

NICHTFINANZIELLER BERICHT 2020 _____

21,2%

des gesamten Fuhrparks
der Österreichischen Post AG
sind E-Fahrzeuge

NICHTFINANZIELLER BERICHT

- 45** ALLGEMEINES
- 46** UNTERNEHMEN & VERANTWORTUNG
- 55** NACHHALTIGKEITS- & KLIMARISIKOMANAGEMENT
- 64** WIRTSCHAFT & KUND*IN
- 71** UMWELT & KLIMA
- 82** MENSCH & SOZIALES
- 95** BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG
DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

**#
IMMER
EINE
LÖSUNG
LIEFERN**

**UM DEN NACHHALTIG-
KEITSANSPRUCH** in der
Österreichischen Post
zu verankern, wurden klare
Strukturen geschaffen.
Mehr dazu auf Seite 51

ALLGEMEINES

Nachhaltigkeit hat bei der Österreichischen Post einen sehr hohen Stellenwert. Auch zukünftig wird die Post ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Mitarbeiter*innen und die Umwelt sowie die Gesellschaft mit einer Vielzahl zielgerichteter Maßnahmen positiv gestalten. Als Unternehmen ist die Post ihren Kapitalgeber*innen zu wirtschaftlichem Erfolg verpflichtet. Dabei ist sie sich aber ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, ihrer Rolle als Arbeitgeberin 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

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 Konzernunternehmen. 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. 95

Der Nichtfinanzielle Bericht gliedert sich in sechs Abschnitte, in denen alle geforderten Informationen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) wie etwa Belange inklusive Herausforderungen, Konzepte, Ergebnisse, Due-Diligence-Prozesse sowie Risiken und nichtfinanzielle Kennzahlen dargestellt werden.

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 Geschäftsbericht veröffentlicht.

—  siehe Nachhaltigkeitsbericht 2020

UNTERNEHMEN & VERANTWORTUNG

Geschäftsmodell

Die Österreichische Post bietet mit rund 23.000 Mitarbeiter*innen und einem Jahresumsatz von über 2 Mrd EUR bedeutende Logistik- und Postdienstleistungen in Österreich und darüber hinaus an. Als Teil der kritischen Infrastruktur zeichnet sich die Österreichische Post für die Gewährleistung der Versorgungssicherheit des Landes verantwortlich. Das Kerngeschäft umfasst die Beförderung von Briefen, Werbesendungen, Printmedien und Paketen sowie diverse Logistikdienstleistungen und Mehrwertdienstleistungen. Im flächendeckendsten Filialnetz Österreichs werden neben Services zu Post und Telekommunikation auch Finanzdienstleistungen angeboten. Die Post bündelt ihre Geschäftsaktivitäten in drei Divisionen: Brief & Werbepost, Paket & Logistik und Filiale & Bank.

Mit ihren Konzernunternehmen ist die Post im Bereich Brief & Werbepost sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland, Südost- und Osteuropa und in der Türkei aktiv. Der folgende Nichtfinanzielle Bericht deckt den gesamten Konzern ab. Die Muttergesellschaft Österreichische Post AG trägt 82% zum Gesamtumsatz bei und beschäftigt 76% der Mitarbeiter*innen. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 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 integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Österreichischen Post finden Sie im Kapitel Integrierte Strategie.

☞ siehe ab S. 12ff

Konzernunternehmen	Land
ACL advanced commerce labs GmbH	Österreich
adverserve	Österreich
bank99 AG (vormals Brüll Kallmus AG)	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
Post IT Services GmbH	Österreich
PROWERB Gesellschaft für produktive Werbung 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.	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
Aras Kargo a.s.	Türkei

Wesentliche Themen

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

Die Wesentlichkeitsbefragung fand anschließend in drei Schritten statt:

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

Wesentliche Themen der Österreichischen Post

T 03 Wirtschaft & Kund*in

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG – Belange
1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote	Im Fokus aller Aktivitäten steht die Entwicklung von nachhaltigen und kund*innenorientierten Produkten und Dienstleistungen. Unter diesem Thema bündeln wir die Aktivitäten mit einem direkten Bezug zu Endkund*innen.	<ul style="list-style-type: none"> — Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Hier steht die Produktpalette Briefe, Werbesendungen und Pakete mit Bezug zu Geschäftskund*innen im Mittelpunkt. Alle Produkte sollen so gestaltet werden, dass der Kund*innennutzen sowie die positive Wirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen berücksichtigt werden.	<ul style="list-style-type: none"> — Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
3 Nachhaltige Beschaffung	Bei diesem Thema geht es um die Ausrichtung der Beschaffung nach Nachhaltigkeitskriterien und -prinzipien. Das umfasst unter anderem eine Bewertung der Lieferant*innen und die Festlegung eines Leitfadens. Ein besonderes Anliegen ist hier die regionale Orientierung, um negative Auswirkungen auf die Post, Menschen und Umwelt zu verringern und Regionalität zu fördern.	<ul style="list-style-type: none"> — Achtung der Menschenrechte — Bekämpfung von Korruption und Bestechung
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

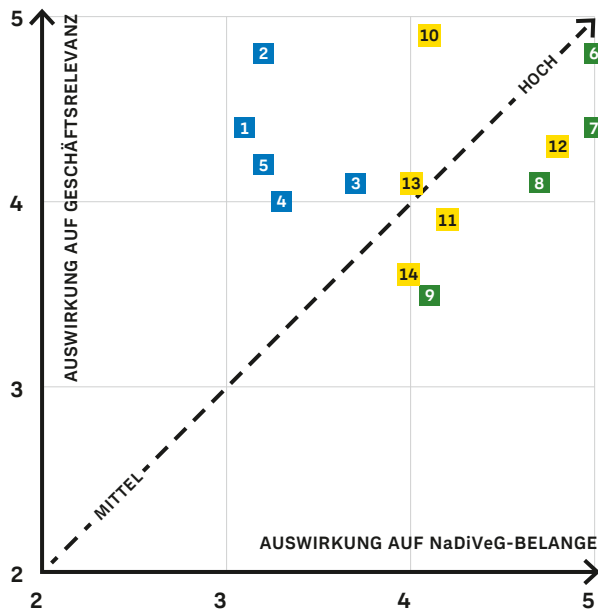
T 04 Umwelt & Klima

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG – Belange
6 Grüne & effiziente Mobilität	Bei diesem Thema geht es um die moderne und nachhaltige Gestaltung des Fuhrparks durch den Einsatz von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben in allen Bereichen. Im Vordergrund steht die massive Reduktion des Treibstoffverbrauchs, um die CO ₂ -Emissionen zu reduzieren.	— 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.	— Umweltbelange
8 Ressourceneffiziente Prozesse	Die Post fasst unter diesem Punkt alle Themen zusammen, 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.	— 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.	— Umweltbelange

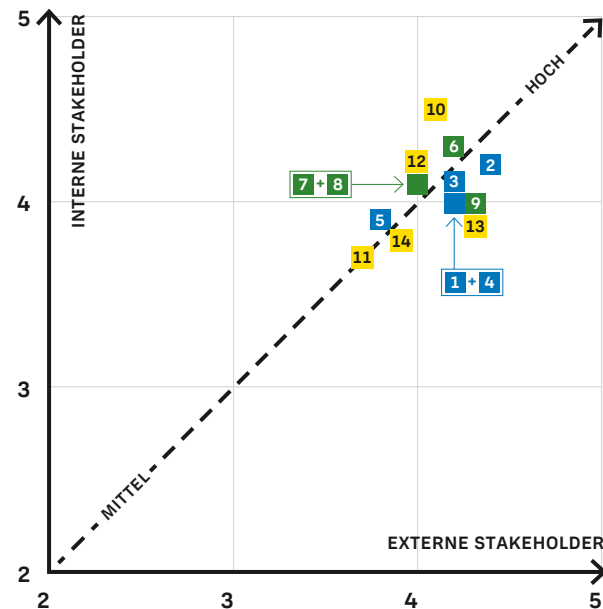
T 05 Mensch & Soziales

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

G 10 Auswirkungen auf Geschäftsrelevanz und Belange des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)



G 11 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

Interpretation zur Geschäftsrelevanz und zu den Auswirkungen der wesentlichen Themen

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in dominieren die Themen Nachhaltige Brief- & Paketprodukte sowie Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote bei der Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung. Hinsichtlich der Auswirkungen überwiegen die Themen Nachhaltige Beschaffung und Nachhaltige Governance & Compliance. Das Thema Stakeholder Value hat eine etwas geringere Auswirkung auf den wirtschaftlichen Erfolg und die Belange des NaDiVeG.

