Direct Reports“ des Führungskreises oder Schlüsselkräfte) und Führungskonferenz (Mitarbeiter der BE 2 bis 5, die mindestens drei Mitarbeiter führen) sowie alle weiteren leitenden Mitarbeiter, die mindestens 3 Mitarbeiter führen.

⁴ Abgänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Hierbei sind sämtliche Formen des Abgangs mitberücksichtigt.

⁵ Diese Kennzahl wird für den Österreichische Post-Konzern im Jahr 2018 erstmalig berichtet.

Mitarbeiter nach Divisionen

	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
	2017	2018	2017 ¹	2018
Mitarbeiter gesamt (VZK²)	17.225	17.406	20.524	20.545
Brief, Werbepost & Filialen	13.690	13.590	14.820	14.270
Paket & Logistik	1.568	1.710	3.695	4.118
Coporate	1.967	2.106	2.009	2.157

¹ Die Werte für 2017 beinhalten alle Tochtergesellschaften und unterscheiden sich daher von den Werten 2017 der Tabelle Mitarbeiter auf Seite 44.

² VZK = Vollzeitkräfte (Jahresmittelwert)

Krankenstand und Unfälle

Seit 2018 wurde eine statistisch erhöhte Anzahl an Arbeitsunfällen ausgewiesen. Dies ist auf eine verbesserte und somit veränderte Datenerhebungs- und Auswertungssystematik zurück zu führen. Die Krankenstandsquote ist trotz gestiegener Paketmengen nahezu gleichgeblieben.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2017	2018	2017	2018
Krankenstandsquote Mitarbeiter (VZK in %)	10,1	10,6	n/a ³	9,7
Anzahl der Arbeitsunfälle²	617	718	676	809
Todesfälle durch Unfall	0	0	0	3

¹ **Post-Konzern 2017:** Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

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

³ Diese Kennzahl wird für den Österreichische Post-Konzern im Jahr 2018 erstmalig berichtet.

Aus- und Weiterbildung

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Seminarteilnehmer erhöht. Die Anzahl der Seminare blieb stabil. Die Anzahl der Personenstunden war mit 118.415 über dem langjährigen Schnitt. Die Kennzahlen 2017 waren

durch Sondereffekte geprägt, wie den Wegfall der Teilnehmererfassung der Herzratenvariabilitäts-Messungen in den Zustellbasen.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2017	2018	2017	2018
Anzahl der Seminare	1.066	1.062	1.133	1.259
Anzahl der Teilnehmer	6.092	6.473	6.326	6.868
Personenstunden	131.894	118.415	n/a ²	123.496

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

² Diese Kennzahl wird für den Österreichische Post-Konzern im Jahr 2018 erstmalig berichtet.

GESELLSCHAFT UND DATENSICHERHEIT

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt

Als Universaldienstleister ist die Konzernmutter Österreichische Post AG verpflichtet, ihrem Versorgungsauftrag gerecht zu werden und täglich Postdienstleistungen für jeden Haushalt in ganz Österreich in höchster Qualität und zu einem einheitlichen Preis sowie ein flächendeckendes Standortnetz zur Verfügung zu stellen. Aufgrund dessen konzentrieren sich viele Angaben dieses Kapitels auf die Österreichische Post AG.

Um Veränderungen zu begegnen, denen das Postgeschäft aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der Digitalisierung unterworfen ist, beobachtet und analysiert die Post diese Herausforderungen und richtet ihr Management darauf aus.

Die Herausforderungen im Bereich Gesellschaft umfassen vor allem den demografischen Wandel, verschiedene Lebensstile der Kunden sowie zunehmendes Nachhaltigkeits- und Umweltbewusstsein.

Konzepte und ihre Ergebnisse

Priorität hat die Gewährleistung der flächendeckenden Versorgung des Landes mit postalischen Diensten, denn damit ist die Österreichische Post AG entscheidend für die Kommunikationsinfrastruktur Österreichs mitverantwortlich. Daneben unterstützt die Österreichische Post AG verschiedene Sozialprojekte, die einen direkten Bezug zu ihrem Kerngeschäft haben.

Darüber hinaus sind für die Post Vertraulichkeit sowie Informations- und Datensicherheit äußerst wichtige Themen. Denn sowohl Geschäftskunden als auch die Empfänger der Sendungen stellen der Post Daten zur reibungslosen Abwicklung von Transport und Zustellung zur Verfügung.

Im gesellschaftlichen Bereich wurden gemeinsam mit den Stakeholdern folgende wesentliche Themen identifiziert:

- Regionale Infrastruktur & Versorgungssicherheit
- Gesellschaftliches Engagement
- Datenschutz & Datensicherheit

Um die Erfolge und Fortschritte in ihrem Schwerpunktfeld Gesellschaft zu messen und ihre Leistungen zu dokumentieren und zu steuern, hat die Post Ziele definiert, die jährlich aktualisiert werden. Die Ziele stellen sich 2018 und 2019 wie folgt dar.

Hauptziel: Versorgungssicherheit Gewährleisten und Rahmenbedingungen gestalten

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Gewährleistung einer jederzeit zuverlässigen Zustellung und Übererfüllung der gesetzlichen Vorgaben durch die Österreichische Post AG	95,8% der Briefe wurden durch die Österreichische Post AG am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	Gewährleistung einer jederzeit zuverlässigen Zustellung und Übererfüllung der gesetzlichen Vorgaben durch die Österreichische Post AG
Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus durch die Österreichische Post AG	Die Österreichische Post AG übertrifft die Vorgaben: Insgesamt 1.791 Standorte umfasste das Geschäftsstellennetz mit Ende 2018	Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus durch die Österreichische Post AG

Hauptziel: Gesellschaftliches Engagement fördern

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Fortführung der Unterstützung von sozialen Projekten durch die Logistikkompetenz der Post	Insgesamt wurden 412.000 Handys für die Ö3-Wundertüte gesammelt. 7.300 Kinder erhielten Pakete vom Christkind und 3.000 Schulboxen werden jedes Schuljahr durch die Österreichische Post AG landesweit verschickt	Fortführung der Unterstützung von sozialen Projekten durch die Logistikkompetenz der Post

REGIONALE INFRASTRUKTUR UND VERSORGUNGSSICHERHEIT

Dieses wesentliche Thema bezieht sich aufgrund des Versorgungsauftrags der Österreichischen Post AG als Universaldienstleister nur auf die Österreichische Post AG und nicht auf ihre Tochtergesellschaften.

Die Österreichische Post AG stellt täglich Briefe und Pakete in ganz Österreich zu. Um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, bietet sie ihre Leistungen flächendeckend im ganzen Land an und befördert jährlich 5,3 Mrd Sendungen. Die Österreichische Post AG erfüllt ihren Auftrag in ausgezeichneter Qualität: 2018 wurden 95,8% der Briefe bereits am nächsten Werktag und 97,3% der aufgegebenen Pakete an Privatkunden innerhalb von zwei Werktagen zugestellt.