Bei Umwelt & Klima haben die Themen Grüne & effiziente Mobilität, Grüne & effiziente Immobilien sowie Ressourceneffiziente Prozesse hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs und des Umweltbelangs die höchsten

Auswirkungen. Dem Thema Kreislaufwirtschaft wird hier weniger Bedeutung beigemessen.

In der Dimension Mensch & Soziales stehen die Themen Arbeits- & Unternehmenskultur sowie Arbeits- & Gesundheitsschutz im Vordergrund. Integriertes Diversitätsmanagement, Digitale Verantwortung sowie Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen sind weitere relevante Themen mit vergleichbaren Auswirkungen hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs und der Belange. Wie die Post darauf basierend diese wesentlichen Themen im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsmanagement berücksichtigt, welche Managementansätze sie dazu jeweils verfolgt und welche Fortschritte sie im Hinblick auf die wesentlichen Themen erzielt hat, wird in den folgenden Kapiteln dieses Berichts erläutert.

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

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in stimmen externe und interne Stakeholder bei der Reihung ihrer Prioritäten überein: Für beide Gruppen stehen Nachhaltige Brief- & Paketprodukte ganz oben auf der Rangliste, gefolgt von Nachhaltiger Beschaffung und Nachhaltiger Governance & Compliance. Etwas weniger wichtig ist den Befragten der Punkt Stakeholder Value.

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.

In der Dimension 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 inkl. Datenschutz und Datensicherheit. Für beide Gruppen hat das Integrierte Diversitätsmanagement eine geringere Priorität.

Dimensionsübergreifend sind für die externen Stakeholder Nachhaltige Brief- & Paketprodukte am allerwichtigsten, gefolgt von Kreislaufwirtschaft und digitaler Verantwortung. Bei den Mitarbeiter*innen sind die Top drei der Wichtigkeit Unternehmens- & Arbeitskultur, Grüne & effiziente Mobilität sowie der Arbeits- & Gesundheitsschutz.

Nachhaltige Governance & Compliance

Gute Corporate Governance bedeutet verantwortungsvolle, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung sowie die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter*innen des Konzerns an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten (Compliance). Als börsennotiertes Unternehmen sieht sich die Österreichische Post den Grundsätzen guter Corporate Governance verpflichtet und entspricht damit den Erwartungen nationaler und internationaler Investor*innen.

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

📄 siehe Governance-Bericht S. 31ff

Um das ethisch einwandfreie und vorbildliche Handeln im Unternehmen sicherzustellen, wurde eine Compliance-Kultur etabliert. Darüber hinaus stellt das Compliance-Management-System sicher, dass definierte Regeln eingehalten werden.

Das folgende wesentliche Thema der Post bringt dies auch zum Ausdruck:


— Nachhaltige Governance & Compliance

Um die Erfolge und Fortschritte zu wesentlichen Thema Nachhaltige Governance & Compliance zu messen, hat die Post folgende Ziele und Maßnahmen definiert:

T06 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Governance & Compliance

Unser Anspruch

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

Ziele	Maßnahmen	Status
<p> 12.6 Im variablen Vergütungssystem der Post werden 2021 Nachhaltigkeitsziele verankert</p>	<p>Jedes Mitglied der Managementebene 1 muss ab 2021 ein Nachhaltigkeitsziel als Teil des variablen Vergütungsbestandteils einmelden</p> <p>Jedes Mitglied der Managementebene 2 muss ab 2022 ein Nachhaltigkeitsziel als Teil des variablen Vergütungsbestandteils einmelden</p>	<p>In der gesamten Berichtsebene 1 werden im Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele im variablen Vergütungssystem berücksichtigt</p>



<p>SDG 12.6 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-Zertifizierung wurde im Jahr 2020 im Zuge des Überwachungsaudits bestätigt</p> <p>124 Anfragen und Dokumentationen von Mitarbeiter*innen über den Helpdesk zu Business- und Kapitalmarkt-Compliance</p> <p>Im Jahr 2020 wurden 3.109 E-Learning-Schulungen zu Business-Compliance, Antikorruption und Kapitalmarkt-Compliance in der Österreichischen Post AG und in nationalen Konzernunternehmen erfolgreich absolviert</p> <p>2020 wurde eine neue Kommunikationskampagne ausgearbeitet</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 Evaluierung der technischen Umsetzung</p>
<p>SDG 12.6 Weiterentwicklung der stakeholderorientierten Berichterstattung inkl. EU-Taxonomie ab 2021</p>	<p>Etablierung einer TCFD-konformen Berichterstattung</p> <p>Etablierung der Berichterstattung gemäß den Anforderungen der EU-Taxonomie</p>	<p>Erstmalige und umfassende Berichterstattung gemäß TCFD im Jahr 2020</p> <p>Gründung einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur Evaluierung der Anforderung der 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 jede Tochtergesellschaft</p>	<p>Im Jahr 2021 werden in den Konzernunternehmen in Ost- und Südosteuropa jeweils Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt</p> <p>Kick-off-Meeting zum Global-Sustainability-Team fand Anfang 2021 statt</p>

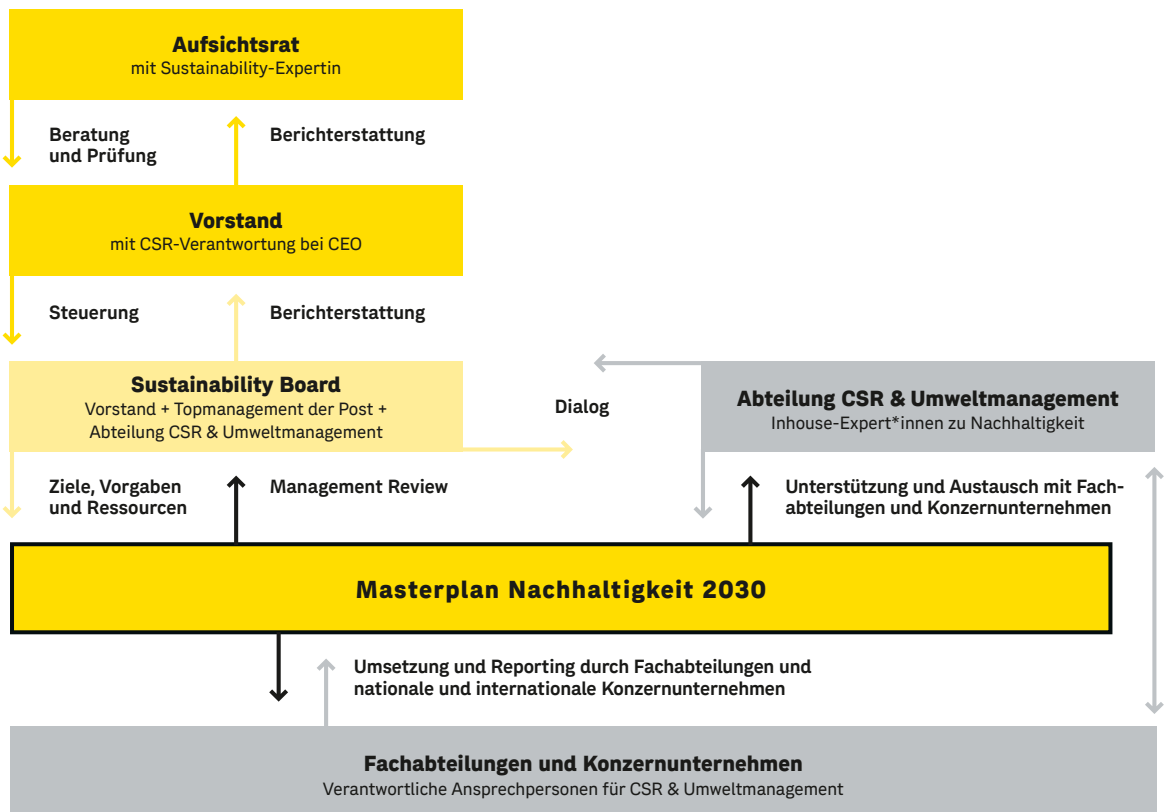
Verantwortung für Nachhaltigkeit und Masterplan Nachhaltigkeit 2030

Um den Nachhaltigkeitsanspruch in der Österreichischen Post zu verankern, wurden klare Strukturen geschaffen: Das Thema Nachhaltigkeit ist organisatorisch direkt bei Generaldirektor DI Dr. Georg Pölzl in der Abteilung „Corporate Social Responsibility (CSR) & Umweltmanagement“ angesiedelt. Da das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsmaterie in diversen Unternehmensbereichen eine Rolle spielt, steht die Abteilung CSR & Umweltmanagement im ständigen Austausch mit den unterschiedlichen Fachbereichen.