Beide Werte liegen über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes. Mit einem breiten Angebot an Dienstleistungen – online wie offline – berücksichtigt die Post die Kundenbedürfnisse und integriert sie über alltagsnahe Lösungen in ihr Kerngeschäft.

Durch die Optimierung der Standorte und Prozesse wird eine effiziente Logistik sichergestellt. Das trägt zur Kundenzufriedenheit bei. Die Reputation der Österreichischen Post AG, und damit verbunden der jährlich erhobene Customer Satisfaction Index sind Einflussfaktoren für ein langfristiges Wachstum des Unternehmens.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die Österreichische Post engagiert sich über die Unternehmensgrenzen hinaus und unterstützt eine Reihe von gesellschaftsrelevanten, sozialen Projekten und Aktivitäten. Dabei legt die Post großen Wert darauf, dass das soziale Engagement einen deutlichen Bezug zum Kerngeschäft hat. 2018 unterstützte die Österreichische Post AG erneut die Ö3-Wundertüte in Österreich sowie die Aktion „Pakete fürs Christkind“.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Aufgrund der technischen Entwicklungen sowie der stetig steigenden Bedeutung von Daten für die erfolgreiche Entwicklung der Post ergreift der Post-Konzern umfangreiche Maßnahmen, um die Vertraulichkeit von Kunden- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität

und Verfügbarkeit der von der Post betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Zur Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) hat die Post im Jahr 2018 diverse Maßnahmen gesetzt. Im Rahmen eines Projektes wurden neue Prozesse aufgesetzt und bestehende Prozesse an die neue Rechtslage angepasst. Es wurden verschiedene Richtlinien zu datenschutzspezifischen Themenstellungen erstellt und an alle Mitarbeiter kommuniziert.

Auch die konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit spielt eine große Rolle. Damit der Datenschutz von allen Mitarbeitern gelebt wird und potenziellen Strafzahlungen sowie Reputationsschäden durch die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben vorgebeugt wird, hat die Post eine Datenschutzorganisation etabliert. Diese besteht aus Datenschutzmanagern in den Fachbereichen der Österreichischen Post AG und den Datenschutzbeauftragten und Datenschutzmanagern in den Tochtergesellschaften. Im Jahr 2018 wurde ein postweites E-Learning zum Thema Daten- & Informationssicherheit ausgerollt. Zusätzlich wurden Informationsveranstaltungen für Personengruppen mit besonderen Sicherheitsanforderungen, wie etwa Führungskräfte und Mitarbeitern im Rechnungswesen, abgehalten.

Die Post hält sich bei der Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten an die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zum Datenschutz (z. B. das Datenschutzgesetz, die EU-Datenschutz-Grundverordnung). Um das Leistungsangebot für ihre Kunden moderner und attraktiver zu gestalten, geht die Post neue Wege und entwickelt innovative Produkte und Dienstleistungen. Der Rechtsrahmen für neue innovative Produkte und Dienstleistungen und die damit verbundenen Datenverarbeitungen lassen Interpretationsspielräume bei den seit Mai 2018 anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorschriften offen und können daher immer wieder Gegenstand von Diskussionen und datenschutzrechtlichen Verfahren sein.

Wesentliche Risiken

Die wesentlichen Risiken hinsichtlich des Versorgungsauftrags bestehen in der Unterbrechung der Versorgung mit Postdienstleistungen in Österreich, die durch Betriebsausfälle oder -einschränkungen, Umweltereignisse, IT-Ausfälle, Streiks, Personalengpässe und Grippe-Epidemien hervorgerufen werden und negative Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit mit sich ziehen können.

Die wesentlichen Risiken im Bereich Datenschutz und Datensicherheit ergeben sich durch die mögliche Entwendung oder durch die rechtswidrige Veröffentlichung von sensiblen Kunden- sowie Mitarbeiterdaten und daraus folgende Reputationsschäden, eine steigende Kundenzufriedenheit sowie eine Bußgeldandrohung nach der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO).

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
	2017	2018	2017	2018
Anzahl Geschäftsstellen	1.802	1.791	Nicht anwendbar ¹	Nicht anwendbar ¹
Zustellrate für die am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellten Briefe	95,4% der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	95,8% der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	Nicht anwendbar ¹	Nicht anwendbar ¹
Kundenzufriedenheit (Customer Satisfaction Index-Wert) ²	69 Punkte beträgt der durchschnittliche gute CSI-Wert	70 Punkte beträgt der durchschnittliche gute CSI-Wert	Kennzahl nicht auf Konzernebene verfügbar	Kennzahl nicht auf Konzernebene verfügbar
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2017 gab es keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2018 gab es keine wesentlichen Beschwerden und Fälle in Bezug auf die Verletzung von Kundendaten, Datendiebstahl oder Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2017 gab es keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2018 gab es keine wesentlichen Beschwerden und Fälle in Bezug auf die Verletzung von Kundendaten, Datendiebstahl oder Verlust von Kundendaten

¹ Da die Tochtergesellschaften der Österreichischen Post nicht dem Universaldienst unterliegen, sind diese Kennzahlen nicht für den Konzern anwendbar.

² Customer Satisfaction Index (CSI)-Wert: Skala von 0-100, < 50 Punkte: kritisch, 51-60: mäßig, 61-70: gut, 71-80: sehr gut, 81-100: ausgezeichnet

MENSCHENRECHTE, COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTION

Wir handeln verantwortungsvoll – Menschenrechte

Die Österreichische Post AG und ihre Konzernunternehmen messen dem korrekten Umgang mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden sowie mit Behörden und Institutionen eine besondere Bedeutung zu. Die lückenlose Einhaltung aller für die Unternehmen geltenden Vorschriften und Gesetze spielen dabei eine wichtige Rolle, denn die Post möchte als integrierter und verantwortungsvoller Geschäftspartner, Arbeitgeber und Dienstleister wahrgenommen werden.

Konzepte und ihre Ergebnisse

In diesem Zusammenhang nimmt die Post auch die Wahrung von Menschenrechten sehr ernst. Wesentliche Themen, die dies widerspiegeln, sind:

- Unternehmenskultur & Arbeitswelten
- Verantwortungsvoller Einkauf

Die Post tritt für die Einhaltung der Menschenrechte ein und achtet die Würde jedes Einzelnen. Bereits seit 2007 ist die Post Mitglied im UN Global Compact (unglobalcompact.com) und orientiert sich bei der Umsetzung ihrer Ziele und Aktivitäten unter anderem an dessen Prinzipien bezüglich Menschen- und Arbeitsrechten und lehnt jede Form von Missachtung der Menschenrechte

sowie Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. Die Post erwartet die Einhaltung dieser Prinzipien auch von ihren Geschäftspartnern.