Im Zuge des Strategie-Updates wurde, aufbauend auf den strategischen Stoßrichtungen und Fokusmärkten und auf Basis der 14 wesentlichen Themen, der Masterplan Nachhaltigkeit 2030 entworfen. Die 14 wesentlichen Themen gliedern sich unter die drei Dimensionen (Wirtschaft & Kund*in, Umwelt & Klima, Mensch & Soziales) des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 und werden jeweils im Zuge strategischer Projekte bearbeitet. Dabei wird besonders auf die interdisziplinäre Ausrichtung und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen Wert gelegt. In unternehmensübergreifenden Arbeitsgruppen

werden aktuelle nachhaltigkeitsrelevante Themen behandelt, Nachhaltigkeitsziele abgeleitet und Maßnahmen umgesetzt – immer auf Basis der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Um diese auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensentwicklung zu gewährleisten, wurde im Jahr 2020 eine neue Organisationsstruktur zur Steuerung der Nachhaltigkeit eingerichtet. Es wurde ein neues Gremium, das Sustainability Board, ins Leben gerufen. Ab 2021 soll dieses Sustainability Board dem Vorstand dreimal jährlich über die Fortschritte und den Zielerreichungspfad zu den drei Nachhaltigkeitsdimensionen berichten. Auch das höchste Entscheidungsgremium, der Aufsichtsrat als oberstes Kontrollorgan, wird in die Nachhaltigkeitssteuerung bewusst mit einbezogen, um seine Aufgaben hinsichtlich der ökonomischen sowie sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens wahrzunehmen. Im Aufsichtsrat gibt es seit 2020 eine Expertin für das Thema Nachhaltigkeit – Frau Dr. Sigrid Stagl, Professorin und Gründerin des Instituts für Ecological Economics, die die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Post mit ihrer Expertise prüft.



Kapitalmarkt- und Business-Compliance

Die Post ist eines der Leitunternehmen Österreichs. Damit geht eine Vorbildfunktion und große Verantwortung einher. Dessen ist sich das Unternehmen bewusst und will seiner Rolle in jeder Hinsicht gerecht werden. Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung hat für die Österreichische Post deshalb einen hohen Stellenwert.

Auf Basis des Leitbilds wurde ein konzernweiter Verhaltens- und Ethikkodex (engl. Code of Conduct and Ethics) erarbeitet. Die Inhalte spiegeln das Bekenntnis der Post zu den Prinzipien des UN Global Compact wider. Der Kodex bildet damit die Basis einer offenen, wertschätzenden und rechtskonformen Unternehmenskultur. Er dient einerseits als Orientierungsrahmen für Mitarbeiter*innen im täglichen Umgang miteinander und 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 Bestätigung der Einhaltung des Verhaltens- und Ethikkodex durch die eigenen


Mitarbeiter*innen ist vorgesehen und wurde im Jahr 2020 bereits zum überwiegenden Teil umgesetzt. Auch fordert die Österreichische Post die Einhaltung des Standards von ihren Geschäftspartner*innen mittels eines Verhaltenskodex für Lieferant*innen ein, dessen Einhaltung im Zuge des Vendor Integrity Checks überprüft wird.

➡ Nähere Informationen finden Sie auf S. 67f

Zur Erfüllung dieser Verantwortung in den Themenbereichen Business-Compliance, der auch das Thema Antikorruption umfasst, und Kapitalmarkt-Compliance hat die Österreichische Post AG ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) etabliert, das vom zentralen Compliance Office betreut wird. Das CMS für den Bereich Business-Compliance entspricht der ISO-Norm 37001 (Antikorruptions-Managementsysteme), das CMS für den Bereich Kapitalmarkt-Compliance der ISO-Norm 19600 (Compliance-Management-Systeme). Dies wurde im Jahr 2018 durch den TÜV Süd geprüft und erstzertifiziert. Die Zertifizierungen wurden für die Österreichische Post AG in Überwachungsaudits 2019 und 2020 bestätigt.

Im Zuge des CMS hat die Österreichische Post AG in den einzelnen Fachbereichen und in allen

Konzernunternehmen, an denen sie mehrheitlich beteiligt ist, Compliance-Beauftragte benannt. Die Compliance-Beauftragten unterstützen das zentrale Compliance Office bei der Verankerung des CMS im gesamten Konzern. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung gibt es 27 Compliance-Beauftragte in Österreich und neun Compliance-Beauftragte in ausländischen Beteiligungen. Die Aktivitäten der zentralen und der regionalen Compliance-Organisation tragen dazu bei, in allen Unternehmenseinheiten eine nachhaltige und praxisorientierte Professionalisierung und Weiterentwicklung des CMS sicherzustellen. Zur Sicherstellung der Angemessenheit und Wirksamkeit der Compliance-Vorgaben und des CMS finden zusätzlich zu den Zertifizierungs- und Überwachungsaudits mehrmals jährlich weitere interne und externe Audits statt.

 Ziele im Bereich Kapitalmarkt- und Business-Compliance finden Sie auf S. 31ff

RISIKOANALYSE ALS BASIS DES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEMS

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.

Die wesentliche Säule in der Erkennung von Korruptionsrisiken ist die vom Compliance-Team jährlich durchgeführte Compliance-Risikoanalyse. In die Risikoanalyse fließen Informationen aus dem Konzern-Risikomanagement, persönlichen Gesprächen mit Compliance-Beauftragten und Compliance-Beobachtungen ein. Die persönlichen Risikogespräche, in die die Compliance-Beobachtungen eingeflossen sind, decken rund 72% der Konzernstandorte ab. Die Risikoanalyse zu Kapitalmarkt-Compliance wird aufgrund der Gestaltung des Themas und des primär betroffenen Personenkreises zentral vom Compliance Office durchgeführt. Im Jahr 2020 wurden keine wesentlichen Compliance-Risiken identifiziert. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet, der das daraus abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet.

COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTIONS-RICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Weitere Instrumente zur Förderung von verantwortungsvollem und integrem 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 und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

Die Business-Compliance-Richtlinie hat zum Ziel, ein integriertes Verhalten sowohl im internen Umgang als auch gegenüber Geschäftspartner*innen zu gewährleisten und das Business-Compliance-Verständnis zu 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 der Umgang mit Unternehmensressourcen. Die Richtlinie entspricht den geltenden österreichischen Gesetzen und internationalen Standards und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

BEWUSSTSEINSBILDUNG DURCH SCHULUNGSAKTIVITÄTEN

Beim 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 Compliance-Richtlinien. Begleitet werden alle Schritte von umfangreichen Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie einem praxisorientierten Beratungsangebot.

Dazu finden jährlich verschiedene Schulungs- und Bewusstseinsmaßnahmen statt, alle Mitarbeiter*innen, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitpersonal, werden somit zumindest jährlich zu den Themen Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance aufgeklärt. Darüber hinaus finden auch Schulungs- und Bewusstseinsmaßnahmen für ausgewählte Geschäftspartner*innen bzw. Auftragnehmer*innen statt. Um die verschiedenen Stakeholder zielgruppenspezifisch zu informieren bzw. 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 2020 wurde ein neues Informationsvideo zu Business-Compliance-Inhalten erstellt und der Roll-out der bestehenden E-Learning-Programme, Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance, fortgesetzt. Zur weiteren Stärkung des Bewusstseins wird die bestehende Kommunikationskampagne aktualisiert und um ein Sujet erweitert. Der Roll-out erfolgte im Jahr 2021.

 Darüber hinaus wurde auch das Präsenzschulungsprogramm COVID-19 bedingt eingeschränkt fortgesetzt. Im Jahr 2020 wurden Präsenzschulungen häufig durch virtuelle Schulungen ersetzt sowie im Mitarbeiter*innen-

magazin „Meine Post“ über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit Business- und Kapitalmarkt-Compliance aufgeklärt.

Neben Schulungen für Mitarbeiter*innen ist die Fortbildung der Compliance-Beauftragten Teil der Schulungsaktivitäten. Aufgrund von COVID-19 verschob sich der Start des zweiten Durchgangs der Compliance-Akademie auf Anfang 2021.

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

Für Fragen, Anmerkungen, Bedenken oder die Meldung von vermuteten Fehlverhalten stehen das Compliance-Team und der konzernweit erreichbare Compliance-Helpdesk persönlich, telefonisch, im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung. Für etwaige

Whistleblowing-Absichten stehen eine Telefon-Hotline und eine Intranet-Eingabemaske sowie ein E-Mail-Postfach zur Verfügung, wodurch auch anonyme Hinweise gemeldet werden können. Sämtliche Mitteilungen werden streng vertraulich gehandhabt. 2020 wurden 124 Mitarbeiter*innenanfragen und Dokumentationen zu den Themen Vorteilsannahme und -gewährung, Spenden und Sponsoring, Kapitalmarkt-Compliance sowie zu den Verhaltensgrundsätzen der Post vom Compliance-Helpdesk bearbeitet.

ALS REAKTION AUF KORRUPTIONSVORFÄLLE ERGRIFFENE MASSNAHMEN

2020 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2020 wurden die im Rahmen des Compliance-Management-Systems der Österreichischen Post eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Post-Konzern

Kennzahlen

2018

2019

2020

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

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.

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.

Gegen die Österreichische 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. Das Verfahren ist noch in erster Instanz anhängig.

Gegen die Österreichische Post gab es im Jahr 2019 keine wesentlichen Klagen, Sanktionen oder Geldbusen wegen der Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen Bereich.

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*innen durch Gewährung nachteiliger Preiskonditionen, Behinderung im Wettbewerb sowie Unzulässigkeit der vertraglich vereinbarten Geheimhaltungsklauseln und unrichtige Anwendung von Umsatzsteuerregelungen. Das Verfahren ist noch in erster Instanz anhängig.

Mit Bezug zu arbeitsrechtlichen Vorgaben (wie z. B. AuslBG oder AZG) waren im Jahr 2020 vier Verwaltungsstrafverfahren anhängig. In einem Verfahren wurde aufgrund einer der Post zurechenbaren Fehlleistung eines Mitarbeiters rechtskräftig eine geringfügige Verwaltungsstrafe verhängt, die drei anderen Verfahren sind noch nicht abgeschlossen.

NACHHALTIGKEITS- & KLIMARISIKOMANAGEMENT

Eine wesentliche Säule guter Corporate Governance ist ein umfassendes Management von Risiken und Chancen. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen und der neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie fließen Environmental-, Social- und Governance-Aspekte (ESG-Aspekte) verstärkt in das Risikomanagement ein. Dabei werden auch die NaDiVeG-Belange und die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD-Vorgaben) abgedeckt. Dadurch sollen Nachhaltigkeitschancen und -risiken frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen die strategische Ausrichtung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele unterstützt werden. Die Post ist offizielle Unterstützerin von TCFD (TCFD-Supporter), was die Wichtigkeit dieses Themas weiter unterstreicht.

Dieses Kapitel fokussiert das Chancen- und Risikomanagement mit Bezug zu Nachhaltigkeit und Klimawandel als Bestandteil des Konzernrisikomanagements. Weitere Details zum allgemeinen Konzernrisikomanagement, zur Risikostrategie und -politik sowie zum internen Kontrollsystem finden Sie im Konzernlagebericht 2020.

 Konzernlagebericht S. 97ff

Risikoidentifikation

Hinsichtlich der immer stärker werdenden Bedeutung von Nachhaltigkeitsrisiken auf das unternehmerische Handeln wurde im Geschäftsjahr 2020 ein starker Fokus auf die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitschancen- und -risikomanagements gelegt. Dabei wurden die klassische Outside-In-Betrachtung¹ für allgemeine Nachhaltigkeitsrisiken und die TCFD-Risikokategorien sowie die Inside-Out-Betrachtung² gemäß NaDiVeG angewendet.

Im Jahr 2020 gab es einen intensiven Austausch zwischen den Abteilungen Risikomanagement, CSR & Umweltmanagement und Investor Relations. Anfang des Jahres wurde eine interne Arbeitsgruppe mit Mitarbeiter*innen aus diesen Abteilungen gegründet, um die

Chancen und Risiken im Zuge eines strukturierten, interaktiven und iterativen Prozesses zu identifizieren, analysieren und bewerten.

Dazu wurden auch zwei Vertiefungsworkshops mit externen Expert*innen abgehalten – einmal mit ESG- sowie NaDiVeG-Schwerpunkt und einmal mit dem Fokus TCFD. Im nächsten Schritt wurden im Rahmen von mehreren Workshops der internen Arbeitsgruppe die wichtigsten ESG- und klimabezogenen Chancen und Risiken identifiziert. Basis für die Risikoidentifikation waren einerseits die wesentlichen Themen der Post, die Belange des NaDiVeG und andererseits diverse für die Post anwendbare internationale Standards (SASB, TCFD, IFC General EHS Guidelines und MVO Risk Check).

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

Risikobewertung

Identifizierte Nachhaltigkeitsrisiken wurden anschließend einer Bewertung unterzogen. Die Bewertung erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:

- zwei Zeithorizonte (mittelfristig = vier Jahre, längerfristig = zehn Jahre), welche die Eintrittswahrscheinlichkeit von Chancen und Risiken beeinflussen können
- Brutto- (Status quo im Jahr 2020) und Nettobetrachtung (Status quo 2020 abzüglich der Risikominimierung durch Maßnahmen)
- 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) oder
- quantitativ über die finanziellen Auswirkungen

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.

Risikosteuerung

Durch diese Vorgehensweise wurde die Integration der ESG- und Klimarisiken in das konzernweite Risikomanagementsystem wesentlich vorangetrieben. Dies unterstützt die detailliertere ESG-Chancen- und -Risikoberichterstattung unter Einbeziehung der NaDiVeG-Belange und eine erstmalige klimabezogene Risikoberichterstattung gemäß TCFD.

Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung und ein anschließendes Reporting von allen Chancen und Risiken, die intern definierte Schwellenwerte überschreiten (sowohl qualitativ als auch quantitativ) an den Vorstand. Da kurz- und langfristige klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken Teil des konzernweiten Risikomanagements sind, fließen diese auch in die halbjährliche Risikoanalyse mit ein und werden bei Überschreitung des definierten Schwellenwerts in Form eines Risikoberichts dem Vorstand vorgelegt. Im Berichtsjahr 2020 wurden zwei ESG-Risiken ermittelt, die die Schwelle zur Berichterstattung überschritten hatten.

Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wird ab 2021 der halbjährliche Konzernrisikomanagementbericht um einen TCFD- und ESG-Chancen- und -Risikobericht erweitert.

— siehe S. 121ff

Tabellarische Auflistung der ESG-Risiken gemäß TCFD und NaDiVeG

Im vorliegenden Abschnitt werden alle ESG- und TCFD-Risiken aufgelistet, die die definierte Schwelle für die Aufnahme in das konzernweite Risikomanagementsystem überschreiten.

— siehe S. 122f

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

Dimension Wirtschaft & Kund*in

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in wurden jeweils ein wesentliches Outside-In-Risiko und ein Inside-Out-Risiko identifiziert.

Das bedeutendste Risiko auf das Unternehmen ist die Gefährdung der Positionierung als nachhaltiges Unternehmen und Investment aufgrund fehlender Governance-Prozesse. Das bedeutendste Inside-Out-Risiko besteht im Bereich der Business Ethics aufgrund der Größe und Bedeutung des Unternehmens für Österreich und den Kapitalmarkt beim Thema Korruption.

T 07 Bruttorisiken der Dimension: Wirtschaft & Kund*in

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen	Risikoname	Maßnahmen
Nachhaltige Governance & Compliance	Gefährdung der Positionierung als nachhaltiges Unternehmen und Investment aufgrund verbesserungsfähiger organisatorischer Verankerung und zeitgemäßer Berichterstattung	Verankerung von Nachhaltigkeit in der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie, Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmensstrukturen und -prozessen, zeitgemäße Berichterstattung (z. B. TCFD-Bericht) Siehe S. 50ff
Nachhaltige Beschaffung	Möglicher Reputationsverlust durch etwaige Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards und Menschenrechten in der Lieferkette	Zertifizierung von Compliance-Management-System, Lieferant*innenkodex, Lieferant*innenbewertung Siehe S. 66ff



Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikonaame	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Korruption, Menschenrechte	Business Ethics & Beschaffung: Negative Auswirkungen auf die Gesellschaft (Staat, Sozialsystem, Wettbewerb, Kapitalmarkt) durch mangelhafte Integrität	Mögliches Fehlverhalten kann zu negativen Auswirkungen auf die Rechtsstaatlichkeit und auf die Gesellschaft führen	Als Staatsbeteiligung und Aktiengesellschaftform bereits Erfüllung sehr hoher rechtlicher Standards (Kartellrecht, Kapitalmarktvorgaben, Bundesvergabegesetz), zusätzlich implementierte und zertifizierte Managementsysteme Siehe S. 50ff Siehe S. 66ff

Dimension Umwelt & Klima

Im Bereich Umwelt & Klima hat die Post sowohl Outside-In- als auch Inside-Out-Risiken identifiziert.