Ausdruck dafür ist der im Jahr 2011 vom Vorstand als konzernweit bindende Vorschrift beschlossene Verhaltens- und Ethikkodex der Post. Die Inhalte des Verhaltens- und Ethikkodex spiegeln das Bekenntnis des Post-Konzerns zu den Prinzipien des UN Global Compact wider. Alle weiteren Konzernrichtlinien und Verhaltensanweisungen stützen sich auf den Verhaltens- und Ethikkodex und leiten sich von ihm ab. Die Verpflichtung zu diversen Konventionen der International Labour Organization (ILO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen, die soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte fördert, ist weiterer Ausdruck dessen, dass sich die Post für die Achtung der Menschenrechte einsetzt. Zudem werden seitens des Staats Österreich Menschenrechte in der Verfassung und in zahlreichen einfachen Gesetzen geschützt. Auch die Europäische Menschenrechtskonvention hat Verfassungsrang.

Durch die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte kommt die Post ihrer ethischen und moralischen Verantwortung nach und vermeidet dadurch das Aufkommen von Gerichtsverfahren, potenziellen Strafzahlungen und Verfahrenskosten sowie Reputationsschäden und damit einhergehender finanzieller Einbußen.

Im Hinblick auf die Wahrung von Menschenrechten hat sich die Post die folgenden Ziele gesetzt:

Hauptziel: Unternehmenskultur & Arbeitswelten positiv gestalten

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Förderung einer menschenwürdigen Unternehmenskultur	Maßnahmen zur Förderung von rechts- und unternehmenskonformem Verhalten	Weitere Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Förderung rechts- und unternehmenskonformem Verhaltens
		Weitere Gewährleistung von Mitarbeiterrechten

Hauptziel: Verantwortung im Einkauf wahrnehmen

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Fortführung von Lieferantenprüfungen und Evaluierung von Verbesserungspotenzial bei Lieferantenprüfungen	Umstellung des Vendor Integrity Checks (Teil der Lieferantenprüfung) auf einen systemgestützten Prozess	Fortführung von Lieferantenprüfungen

UNTERNEHMENSKULTUR & ARBEITSWELTEN

Die Achtung der Menschenwürde ist vor allem im Mitarbeiterbereich ein wichtiges Thema. So tritt die Post Vorurteilen und jeglicher Art von Diskriminierung entschlossen entgegen. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung wird von kollektivvertraglichen Regelungen der Arbeitsbedingungen und dem konzernweiten Verhaltens- und Ethikkodex geregelt. Darüber hinaus fördert die Post bewusst eine Unternehmenskultur, die von Respekt, Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist. So wird beispielsweise auch das Thema Mobbing in diversen Schulungen aufgegriffen. Weiters setzt sich der Betriebsrat der Österreichischen Post AG für die Aufrechterhaltung dieser Werte ein und sorgt stets für eine faire und chancengleiche Behandlung. Durch den Betriebsrat werden Arbeitnehmerbelange auch im Aufsichtsrat vertreten, wodurch eine Einbeziehung der Arbeitnehmer bei wichtigen Entscheidungen der Unternehmensleitung sichergestellt ist.

VERANWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Die Post möchte ihre Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette wahrnehmen. Deshalb hat die Achtung der Menschenrechte auch im zentralen Einkauf einen hohen Stellenwert. Konzernweite Beschaffungsrichtlinien legen fest, dass sich sämtliche Geschäftsbeziehungen an ethischen Grundsätzen zu orientieren haben und den Geboten der Fairness entsprechen müssen. Zudem ist seit 2012 der Verhaltenskodex für Lieferanten Teil der Standardunterlagen bei Ausschreibungsverfahren. Die

Lieferanten müssen sich verpflichten, die im Verhaltenskodex für Lieferanten geforderten sozialen Mindeststandards und Menschenrechte einzuhalten.

Ein weiteres Instrument zur Achtung der Menschenrechte im zentralen Einkauf ist der Vendor Integrity Check (VIC), der die Einhaltung des Lieferantenkodex überprüft. Bei hohen Beschaffungsvolumen und bei High Risk Categories werden Lieferanten dem Vendor Integrity Check unterzogen. Im Jahr 2018 wurde der VIC von einer Lieferanten-Selbstauskunft auf einen systemgestützten Prozess umgestellt. Dabei werden diverse Themenfelder, darunter auch Menschenrechte und Arbeitsrecht, geprüft. Alle geprüften Lieferanten werden im System ins Portfolio aufgenommen, wodurch ein kontinuierliches Monitoring wesentlicher Unternehmensmerkmale startet.

Für Lieferanten, die die Kriterien des VICs nicht erfüllen, werden in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung Maßnahmen festgelegt und anschließend dessen Umsetzung überprüft. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung des Lieferantenmanagements arbeitet die Post an der Implementierung eines vorgelagerten Prüfprozesses.

Wesentliche Risiken

Durch die Vielzahl an Geschäftsbeziehungen ergibt sich das wesentliche Risiko der Nichteinhaltung von Menschenrechten. Dies kann zu menschenunwürdigen Lebens- und Arbeitsverhältnissen führen sowie unzulässige Geschäftsbeziehungen mit Dritten verursachen. Zur Minimierung dieses Risikos wurden Maßnahmen wie der Vendor Integrity Check und die Lieferantenbewertung konzernweit installiert.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Post-Konzern	
	2017	2018
Anzahl von Lieferantenprüfungen	36	81

Wir handeln verantwortungsvoll – Compliance & Antikorrupktion

Werte wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Transparenz stellen für die Post wesentliche Maßstäbe des geschäftlichen Handelns dar. Dazu gehört auch, dass alle Beschäftigten des Konzerns im geschäftlichen Umgang jeden Anschein von Bestechlichkeit oder Unredlichkeit vermeiden.

Konzepte und ihre Ergebnisse

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact bekennt sich die Österreichische Post zu den darin formulierten Prinzipien und lehnt unlautere Geschäftspraktiken, Korruption und Bestechung entschieden ab. Die Österreichische Post erwartet die Einhaltung dieser Prinzipien gleichermaßen von ihren Geschäftspartnern.

Die folgenden wesentlichen Themen der Post bringen dies zum Ausdruck:

- Unternehmenskultur & Arbeitswelten
- Verantwortungsvoller Einkauf

Die Österreichische Post AG hat 2010 ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) etabliert. Das CMS umfasst die Bereiche „Kapitalmarkt“ und „Business Compliance“, worunter auch das Thema „Antikorrupktion“ fällt. Es entspricht den ISO Normen 37001 (Antikorrupktions-Managementsysteme) und 19600 (Compliance-Managementsysteme), und wurde im Jahr 2018 durch den TÜV Süd geprüft und zertifiziert.

Das CMS der Post schafft Transparenz über Compliance-relevante Sachverhalte mithilfe einer risikoorientierten Präventionsstrategie. Auf Basis der Ergebnisse der Compliance-Risikoanalysen werden risikoreduzierende Regelungen aufgestellt und entsprechende Maßnahmen in Geschäftsprozesse integriert.

Beim CMS nimmt die verantwortungsvolle Unternehmenskultur einen zentralen Stellenwert ein. Die Basis dafür sind das Leitbild, der Verhaltens- und Ethikkodex, eine klare Regelung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie Compliance Richtlinien. Begleitet werden alle Schritte von umfangreichen Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie einem handlungsorientierten Beratungsangebot.