TRANSITORISCHE KLIMARISIKEN¹

Ein wesentliches Risiko liegt in der Änderung, Verschärfung oder dem Erlass von neuen Gesetzen sowie in Reputationsverlusten und negativen Effekten im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung. Denn diese können mitunter zu hohen direkten Kosten (z. B. CO₂-Steuer, Emissionshandel) oder Veränderungen des Geschäftsmodells führen (z. B. Opt-In für Werbesendungen).

■  siehe S. 122f

Um die Risiken aus den transitorischen Klimawandelfolgen zu minimieren, setzt sich die Post seit einem Jahrzehnt ambitionierte Klimaziele, um die Energieeffizienz sukzessive zu erhöhen. Bereits im Jahr 2017 hat sie als eines von zwei Unternehmen in ganz

Österreich ein wissenschaftlich basiertes Klimaziel bei der Science Based Targets Initiative eingereicht. Das Ziel wird im Jahr 2021 überarbeitet, um noch bewusster zum Klimaschutz beizutragen. Die Post verpflichtet sich damit den Pariser Vorgaben und leisten einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C.

■  siehe Umwelt & Klima, S. 71ff

PHYSISCHE KLIMARISIKEN

Langfristige Klimaveränderungen können ein Risiko für den Postbetrieb darstellen und eine finanzielle Belastung hervorrufen, um auch unter veränderten Klimabedingungen (heiße Sommer, starkniederschlagsreiche Winter) eine flächendeckende Versorgung mit Postdienstleistungen zu gewährleisten. Um die Risiken zu minimieren, könnten bei der längerfristigen Risikobetrachtung zusätzliches Personal bzw. Schutzausrüstungen oder technische Maßnahmen zur Kühlung notwendig sein.

Die relevantesten Inside-Out-Risiken auf die Umwelt sind der Beitrag zum Klimawandel und der Beitrag zur Erhöhung von Luftschadstoffen durch die energieintensive Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen.

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

T 08 Bruttoisiken der Dimension: Umwelt & Klima

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikonaame	Maßnahmen
TCFD: Policy and Legal Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Einführung einer CO ₂ -Bepreisung (nationale CO ₂ -Steuer oder Aufnahme des Transportsektors in den nationalen CO ₂ -Emissionshandel)	Bis 2030 werden 100% E-Fahrzeuge in der Zustellung eingesetzt. Im Bereich der Zustellfrächter*innen soll es verstärkt zu Kooperationen und somit zu einer Nutzung von E-Fahrzeugen kommen. Im Bereich des Schwerverkehrs wird nach Alternativen gesucht (Biogas, Wasserstoff). Im Gebäudebereich erfolgt eine Umrüstung und Modernisierung der Wärmebereitstellungsanlagen. Energieeffizienzmaßnahmen werden ebenfalls umgesetzt. Siehe S. 71ff

TCFD: Policy and Legal Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	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 Werbung im Jahr 2020 und darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 65, 67
TCFD: Chronic Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Mögliche Beeinträchtigung von Arbeits- und Prozessabläufen durch hohe Tagestemperaturen im Sommer	Verstärkter Einsatz von Klimaanlage bzw. alternativen Kühlmethoden, Anschaffung von angepasster Dienstkleidung (Sonnenschutz), angepasste Dienstpläne (Tagesrandzeiten), mehr Personal, um Produktivitätsverluste auszugleichen
TCFD: Reputation Risks Kreislaufwirtschaft	Etwaiger Reputationsverlust bei Kund*innen durch potenziell negative Wahrnehmung des Ressourcenverbrauchs in der Logistik und des Anfalls von Verpackungsabfall bei Paketen	Ab 2020 Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen, Kooperationen mit Kund*innen, Kompetenzzentrum Nachhaltige Verpackung/Kreislaufwirtschaft innerhalb der Post Siehe S. 65, 67
TCFD: Market Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Bereits spürbarer Volumentrückgang im Bereich Brief- und Werbepost aufgrund der Digitalisierung wird im Zuge der Klimawandeldiskussion in der Bevölkerung und bei Geschäftspartner*innen eventuell forciert	Ab 2020 Ökobilanzierungen für Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 65, 67


Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikonaame	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. 71ff
Umweltbelang	Anstieg der eigenen lokalen Emissionen (NO _x , Feinstaub, Lärm)	Der Anstieg wirkt sich negativ auf die lokale Emissionssituation aus	Forcierung Elektromobilität, Einsatz von Fahrzeugen der Abgastechnologien EEV oder höher, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Sparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 71ff


Dimension Mensch & Soziales

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

Durch die Vielzahl an Geschäftsbeziehungen ergibt sich das Outside-In-Risiko von Reputationsverlusten durch die Nichteinhaltung von Menschenrechten oder sozialen Mindeststandards entlang der Wertschöpfungskette. Zur Minimierung dieses Risikos wurden Maßnahmen wie der Vendor Integrity Check und die Lieferant*innenbewertung konzernweit installiert.

■  siehe S. 66ff


Ein weiteres Risiko 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 S. 84, 86f

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

■  siehe S. 84, 86f

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

■  siehe S. 84, 87f

T 09 Bruttosiriken der Dimension: Mensch & Soziales

Outside-In

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikoname	Maßnahmen
Arbeits- & Gesundheitsschutz	Potenzielle Personalausfälle und eventuelle Kosten durch möglicherweise mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 84, 86f
Digitale Verantwortung	Potenzielle Schäden durch unzureichendes Bewusstsein für Datenschutz, IT-, Cyber- und Datensicherheit	Maßnahmen aus IT-Security, Weiterführung der Datenschutzorganisationsstruktur, Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen Siehe S. 84, 87f
Unternehmens- & Arbeitskultur	Hohe Fluktuation von Mitarbeiter*innen wegen unzureichender Zufriedenheit von Mitarbeiter*innen	Maßnahmen zur Förderung der Unternehmens- und Arbeitskultur Siehe S. 83, 85

Inside-Out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Sozialbelange	Möglichkeit des Verlusts von Kund*innen-/Personaldaten 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 käme es zu negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft hinsichtlich des Schutzes von persönlichen Daten	Maßnahmen aus IT-Security, Weiterführung der Datenschutzorganisationsstruktur, Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen Siehe S. 84, 87f
Mitarbeiter*innenbelang, Sozialbelange, Menschenrechte	Potenziell hohe (saisonale) Arbeitsbelastung der eigenen Mitarbeiter*innen, Frächter*innen und Zeitarbeiter*innen sowohl in Bezug auf Arbeitszeit als auch Art der Tätigkeit (Paketgewicht/-größe/-menge)	Gesundheitliche Schäden beim Personal und an Dritten durch vermehrte Unfälle verursacht durch die höhere Arbeitsbelastung	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 84, 86f

Angaben zu klimabezogenen Risiken gemäß TCFD (TCFD-Index)

T 10 Governance

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken	<ul style="list-style-type: none"> — Der Vorstand der Österreichischen Post wird ab dem Geschäftsjahr 2021 über den ESG-Governance-Prozess im Zuge des vierteljährlichen Sustainability Boards hinsichtlich Status der Maßnahmen und der Zielerreichung zu allen wesentlichen Themen im Bereich 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. 52. — Klimabezogene Themen werden für die Unternehmenssteuerung und in der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie in der Dimension Umwelt & Klima berücksichtigt. Demnach fließen diese Themen auch in die Finanzplanung mit ein. — Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität sowie die Implementierung von Umweltmanagementsystemen zur Steigerung der Energieeffizienz. Entsprechend der neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sollen ab 2021 auch Nachhaltigkeitsziele in die variablen Gehaltsbestandteile für das gesamte Topmanagement (erste Berichtsebene) einfließen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 50. — 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“.

	<ul style="list-style-type: none"> Relevante klimabezogene Chancen und Risiken sind in das zentrale Risikomanagement integriert. Dadurch wird der Vorstand halbjährlich in Form eines Chancen- und Risikoberichts über TCFD-bezogene Chancen und Risiken informiert. Darüber hinaus berichtet das Risikomanagement auch dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats halbjährlich sowie dem Gesamtaufichtsrat 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 T12 Risikomanagement auf S. 61. Das Topmanagement ist halbjährlich zur Aktualisierung der klimabezogenen Chancen und Risiken aufgefordert, um dem Vorstand im Zuge des Chancen- und Risikoberichts über die wesentlichsten Chancen und Risiken berichten zu können. Die einzelnen Vorstandsmitglieder legen ihre Sichtweise im Zuge von Chancen- und Risikogesprächen dar, diese fließt in den Chancen- und Risikobericht ein.

T 11 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 mit vier Jahren 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 Masterplans Nachhaltigkeit 2030) festgelegt. Eine Übersicht zu den von der Österreichischen Post identifizierten Risiken und Chancen im ESG-Risikomanagement finden Sie auf S. 37. 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	<ul style="list-style-type: none"> Zur effektiveren Steuerung der klimabezogenen Risiken und Verwirklichung des klimabezogenen Chancenpotenzials hat die Post eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Siehe G S. 12ff, N S. 16ff. TCFD-Risiken betreffen primär Zustellprozesse und Gebäudestandards und könnten Kostensteigerungen bewirken. Die Geschäftstätigkeit als solche ist nach derzeitiger Einschätzung nicht gefährdet. Klimabezogene Themen und Risiken fließen durch die Maßnahmenumsetzung zur Minimierung der klimabezogenen Risiken entsprechend ihrer Priorisierung in die Finanzplanung (Mittelfristplanung = 4 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 T08 Bruttoisiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 57. Im Jahr 2020 wurden drei ESG- und klimabezogene 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	<ul style="list-style-type: none"> Die Österreichische Post stellt bereits seit 2011 alle Sendungen innerhalb von Österreich CO₂ NEUTRAL zu. Auch hat sie bereits 2017 ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel mit dem Beitrag zu einer 2-°C-Wirtschaft verabschiedet (Science-based Target [SBT]). Im Jahr 2020 wurde begonnen, das bestehende SBT mit einem 1,5-°C-Szenario (für Scope 1 und 2) zu überarbeiten. 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. 71. Um klimabezogene Risiken zu vermeiden bzw. die daraus resultierenden Chancen zu nutzen, hat die Österreichische Post im Jahr 2020 eine neue integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Dabei ist Klimaschutz der maßgebliche Faktor in der Dimension Umwelt & Klima. Eine Beeinträchtigung der Umsetzung dieser neuen Strategie und der Zielerreichung des SBT ergibt sich vorwiegend aus der Risikokategorie „Market Risk“. Unzureichende technologische Entwicklungen zu alternativen Antrieben in der Transportlogistik stehen hier im Vordergrund. Siehe T08 Bruttoisiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 57. Die berücksichtigten Szenarien spiegeln eine Erderwärmung von 2 °C und 4 °C wider. Für die Szenarienanalyse wurde der langfristige Zeithorizont von zehn Jahren ausgewählt. Siehe S. 62f. ➔

T 12 Risikomanagement

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken	<ul style="list-style-type: none"> — 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 (S. 55). Diese allgemeine Herangehensweise wurde für klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken wie folgt umgesetzt: Im Jahr 2020 fand ein intensiver Austausch zwischen den Abteilungen Risikomanagement, CSR & Umweltmanagement und Investor Relations statt. Im Zuge eines strukturierten und interaktiven Prozesses wurden klimabezogene Chancen und Risiken auf Basis der wesentlichen Themen der Post und auf Basis von internationalen Reportingstandards (bspw. SASB) identifiziert, analysiert und bewertet. Teil dieses Identifikationsprozesses waren alle Risikokategorien gemäß TCFD, wodurch sowohl transitorische als auch physische Klimarisiken analysiert wurden. Nähere Informationen zum Prozess finden Sie auf S. 55ff. — In der Vergangenheit wurden klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken überwiegend qualitativ bewertet. Im Jahr 2020 fand eine signifikante Weiterentwicklung hinsichtlich der Quantifizierung dieser Chancen und Risiken statt. Die Bewertung bestehender und neu identifizierter TCFD-Chancen und -Risiken erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten: <ul style="list-style-type: none"> — zwei Zeithorizonte (kurzfristig = vier Jahre, längerfristig = zehn Jahre) — Brutto- (Status quo im Jahr 2020) und Nettobetrachtung (Status quo 2020 abzüglich der Risikominimierung durch Maßnahmen) — 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) oder — quantitativ über die finanziellen Auswirkungen.
b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken	<ul style="list-style-type: none"> — Die Steuerung und Berichterstattung sowie das Verfahren zur Priorisierung von klimabezogenen und 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 und 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 2020 wurde ein TCFD-Risiko ermittelt, das die Schwelle zur Berichterstattung überschritten hat. G S. 122f. — Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wird ab 2021 der Konzernrisikomanagementbericht um einen TCFD- und ESG-Chancen- und -Risikobericht erweitert. Dadurch werden auch klimarelevante Chancen- und -Risiken mit dem Betrachtungszeitraum von zehn Jahren an den Vorstand berichtet. — Durch die unter Punkt a) beschriebene Vorgehensweise wurde die Integration der Klimarisiken in das konzernweite Risikomanagementsystem wesentlich vorangetrieben. Dies unterstützt auch eine detailliertere externe ESG-Chancen- und -Risikoberichterstattung inkl. einer erstmaligen klimabezogenen Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß TCFD.
c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind	<ul style="list-style-type: none"> — Wie bei Punkt a) zu den Prozessbeschreibungen zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen und 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.

NICHTFINANZIELLER BERICHT

KONZERNLAGEBERICHT

T 13 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	<ul style="list-style-type: none"> — Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind: <ul style="list-style-type: none"> — Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen — Anteil erneuerbarer Energien des Gesamtverbrauchs — Anteil E-Mobilität an der Zustellflotte — Energieverbrauch — Weitere Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser, Landnutzung und Abfallmanagement werden intern auf Relevanz eruiert.




	<p>Darüber hinaus wird im Jahr 2021 eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Vorgaben der EU-Taxonomie eingerichtet, um ab dem Geschäftsjahr 2021 den Anteil des Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug ausweisen zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen den Ausbau von Photovoltaikanlagen, Ausbau von E-Mobilität, Implementierung von Umweltmanagementsystemen zur Steigerung der Energieeffizienz. Entsprechend der neuen integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sollen ab 2021 auch Nachhaltigkeitsziele in die variablen Gehaltsbestandteile für das gesamte Topmanagement (erste Berichtsebene) einfließen. Siehe S. 50. — Kennzahlen der Österreichischen Post finden Sie auf S. 76ff.
<p>b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Die Österreichische Post veröffentlicht jährlich ihre gesamten Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen im Nachhaltigkeits- und Nichtfinanziellen Bericht. Siehe dazu S. 37. — Die Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf der ISO-Norm 14064 zur Bilanzierung der Treibhausgase und ist somit konform mit den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Die Kennzahlen werden jährlich von zwei externen Stellen validiert: durch den Jahresabschlussprüfer und zusätzlich durch TÜV Austria. — Wesentliche Risiken im Bereich der Scope-3-Emissionen sind derzeit nicht existent. Im Jahr 2021 werden mögliche weitere Scope-3-Emissionsquellen analysiert und auf Relevanz geprüft. Bei nicht vorliegenden Primärdaten wird für die Berechnung der CO₂-Emissionen auf die Datenbasis der eigenen Verbrauchseinheiten (Fuhrpark und Immobilien) zurückgegriffen.
<p>c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Die wichtigsten klimabezogenen Zielsetzungen der Österreichischen Post wurden bei internationalen Institutionen eingereicht und von diesen verifiziert: <ul style="list-style-type: none"> — Science-based Targets: Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1–3) um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013) — EV100-Ziel: 100% Elektromobilität in der Zustellung bis 2030 — Der Status der Zielerreichung und weitere Zielsetzungen im Umweltbereich werden jährlich im Nachhaltigkeits- und Nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht. Näheres auf S. 72ff.