Bei der Verankerung des CMS im gesamten Konzern wird das zentrale Compliance Office von Compliance-Beauftragten unterstützt. Im Zuge des CMS hat die Österreichische Post AG in den einzelnen Fachbereichen und in allen Tochtergesellschaften, an denen sie mehrheitlich beteiligt ist, Compliance-Beauftragte benannt. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung gibt es 23 Compliance-Beauftragte in Österreich und sieben Compliance-Beauftragte in ausländischen Beteiligungen. Die Aktivitäten der zentralen und der regionalen Compliance-Organisation tragen dazu bei in allen Unternehmenseinheiten eine nachhaltige, praxis- und handlungsorientierte Professionalisierung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sicher zu stellen.

Ethisches Verhalten hat in der Post hohen Stellenwert, deshalb verfolgt sie mit ihrem CMS die folgenden Ziele:

Hauptziel: Einwandfreies und vorbildliches Verhalten sicher stellen

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Regelungen für werte- und gesetzeskonformes Verhalten	2 Konzern-Richtlinien verabschiedet	Regelungen für werte- und gesetzeskonformes Verhalten
Information, Kommunikation und Schulung der Regelungen	50 Präsenzschulungen in Österreich mit insgesamt 735 Teilnehmern 125 E-Learning Schulungen	Information, Kommunikation und Schulung der Regelungen
Helpdesk (Anlaufstelle für Compliance-Anliegen)	185 bearbeitete Helpdesk-Anfragen	Helpdesk (Anlaufstelle für Compliance-Anliegen)
Kontrolle der Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeit	4 Kooperationen bei Revisionsprüfungen	Kontrolle der Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeit
Unterstützung bei definierten Geschäftsaktivitäten und Prüfungen		Unterstützung bei definierten Geschäftsaktivitäten und Prüfungen

Hauptziel: Wahrnehmung als vertrauenswürdiger Partner stärken

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019
Fortführung der Compliance-Risikoanalyse	18 persönliche Risikogespräche mit nationalen Compliance-Beauftragten	Fortführung der Compliance-Risikoanalyse
Ausweitung der Risikogespräche mit internationalen Compliance-Beauftragten inkl. Standortbesuchen	6 Risikogespräche mit internationalen Compliance-Beauftragten	Ausweitung der Risikogespräche mit internationalen Compliance-Beauftragten inkl. Standortbesuchen
Maßnahmenfestlegung- und Umsetzung	81 Lieferantenprüfungen	Maßnahmenfestlegung- und Umsetzung
Fallbearbeitung		Fallbearbeitung
Kommunikation und Information an Externe über CMS	Beteiligung an 2 Transparency-International-Arbeitsgruppen 3 externe Berichte (Geschäftsbericht/ Nichtfinanzieller Bericht, Corporate Governance Bericht, Nachhaltigkeitsbericht)	Kommunikation und Information an Externe über CMS

ERFASSUNG POTENZIELLER RISIKEN ALS BASIS DES COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS

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. Über das Konzernrisikomanagement wurden im Jahr 2018 keine Korruptionsrisiken gemeldet. Die persönlichen Risiko-Gespräche, in die die Compliance-Beobachtungen eingeflossen sind, umfassten alle österreichischen und sechs internationale Gesellschaften und deckten somit rund 60% der Konzerngeschäftstandorte ab. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet, der das daraus abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet.

COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Weitere Instrumente zur Förderung von verantwortungsvollem und integren Verhalten sind 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 Regelungen ist die Unterbindung der missbräuchlichen Verwendung von Insiderinformationen. Die Richtlinie entspricht den geltenden europäischen und österreichischen Kapitalmarktvorschriften sowie der Emittenten-Compliance-Verordnung der Finanzmarktaufsicht und ist bindend für alle Mitarbeiter im Konzern.

Im Jahr 2018 hat die Post das Thema Antikorruption in einer neuen Richtlinie geregelt. Die Konzernvorschrift zur „Annahme und Gewährung von Geschenken,

Einladungen und sonstigen Vorteilen“ und die Konzernvorschrift zum „Umgang mit Spenden und Sponsoring“ zu einer Business-Compliance-Richtlinie zusammengestellt. Sie wurde außerdem um die Themen „Umgang mit Interessenskonflikten“ und „Umgang mit Unternehmensressourcen“ erweitert.

BEWUSSTSEINBILDUNG DURCH SCHULUNGS-AKTIVITÄTEN

Eine weitere bedeutende Tätigkeit im Rahmen des CMS der Post ist die Bewusstseinsbildung von Mitarbeitern zum Thema Compliance und Antikorruption. Zum Einsatz kommen Aushänge, Infoscreens, Artikel im Mitarbeitermagazin, Info-E-Mails, Präsenz- und Online-Schulungen. Diese unterschiedlichen Kommunikations- und Schulungsformen ermöglichen sowohl eine zielgruppenspezifische als auch eine breitenwirksame Adressierung von Compliance-Themen. Ende 2018 wurde eine Neuerstellung eines Compliance-Schulungs-Videos in die Wege geleitet, das im Jahr 2019 ausgerollt wird.

Im Bereich der „BUSINESS-COMPLIANCE“ lag 2018 der Fokus auf einem Präsenzs Schulungsprogramm. Gemeinsam mit den Compliance-Beauftragten wurden in Österreich 50 Präsenzs Schulungstermine durchgeführt, an denen rund 731 Personen teilnahmen.

Im Themenbereich der KAPITALMARKT-COMPLIANCE wurden 2018 die Schulungs- und Informationsaktivitäten weitergeführt. Die Schulungsinhalte wurden in Form von Präsenzs Schulungen und E-Learning vermittelt. Darüber hinaus wurde auch im Mitarbeitermagazin „Meine Post“ über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit Kapitalmarkt-Compliance aufgeklärt.

Das Thema KARTELLRECHTS-COMPLIANCE ist für einen begrenzten Personenkreis, der in unmittelbarem Kontakt zu den Wettbewerbern steht, sehr wichtig. Für diese Zielgruppe hat das Compliance Office gemeinsam

mit der Rechtsabteilung eine Schulungsunterlage als Leitfaden für den Umgang mit Wettbewerbern verfasst und die Mitarbeiter geschult.

Neben Schulungen für Mitarbeiter ist die Fortbildung der Compliance-Beauftragten Teil der Schulungsaktivitäten. Im April 2018 fand der International Compliance Day statt und seit Oktober 2018 läuft der Lehrgang zum Compliance Officer. Der Abschluss dieses Lehrgangs ist für Juni 2019 geplant.

Durch die genannten Maßnahmen im Bereich Antikorruption und Compliance wurden im Berichtsjahr 100 % der Mitarbeiter zu diesem Thema informiert. Der gesamte Vorstand und Aufsichtsrat, sowie 82% aller weiteren risikorexponierten Mitarbeiter wurden zudem zu Antikorruption und Compliance geschult.