Klimaszenarioanalyse gemäß TCFD

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

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

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

—  siehe T08 Bruttoisiken der Dimension: Umwelt & Klima auf S. 57

Für die anschließende Szenarioanalyse wurde der Betrachtungszeitraum 2020 bis 2040 gewählt. Dies stimmt auch mit den erwarteten Vorgaben zur Klimawandeladaptation aus der EU-Taxonomie überein. Das

Rahmenwerk für die weitere Analyse bildeten die vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) definierten Emissions-Konzentrationspfade. Um die ganze Bandbreite an möglichen Auswirkungen abzudecken, wurden die folgenden beiden Szenarien gewählt:

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

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

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

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

Die folgenden Klimaindikatoren wurden ausgewählt:

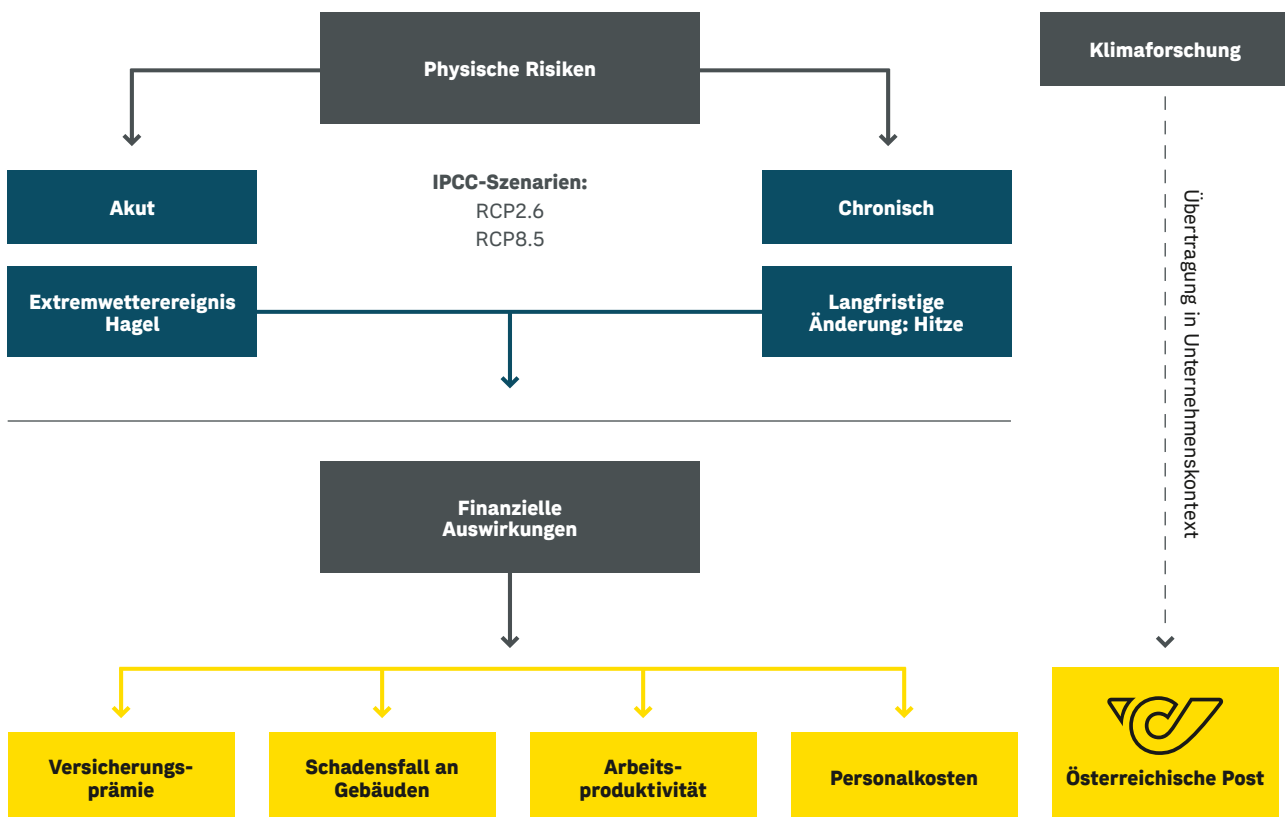
- Betrachtung der zukünftigen Entwicklung von Sommer- und Hitzetagen in Österreich, aber aufgrund mangelnder Plausibilität für die Analyse ausgeschlossen
- Hitze: Änderung der monatlichen Maximaltemperatur (°C) für Juni bis September als Bezugsgröße für den Rückgang der Arbeitsproduktivität (linear um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

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

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

Der nachhaltige wirtschaftliche Erfolg des gesamten Unternehmens ist von großer Bedeutung für die

G 13 TCFD-Szenarioanalyse Vorgehen



Österreichische Post. Im Zentrum steht dabei die langfristige Verteidigung der Marktführerschaft in Österreich sowie das profitable Wachstum in definierten Märkten. Die voranschreitende Digitalisierung, der steigende Wettbewerbsdruck und die Internationalisierung der Märkte führen zu Veränderungen am Markt und zu Herausforderungen für die gesamte Logistikbranche. Um den wirtschaftlichen Erfolg langfristig zu sichern, begegnet die Post den Veränderungen aktiv mit zukunftsfähigen Lösungen, die auf die Bedürfnisse der Kund*innen ausgerichtet sind. Innovationen kommt deshalb eine große Bedeutung zu.

c Gerade durch COVID-19 sind diese Entwicklungen im vergangenen Jahr noch schneller vorangeschritten. Die Post musste vor allem im Briefgeschäft und bei den Werbesendungen einen empfindlichen Rückgang erleben, dafür ist das Paketvolumen durch gestiegene Online-Geschäfte stark angestiegen. Darüber hinaus stand die Österreichische Post AG vor der Aufgabe, den Versorgungsauftrag weiterhin zu erfüllen und die Bevölkerung trotz der Einschränkungen zu versorgen – und das ohne Kompromisse. Diese Entwicklungen forderten die gesamte Logistikbranche und damit auch die Post. Das Unternehmen stellt sich aktiv auf diese veränderten Bedingungen ein, um den eigenen wirtschaftlichen Erfolg langfristig zu sichern.

Konzepte und ihre Ergebnisse

Die Post investiert laufend in den Ausbau und die Modernisierung von Infrastruktur und Arbeitsprozessen. Darüber hinaus verfolgt sie eine attraktive Dividendenpolitik für ihre Eigentümer*innen. Zudem will das Unternehmen die steigenden Anforderungen aller Kund*innen mit entsprechenden Angeboten und Services erfüllen sowie Wachstumspotenziale nutzen. Die strategische Ausrichtung steht in Einklang mit den wesentlichen Themen, die die Stakeholder der Post im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Bereich Wirtschaft bestimmt haben:



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

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

T 14 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Präsenz und Privatkund*innenangebote**Unser Anspruch**



→ 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 2020 bei 70 Punkten
24/7-Angebote bzw. digitale Angebote für alle Österreicher*innen Bis 2030 Verdoppelung der Sendungen in Selbstbedienungslösungen	Ausbau der verschiedenen 24/7-Angebote Erweiterung der Online-Lösungen	24/7-Angebote 2020: mehr als 51.000 Post-Empfangsboxen, 454 Abholstationen mit 86.109 Fächern, 463 Versandboxen, 363 Frankierautomaten Insgesamt wurden 13,3 Mio Sendungen über selbst zu bedienende Geräte abgewickelt Im Jahr 2020 wurde die Homepage post.at neu gelauncht
 12.2 shöpping im Jahr 2021 CO ₂ -neutral stellen	Konzept analog zur CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT Initiative der Österreichischen Post AG: 1. Vermeiden, 2. Alternative Technologien, 3. Kompensation	Die Konzepterstellung wurde im Jahr 2020 gestartet
 8.10, 12.2 bank99 im Jahr 2022 CO ₂ -neutral stellen	Konzept analog zur CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT Initiative der Österreichischen Post AG: 1. Vermeiden, 2. Alternative Technologien, 3. Kompensation	Die Konzepterstellung wurde im Jahr 2020 gestartet

T 15 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Brief- & Paketprodukte**Unser Anspruch**

→ Produkte und Dienstleistungen nach ökologischen und sozialen Aspekten weiterentwickeln

Ziele	Maßnahmen	Status
 17.17 Im Jahr 2021 soll ein unternehmensübergreifender Round Table zur differenzierten Auseinandersetzung mit den Themen Werbesendungen und Pakete gegründet werden	Kooperation mit anderen Unternehmen zu gemeinsamen Maßnahmen zur Verbesserung der Produkte	Im Jahr 2020 wurde mit der Konzepterstellung gestartet
 12.2 Bis 2022 sollen die Produkte „Brief“, „Paket“, „Werbesendungen“ und „digitale Dienstleistungen“ über Öko- und Sozialbilanzierungen geprüft werden	Umsetzung der Verbesserungspotenziale basierend auf der Öko- und Sozialbilanz Kuvert bei eigenen Produkten Durchführung von weiteren Öko- und Sozialbilanzen für die anderen genannten Produkte	Abschluss der Öko- und Sozialbilanz zum Kuvert im Jahr 2020 Umsetzung der Verbesserungspotenziale basierend auf der Öko- und Sozialbilanz Kuvert bei eigenen Produkten im Jahr 2021 Evaluierung der Durchführung von weiteren Öko- und Sozialbilanzen