Für Fragen, Anmerkungen und Bedenken stehen das Compliance-Team und der konzernweit erreichbare Compliance Helpdesk persönlich, telefonisch oder auch anonym im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung. 2018 wurden 185 Mitarbeiteranfragen und Dokumentationen zu den Themen Vorteilsannahme und -gewährung, Spenden und Sponsoring sowie zu den Verhaltensgrundsätzen der Post vom Compliance Helpdesk bearbeitet.

ALS REAKTION AUF KORRUPTIONSVORFÄLLE ERGRIFFENE MASSNAHMEN

2018 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2018 wurden die im Rahmen des Compliance-Management-Systems der Österreichischen Post eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt.

Wesentliche Risiken

Über das Konzernrisikomanagement sowie über die jährliche Compliance-Risikoanalyse der Österreichischen Post werden auch potenzielle Korruptionsrisiken erfasst. Trotz bestehender Sponsoring-, Spenden- sowie Antikorruptionsrichtlinie besteht das Risiko, dass Bestechungsversuche durch Dritte (Geschenke, Einladungen, sonstige Vorteile) unternommen werden.

Die Compliance-Risikoanalyse weist, wie das Risikomanagementsystem, darauf hin, dass das Thema Antikorruption weiterhin kontinuierliche Aktivitäten erfordert, jedoch keine akute Korruptionsproblematik besteht.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Post-Konzern	
	2017	2018
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Gegen die Österreichische Post gab es im Jahr 2017 keine wesentlichen Klagen, Sanktionen oder Geldbußen wegen der Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	<p>Im Jahr 2018 gab es gegen die Österreichische Post keine Klagen, Sanktionen oder Geldbußen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung, gestützt auf UWG und/oder KartG.</p> <p>Gegen die Österreichische Post gab es im Jahr 2018 keine wesentlichen Klagen, Sanktionen oder Geldbußen wegen der Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen Bereich.</p>

Wir handeln zukunftsorientiert

Als Logistikunternehmen kommt der Post gerade im Umweltbereich eine große Verantwortung zu. Um dieser gerecht zu werden, analysiert die Post die globalen Entwicklungen und Herausforderungen und stimmt ihre Konzepte und die Maßnahmen in diesem Bereich auf diesen Kontext ab.

Megatrends, die die Post vor Herausforderungen stellen, sind der globale Klimawandel, lokale Immissionen, Ressourcenknappheit und die daraus folgende Energie- wende. Vor allem die Globalisierung und der dadurch stetig zunehmende internationale Handel haben große Auswirkungen auf Umwelt und Klima – besonders durch den Ausstoß klimawirksamer Treibhausgase wie CO₂.

Konzepte und ihre Ergebnisse

Die Post integriert Umweltaktivitäten bereits seit Jahren konsequent in ihr Kerngeschäft, um ihren ökologischen Fußabdruck von Jahr zu Jahr zu steuern. Die Leistungen der Post im Bereich Umwelt sind auf die wesentlichen Themen abgestimmt:

- Klimaschutz & Energie
- Ressourceneffizienz
- Verantwortungsvoller Einkauf

Die Post sieht Umweltschutz als kontinuierlichen Prozess. Deshalb evaluiert sie die Schwerpunkte, Ziele und Maßnahmen regelmäßig und passt sie, wenn nötig, an.

Zur Steuerung und Kontrolle ihrer Umweltleistungen hat die Post für 2018 und 2019 folgende Ziele und Maßnahmen definiert:

Hauptziel: Klima schützen und Ressourcen schonen

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019 und darüber hinaus
Weiterführung der Initiative CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT und Evaluierung der Ausweitung auf die Tochtergesellschaften	Auch 2018 wurden die CO ₂ -Emissionen der Österreichischen Post AG und deren Kompensation von TÜV Austria geprüft. Eine Ausweitung der Initiative wurde evaluiert, jedoch nicht beschlossen	Weiterführung der Initiative CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT und Evaluierung der Ausweitung auf die Tochtergesellschaften
Science Based Target CO ₂ -Reduktionsziel: Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013) und Evaluierung von CO ₂ -Reduktionszielen für Tochtergesellschaften	Anstieg der CO ₂ -Emissionen der Österreichischen Post AG aufgrund der wachsenden Paketmengen um 1,4% (Basisjahr 2013). Die Evaluierung der Ausweitung ist erfolgt, jedoch wurde noch kein Beschluss gefasst	Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013) und Evaluierung von CO ₂ -Reduktionszielen für die Tochtergesellschaften
Stetiger Ausbau des E-Fuhrparks auf 1.800 Fahrzeuge bis Ende 2020	1.592 E-Fahrzeuge waren Ende 2018 bei der Österreichischen Post AG im Einsatz, das entspricht einem Anteil von 17,2% am Gesamtfuhrpark	Einsatz von 100% Elektrofahrzeugen in der Zustellung (letzte Meile) bis 2030
Ausweitung des Projekts „grünes Wien“ (Zustellung von Brief- und Werbesendungen an Privatkunden zu Fuß, mit Fahrrad oder E-Fahrzeugen) auf weitere Landeshauptstädte und den ländlichen Raum	In Eisenstadt erfolgt durch die Österreichische Post AG eine 100%ige grüne Zustellung. In Wien, Wiener Neustadt und St. Pölten werden über 90% der Brief- und Werbesendungen grün zugestellt. In den restlichen Landeshauptstädten werden zwischen 60% und 80% der Sendungen grün zugestellt	Einsatz von 100% Elektrofahrzeugen in der Zustellung (letzte Meile) bis 2030
Weitere Energieeffizienzmaßnahmen in der Österreichischen Post AG und den Tochtergesellschaften	Umsetzung von 31 Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien Beleuchtung, Raumwärme, Strommessung und Warmwasserbereitung bei der Österreichischen Post AG und den Tochtergesellschaften	Weitere Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen in der Österreichischen Post AG, den Tochtergesellschaften und die Durchführung eines konzernweiten Energieaudits



Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019 und darüber hinaus
Evaluierung weiterer Optimierungs- und Qualitätssicherungspotenziale	Das Wertstoffmanagement wurde in sechs Logistikzentren der Österreichischen Post AG sowie in der Tochtergesellschaft feibra neu aufgestellt	Weiterführung der Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte im Bereich Wertstoffmanagement bei der Österreichischen Post AG
		Errichtung einer PV-Anlage am Dach des neuen Paketentrums Hagenbrunn und Sondierung weiterer Umsetzungsstandorte

Hauptziel: Umweltsensibilisierung stärken

Ziele 2018	Erreicht 2018	Geplant 2019 und darüber hinaus
Ausrollen der Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001:2015 auf weitere Standorte der Österreichischen Post AG und Medien.Zustell GmbH.	Paketzentrum Wernberg und zwei weitere Standorte der Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH erfolgreich nach ISO 14001 zertifiziert	Vorbereitung der ISO 14001 Zertifizierung von zwei weiteren Standorten (Logistikzentrum Hagenbrunn und Unternehmenszentrale Post am Rochus)
Evaluierung weiterer Standorte	Die Evaluierung weiterer Standorte wurde abgeschlossen und anschließend Ziele für die kommenden Jahre gesetzt	
Mitarbeitersensibilisierung mit Hilfe einer neuen Kampagne über Internet und Intranet	Publikation des „Fact Books“ zur Nachhaltigkeit Vorstellung des Themas Nachhaltigkeit beim Welcome Day für neue Mitarbeiter Erstellung einer neuen Recruiting Homepage Umsetzung einer Abfallkampagne in der Unternehmenszentrale Promotion für die Initiative „radelt zur Arbeit“ über das Intranet Schulung zur Abfalltrennung für alle Mitarbeiter der Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH	Ausrollen des internen Gütesiegels „CSR INSIDE“ zur Zertifizierung von Projekten und Mitarbeitern zum Thema Nachhaltigkeit Interne Promotion und österreichweite Teilnahme bei der Initiative „Österreich radelt“ zur Umweltsensibilisierung und Gesundheitsförderung Projekt zur Verwertung ausgemusterter Dienstkleidung Anwendung des Leitfadens für nachhaltige Veranstaltungen bei Events der Post
	Erarbeitung eines Leitfadens für nachhaltige Veranstaltungen	

KLIMASCHUTZ UND ENERGIE

Eine zentrale Rolle im Bereich Klimaschutz & Energie spielt die Reduktion der CO₂-Emissionen und somit die Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT. Dabei werden alle Sendungen innerhalb von Österreich durch die Österreichische Post AG CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT. Im Rahmen dieser Initiative werden in einem ersten Schritt Maßnahmen für höhere Effizienz in den Kernprozessen gesetzt, etwa Gebäude und Beleuchtung energetisch optimiert und die Fahrzeugflotte kontinuierlich erneuert.

Der zweite Schritt besteht in der verstärkten Nutzung von alternativen Technologien. Das Unternehmen betreibt drei Photovoltaikanlagen und ist der größte E-Flotten-Betreiber Österreichs. Mit der aus den Anlagen gewonnenen Energie kann die gesamte E-Flotte der Österreichischen Post AG mit Strom versorgt werden – emissionsfrei.

Alle derzeit nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen werden in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von nationalen und internationalen Klimaschutzprojekten kompensiert.

Um die Vertrauenswürdigkeit zu stärken, wird die CO₂-neutrale Zustellung aller Sendungen durch die Österreichische Post AG jährlich vom TÜV Austria bestätigt. Inzwischen nutzen über 150 Kunden das Logo in ihrer Kommunikation, denn die Initiative trägt dazu bei, dass sich auch die CO₂-Bilanz der Kunden durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen verbessert.

Für die Senkung der CO₂-Emissionen ist die Steigerung der Energieeffizienz in den Gebäuden ein wichtiger Faktor, daher stellen Gebäudesanierungen und Energieeffizienzmaßnahmen bei der Post und ihren Tochtergesellschaften Hauptbestandteile der Strategie dar. Bereits seit 2012

setzt die Österreichische Post AG beim Bezug von elektrischer Energie ausschließlich auf Strom aus erneuerbaren Quellen. Seit 2018 beziehen die Österreichische Post AG und ihre gesamten österreichischen Tochtergesellschaften erneuerbaren Strom aus Österreich.

Außerdem setzt das Unternehmen auf neue Technologien: Die Österreichische Post AG hat mit 1.592 Elektrofahrzeugen den größten E-Fuhrpark des Landes, versorgt zwei große Logistikzentren und ein Bürogebäude mittels eigener Photovoltaikanlagen und setzt LED-Beleuchtung in ihren Gebäuden ein.

Im Jahr 2016 hat die Österreichische Post AG ein wissenschaftlich fundiertes Klimaziel, das Science Based Target, definiert: Bis zum Jahr 2025 sollen die Emissionen um weitere 14 % bezogen auf das Basisjahr 2013 verringert werden. Im Vergleich zum Basisjahr sind die Emissionen jedoch trotz vieler Reduktionsmaßnahmen um 1,4 % gestiegen. Das starke Mengenwachstum im Paketbereich (plus 54 % im Zeitraum 2013–2018) bedingte eine Zunahme in der Kilometerleistung und damit einhergehend einen höheren Energieverbrauch im Fuhrpark, was zu einer Zunahme der CO₂-Emissionen führte.

Die Österreichische Post erfasst alle relevanten Kennzahlen, die zur Berechnung der CO₂-Emissionen erforderlich sind, auf Konzernebene und gemäß ISO 14064 Teil 1. Alle Kennzahlen und Berechnungen werden durch externe Audits geprüft. Die Daten der Österreichischen Post AG werden zusätzlich nach ISO 14064 zertifiziert. Dieser Prozess stellt sicher, dass die gebührende Sorgfaltspflicht zur Erhebung der Kennzahlen für das wesentliche Thema Klimaschutz eingehalten wird.

RESSOURCENEFFIZIENZ

Im Bereich Ressourceneffizienz steht der bewusste Einsatz von Ressourcen im Mittelpunkt. Dies erfordert eine Analyse der im Konzern eingesetzten Materialien und eine anschließende bewusste Steuerung. Ein wesentliches Instrument zur Erlangung einer höheren Ressourceneffizienz ist das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, das seit dem Jahr 2016 in der Post Anwendung findet. Denn durch sensibilisierte Mitarbeiter ist ein bewussterer Einsatz an Materialien möglich. Mittlerweile sind das größte

Logistikzentrum der Österreichischen Post AG, das Briefzentrum in Wien, das Paketzentrum in Wernberg und die gesamte Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH nach ISO 14001 zertifiziert.

Auch einem verantwortungsbewussten Abfall- und Wertstoffmanagement kommt beim Thema Ressourceneffizienz eine große Bedeutung zu. Im Sinne einer nachhaltigen Abfallwirtschaft werden bei der Konzernmutter und den inländischen Tochtergesellschaften Abfälle so weit wie möglich vermieden. Lassen sich diese nicht vermeiden, werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Im Rahmen ihres hohen Nachhaltigkeitsanspruchs achtet die Österreichische Post nicht nur darauf, die Umweltauswirkungen ihrer eigenen Aktivitäten so gering wie möglich zu halten. Auch bei der Auswahl ihrer Partner ist ein gemeinsames Verständnis bezüglich Umweltschutz und Verantwortung wichtig.

Die Post ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette sowie der Folgewirkungen ihrer Einkaufsentscheidungen bewusst. Deshalb fordert sie neben der Einhaltung von Sozialstandards, wie auf S. 51 berichtet, auch die Einhaltung von Umweltstandards ein. Diese sind im Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten.

Wesentliche Risiken

Das wesentliche Risiko, das sich durch die energieintensive Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen auf die Umwelt ergibt, ist der Beitrag zum Klimawandel. Um dieses Risiko zu minimieren, hat die Österreichische Post zahlreiche Maßnahmen gesetzt, die unter dem Punkt Konzepte und ihre Ergebnisse auf S. 55f genannt werden.

Die wesentlichen Risiken im Umweltbereich auf die Post als Unternehmen sind wiederum natürliche Einflüsse, im Besonderen direkte und indirekte Folgen des Klimawandels. Normative Änderungen im Bereich der Umweltpolitik und wirtschaftliche Einflüsse, wie etwa beim Zertifikathandel, zählen ebenso dazu.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Die Österreichische Post erfasst die Energiekennzahlen aus den Bereichen Immobilien und Fuhrpark für die Österreichische Post AG und allen nationalen sowie internationalen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften. Die Erhebung der Kennzahlen wird über spezielle Arbeitsanweisungen geregelt. Alle Kennzahlen und Berechnungen werden durch externe Audits geprüft. Dieser Prozess stellt sicher, dass die gebührende Sorgfaltspflicht zur Erhebung der Kennzahlen für das wesentliche Thema Energie eingehalten wird.

Energie im Überblick

Der gesamte Energieverbrauch für Immobilien und Fuhrpark der Österreichischen Post AG ist im Vergleich zum Vorjahr um 3% auf rund 402 Mio kWh gestiegen. Im Bereich Immobilien verbesserte sich der Energieverbrauch jedoch um 3% auf rund 122 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark stieg der Energieverbrauch um 6%. Haupteinflussgröße ist das Mengenwachstum im Paketbereich (+11,1%). Dies erforderte eine räumliche Ausweitung der logistischen Abläufe und einen Wechsel zu größeren und leistungsstärkeren Fahrzeugen.

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017 ²	2018	2017	2018
Energieverbrauch Immobilien und Fuhrpark	Mio kWh	389,0	401,7	469,7	484,4
Energieverbrauch Immobilien gesamt ³	Mio kWh	125,5	121,6	147,7	143,5
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt ⁴	Mio kWh	263,5	280,0	322,0	340,9

¹ **Post-Konzern 2017:** Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

² Im Zuge des Audits wurden die Kennzahlen des Fremdfuhrparks aus dem Jahr 2017 nach oben revidiert, da die ursprüngliche Berechnung korrigiert wurde.

³ Die Energiekennzahlen der Immobilien für das Jahr 2018 beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Zustellbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Post AG basieren auf Echtdateien, die bis zum Stichtag 17.01.2019 verfügbar waren. Der verbleibende Anteil basiert auf Hochrechnungswerten. Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren

auf Daten, die bis zum Stichtag 24.01.2019 von diesen zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

⁴ Die Energiekennzahlen des Fuhrparks für das Jahr 2018 beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge der Post. Für die Post AG handelt es sich dabei um Echtdateien. Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum Stichtag 24.01.2019 von diesen zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

Energie Immobilien

Die Österreichische Post AG verwaltet über 1 Mio m² an Gebäudenutzflächen. Die Flächenanzahl in m² ist im Vergleich zum Jahr 2017 leicht um 1% gestiegen. Aufgrund von Anpassungen in der Erhebungs- und Auswertungssystematik der Daten in Kombination mit

Energieeffizienzmaßnahmen verringerte sich der gesamte Energieverbrauch im Bereich Immobilien jedoch um 3% auf rund 122 Mio kWh. Die spezifischen CO₂-Emissionen in Tonnen pro Tsd m² gingen mit 10% stärker zurück.

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017	2018	2017	2018
Gebäudenutzflächen (m²)	m ²	1.048.295	1.055.669	1.185.294	1.208.212
Energieverbrauch Immobilien gesamt²	Mio kWh	125,5	121,6	147,7	143,5
Erdgas	Mio kWh	32,3	32,7	42,3	42,5
Heizöl	Mio kWh	3,1	2,0	3,3	2,1
Fernwärme	Mio kWh	34,5	30,3	36,9	33,0
Strom gesamt	Mio kWh	55,6	56,6	65,3	65,8
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	52,4	55,4	55,4	59,0
davon Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen	Mio kWh	1,5	1,4	1,5	1,6
davon Strom aus unbekanntem Quellen	Mio kWh	3,1	1,2	9,9	6,8

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

² Die Energiekennzahlen der Immobilien für das Jahr 2018 beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Zustellbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Post AG basieren auf Echtdateien, die bis zum Stichtag 17.01.2019 verfügbar waren. Der verbleibende Anteil basiert auf Hochrechnungswerten. Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum Stichtag 24.01.2019 von diesen zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

Energie Fuhrpark

Im Jahr 2018 legte die Österreichische Post AG für die Erbringung Ihrer Dienstleistungen insgesamt 170 Mio km zurück. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Kilometerleistung um 5% aufgrund der Mengensteigerung im Paketbereich. Mengenwachstum (+11,1%) und Gewichtssteigerungen in diesem Segment erforderten einen Wechsel zu größeren und leistungsstärkeren Fahrzeugen sowie eine räumliche Ausweitung der logistischen Abläufe, vor allem beim Fremdfuhrpark im Güterverkehr (Fahrzeuge > 3,5t).

Dieser Gütertransport und Schwerverkehr hat fahrzeugbedingt einen höheren Treibstoffverbrauch. Daher stieg auch der Treibstoffverbrauch um 6% auf 280 Mio kWh. Die direkte Beeinflussbarkeit des Energieverbrauchs ist beim Fremdfuhrpark nicht gegeben. Daher setzt die Österreichische Post AG sehr viele Maßnahmen im Eigenfuhrpark (Ausbau E-Mobilität, moderne und energieeffiziente Fahrzeugflotte).

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017 ²	2018	2017	2018
Kilometerleistung³	Mio km	162,2	170,1	218,5	229,4
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt³	Mio kWh	263,5	280,0	322,0	340,9
davon Eigenfuhrpark	Mio kWh	170,7	176,5	198,7	208,5
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	1,1	1,2	1,1	1,2
davon Fremdfuhrpark	Mio kWh	92,8	103,5	123,3	132,3

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

² Im Zuge des Audits wurden die Kennzahlen des Fremdfuhrparks aus dem Jahr 2017 nach oben revidiert, da die ursprüngliche Berechnung korrigiert wurde.

³ Die Kennzahlen des Fuhrparks für das Jahr 2018 beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge der Post. Für die Post AG handelt es sich dabei um Echtdateien. Die Kennzahlen der Tochtergesellschaften basieren auf Daten, die bis zum Stichtag 24.01.2019 von diesen zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.



Emissionen

Die CO₂e-Emissionen (Scope 1–3) der Österreichische Post AG sind im Vergleich zum Vorjahr um 3 % auf 71.389 Tonnen gestiegen. Maßgeblich verantwortlich ist das starke Mengenwachstum im Paketbereich. Die CO₂e-Emissionen im Bereich Immobilien (Scope 1 und

Scope 2) der Österreichischen Post AG sind rückläufig und um 9 % auf 12.365 Tonnen gesunken. Der Anstieg der CO₂e-Emissionen (Scope 1 und Scope 3) im Fuhrpark um 7 % auf 59.024 Tonnen überwiegt jedoch den rückläufigen Effekt im Bereich der Immobilien.

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017	2018	2017	2018
CO₂e-Emissionen (Scope 1–3)² nach Greenhouse Gas Protokoll gesamt	t CO ₂ e	68.982	71.389	89.166	95.354
CO₂e-Emissionen Immobilien	t CO ₂ e	13.649	12.365	18.941	17.829
CO ₂ e Scope 1 – Gebäude	t CO ₂ e	7.312	7.078	9.343	9.073
Erdgas	t CO ₂ e	6.462	6.541	8.455	8.506
Heizöl	t CO ₂ e	850	537	888	567
CO ₂ e Scope 2 – Gebäude ³	t CO ₂ e	6.337	5.287	9.598	8.756
Fernwärme	t CO ₂ e	5.401	4.991	5.858	5.543
Strom	t CO ₂ e	936	296	3.740	3.213
CO₂e-Emissionen Fuhrpark	t CO ₂ e	55.333	59.024	70.225	77.525
CO ₂ e Scope 1 – Eigenfuhrpark	t CO ₂ e	35.713	37.065	42.804	47.953
CO ₂ e Scope 3 – Fremdfuhrpark	t CO ₂ e	19.620	21.959	27.421	29.573

¹ **Post-Konzern 2017:** Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

² In die Berechnung der Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen werden alle von der GRI genannten Gase berücksichtigt. Um den GRI-Anforderungen zu entsprechen, werden die CO₂e-Emissionen der Österreichischen Post AG für das Basisjahr 2013 wie folgt angegeben: CO₂e Scope 1 – Straßentransport (Eigentransport): 35.199 t; CO₂e Scope 1 – Gebäude: 8.887 t; CO₂e Scope 2 – Gebäude: 6.346 t; CO₂e Scope 3 – Partnerunternehmen: 19.951 t. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die Österreichische Post AG. Die Differenz zu früher publizierten CO₂e-Emissionskennzahlen für das Jahr 2013 ergibt sich daher aus der Nichtberücksichtigung der Post Wertlogistik GmbH.

³ Die Berechnung der Scope 2-Emissionen (Strom und Fernwärme) für die Österreichische Post AG erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Wenn die Scope 2-Emissionen mit der Location Based Method (keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren, kein Grünstrom) berechnet werden, ergeben sich für das Jahr 2018 CO₂e-Emissionen in der Höhe von 19.839,9 Tonnen. Daraus wird ersichtlich, welchen Einfluss der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien hat. Für die Berechnung der Scope 2-Emissionen (Strom, Fernwärme) der nationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Berechnung der Scope 2-Emissionen (Strom) der internationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Location Based Method.

Relative Emissionen

Aufgrund der Veränderungen im Brief- und Paketgeschäft ist es sinnvoll, die CO₂e-Emissionen der Bereiche Immobilien und Fuhrpark in ein Verhältnis zur jeweiligen Bezugsgröße zu setzen. Im Bereich Immobilien gehen die CO₂e-Emissionen um 10 % auf 11,7 Tonnen pro Tsd m²

stärker zurück als die absoluten Emissionen. Die CO₂e-Emissionen im Bereich Fuhrpark steigen mit 2 % auf rund 347 Tonnen CO₂e pro Mio km leichter an als die absoluten CO₂e-Emissionen.

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017	2018	2017 ¹	2018
Relative CO ₂ e Emissionen Immobilien ²	t CO ₂ e/1000 m ²	13,0	11,7	16,0	14,8
Relative CO ₂ e Emissionen Fuhrpark	t CO ₂ e/Mio km	341,1	347,0	321,5	337,9

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

² 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 lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Wenn die Scope-2-Emissionen mit der Location Based Method (keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren, kein Grünstrom) berechnet werden, ergeben sich für das Jahr 2018 CO₂-Emissionen in der Höhe von 19.839,9 Tonnen. Daraus wird ersichtlich, welchen Einfluss der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien hat. Für die Berechnung der Scope 2-Emissionen (Strom, Fernwärme) der nationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Für die Berechnung der Scope 2-Emissionen (Strom) der internationalen Tochtergesellschaften erfolgt nach der Location Based Method.

Fahrzeuge

Der Bestand an E-Fahrzeugen erhöhte sich bei der Österreichischen Post AG im Jahr 2018 um 12% auf 1.592 Stück. Der Gesamtbestand an Fahrzeugen ist im Vergleich zum Vorjahr um 7% auf 9.257 Fahrzeuge angestiegen. Dies ist darauf zurück zu führen, dass Ende des Jahres 2018

neue Fahrzeuge in Betrieb genommen wurden. Die ausgemusterten Fahrzeuge wurden jedoch im Betrachtungszeitraum noch nicht aus dem Fuhrpark ausgeschieden. Dadurch kam es zu dieser Steigerung.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2017	2018	2017	2018
Fahrzeuge gesamt	8.680	9.257	9.952	10.473
Fahrräder	714	719	715	758
davon Elektrofahräder	613	620	613	621
Mopeds	809	921	944	970
davon Elektromopeds	369	416	370	417
Fahrzeuge bis 3,5 t	6.996	7.467	8.066	8.529
davon Erdgasfahrzeuge bis 3,5 t	0	0	0	3
davon Elektrofahrzeuge bis 3,5 t	441	556	443	559
Fahrzeuge über 3,5 t	161	150	227	216

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

Papier

Der Papierverbrauch ist aufgrund verschiedener Maßnahmen (Druckereinstellung, Sensibilisierungsmaßnahmen etc.) um 70 Tonnen niedriger. Der Anteil an Papier aus nachhaltigen Quellen (FSC bzw. PEFC) ist konstant hoch (über 90%).

	Einheit	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
		2017	2018	2017	2018
Papierverbrauch gesamt	t	5.539	5.469	5.755	5.697
davon nachhaltig produziert (PEFC- und FSC-Papier)	t	5.372	5.195	5.415	5.243

¹ Post-Konzern 2017: Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

Wien, am 22. Februar 2019

Der Vorstand



DI DR. GEORG PÖLZL
Vorstandsvorsitzender
Generaldirektor



DI WALTER OBLIN
Stv. Vorstandsvorsitzender
Brief & Werbepost, Finanzen



DI PETER UMUNDUM
Vorstandsmitglied
Paket & Logistik, Logistiknetzwerke

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An den Vorstand der Österreichische Post Aktiengesellschaft

Wir haben die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2018 der Österreichische Post AG, Wien, (im Folgenden auch kurz „Gesellschaft“ genannt) durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) als Berichtskriterien an.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft 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 wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) 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, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

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 der Gesellschaft zu erlangen;
- Durchführung 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 Arbeitnehmerbelangen, 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;
- 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;
- Befragung von Mitarbeitern im Rahmen eines Standortbesuchs bei einer österreichischen Tochtergesellschaft (feibra GmbH) zur Beurteilung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von

Abschlüssen in Übereinstimmung mit österreichischen berufsüblichen Grundsätzen oder mit den International Standards on Auditing (ISA) oder International Standards on Review Engagements (ISRE). Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z. B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Angaben wurden auf korrekte Übernahme geprüft (keine inhaltliche Prüfung).

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhänderberufe zur Anwendung.

 Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über kpmg.at/aab abrufbar.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) übereinstimmt.

Wien, am 22. Februar 2019



KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Peter Ertl e.h.
Wirtschaftsprüfer