T 16 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Beschaffung

Unser Anspruch

→ Best Practice bei nachhaltiger Beschaffung unter den ATX-Unternehmen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.2, 12.5</p> <p>Im Jahr 2025 verfügen 80% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung</p>	<p>Durchführung von Lieferant*innenbewertungen im Zuge des Vendor Integrity Checks</p> <p>Erarbeitung eines internen Leitfadens für eine nachhaltige Beschaffung</p>	<p>Im Jahr 2020 wurden 176 Lieferant*innen im Zuge des Vendor Integrity Checks geprüft</p> <p>Im Jahr 2020 wurde eine Analyse zur Kategorisierung der derzeitigen Beschaffungssummen mit oder ohne Nachhaltigkeitsbezug durchgeführt</p> <p>Im Jahr 2021 ist die Definition von Nachhaltigkeitskriterien bzw. anerkannten Zertifikaten geplant</p>

T 17 Ziele des wesentlichen Themas: Stakeholder Value

Unser Anspruch

→ 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 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 2020 hat die Post einen Umsatz von 2,2 Mrd EUR erwirtschaftet</p> <p>Vorausgesetzt der Zustimmung der Hauptversammlung am 15. April 2021 werden 1,60 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 2020 hat die Post mit 1.765 Standorten die rechtlichen Vorgaben des Geschäftsstellennetzes erneut übererfüllt</p> <p>Im Jahr 2020 liegen beide Zustellwerte über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes: 95,6% der Briefe werden am nächsten Werktag und 92,8% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt</p>

Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

Die Post kennt die Wünsche und Erwartungen ihrer Kund*innen gut – das ist eine wesentliche Säule des Erfolgs. Nur so ist es möglich, langfristig erfolgreich zu sein und maßgeschneiderte Lösungen und Innovationen im Bereich Privatkund*innenservices zu entwickeln. Die Post stellt die Bedürfnisse der Kund*innen ins Zentrum und arbeitet laufend an neuen Angeboten, die zielgenau auf die aktuellen Kund*innenbedürfnisse nach mehr Flexibilität eingehen. Bei der Entwicklung neuer Lösungen hat die Post immer die Nachhaltigkeit im Blick, um Produkte und Dienstleistungen zukunftsfähig und kund*innenorientiert zu gestalten.

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

Im Berichtsjahr wurde die Kund*innenzufriedenheit quartalsweise vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) 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*innen-zufriedenheitsmessung 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 bedeuten ausgezeichnet. Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag auch in diesem Jahr wieder bei 70 Punkten; dieser Jahresschnitt wird seit dem Jahr 2018 durchgehend erreicht. Davor lagen die Werte immer darunter, konnten sich aber kontinuierlich steigern. Darauf ist die Post sehr stolz: Der Ausgangswert lag bei 64 Punkten im Jahr 2011.

Ein zuverlässiger Kund*innenservice spielt eine große Rolle für die Zufriedenheit der Kund*innen. Bei Fragen, Anregungen oder anderen Anliegen besteht die Möglichkeit, via E-Mail, Kontaktformular oder Facebook Kontakt mit uns aufzunehmen. Gerade durch die Veränderungen und die Unsicherheiten durch die COVID-19 Pandemie wurde dieser Service stark genutzt. Die Post-Website wurde im Berichtsjahr 146 Mio mal aufgerufen.

Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

Die Post ist bestrebt, die Zustellung der Briefe und Pakete stetig zu optimieren. Dazu zählt nicht nur die Verbesserung der Prozesslösungen, sondern auch der Fokus auf nachhaltige Aspekte. Mit der Verknüpfung von digitalen und analogen Angeboten bietet die Post Geschäftskund*innen Services, die über die klassische Post-Logistik hinausgehen. Dazu gehören innovative Lösungen, mit denen sie die Prozesse in ihren Unternehmen optimieren. Das beginnt beim Input, setzt sich fort mit modularen Services in der Postbearbeitung und modernsten Dokumentenmanagementlösungen und geht bis hin zum Outputmanagement.

Um die Services in bester Qualität und flächendeckend anbieten zu können, arbeitet die Post mit vielen Unternehmen zusammen. So sichert die Post ihr effizientes Verbundnetz – und das schon seit vielen Jahren. Die Tochterunternehmen in Österreich und in neun weiteren Ländern Europas und der Türkei ergänzen das Kerngeschäft auf sinnvolle Weise und eröffnen immer wieder neue Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Alle Tochterunternehmen bringen ihr Spezialwissen in die Post-Familie ein und tragen so zum Unternehmenserfolg bei. Die Vielseitigkeit macht die Post bunter, innovativer, kreativer und stärker.

Nachhaltige Beschaffung

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

Als Dienstleistungsunternehmen besteht die Kernaufgabe der Österreichischen Post darin, Sendungen entgegenzunehmen, zu sortieren und zuzustellen. Dafür benötigt die Post technische Anlagen, Maschinen, Betriebsmittel, Fahrzeuge, IT- und andere Dienstleistungen, wie zum Beispiel Frächter*innen, welche die Post bei der Zustellung unterstützen. Deshalb wird zwischen der Beschaffung für das Kerngeschäft, insbesondere für Infrastruktur und Logistik, und der Beschaffung für die Verwaltung, wie etwa IT, aber auch indirekte Materialien und Services, unterschieden.

Fokus auf regionale und nachhaltige Beschaffung

Im Rahmen des verantwortungsvollen Einkaufs berücksichtigt die Post bei Einkaufsentscheidungen neben Preis, Qualität und Lieferzeit auch Umwelt- und Sozialaspekte. Zur Umsetzung der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden im dazugehörigen Masterplan Nachhaltigkeit 2030 auch für die nachhaltige Beschaffung Ziele und Maßnahmen definiert. Im Jahr 2020 wurde daher mit einer Status-quo-Erhebung über den Anteil von nachhaltigen Produkten an der Gesamtbeschaffungssumme begonnen. Dabei wurde ersichtlich, dass es bereits für 17% der Ausgaben definierte Nachhaltigkeitsstrategien gibt. Für weitere 40% der Ausgaben werden bereits Einzelmaßnahmen zur Nachhaltigkeit umgesetzt. Im Jahr 2021 wird ein interner Leitfaden für die nachhaltige Beschaffung der Post erarbeitet, in dem Vorgänge und Kriterien für eine nachhaltige Ausrichtung bei Einkaufsprozessen festgelegt werden. Dieser Leitfaden soll im Jahr 2021 sowohl in der Post als auch bei den Konzernunternehmen ausgerollt werden und Anwendung finden.

Der Konzerneinkauf verantwortet ein jährliches Auftragsvolumen von rund 700 Mio EUR. Damit gehört die Österreichische Post AG zu den führenden Auftraggeber*innen der Republik. In der Beschaffungspolitik setzt die Post daher bereits jetzt auf regionale Strukturen: Rund 92% der insgesamt rund 6.000 Lieferant*innen sind in Österreich angesiedelt. Damit entfallen über 87% des Einkaufsvolumens auf österreichische Unternehmen.

Verhaltenskodex für Lieferant*innen

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

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

Bei allen externen Lieferant*innen, mit denen die Post strategisch bedeutsame, finanziell wesentliche oder langfristige Geschäftsbeziehungen aufnehmen will, soll mittelfristig regelmäßig eine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Ziel ist, das Einkaufs- und vor allem das Ausfalls- und Abhängigkeitsrisiko möglichst gering zu halten.

Vendor Integrity Check

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

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

Bei kritischen Punkten werden die Lieferant*innen zur Stellungnahme aufgefordert. Erfüllt ein*e Lieferant*in die Kriterien des VIC nicht, werden Maßnahmen in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung festgelegt und deren Umsetzung überprüft. Im Jahr 2020 sind sechs solche Fälle aufgetreten. Zur Weiterentwicklung des Lieferant*innenmanagements wird kontinuierlich am Prozess zur vorgelagerten Prüfung gearbeitet.

Auch konzerneigene Unternehmen, also Konzernunternehmen, erbringen für die Post Dienstleistungen und zählen daher ebenfalls zu den Lieferant*innen. Sie sind jedoch vom VIC ausgenommen, weil sie im

Compliance-Management-System der Österreichischen Post eingebunden sind. Die Post-Gesellschaften anderer Länder, mit denen Kooperationsvereinbarungen bestehen, benötigen ebenfalls keinen VIC. Die internationale Zusammenarbeit und die Rahmenbedingungen des grenzüberschreitenden Postverkehrs werden vom Weltpostverein (Universal Postal Union) geregelt.

Richtlinien

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

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

Stakeholder Value

Seit der vollständigen Marktöffnung in Österreich ist die Post Universaldienstleisterin und garantiert die Versorgung des Landes mit qualitativ hochwertigen Postdienstleistungen. Die gesellschaftlichen Megatrends „Demographischer Wandel“ und „Ausdifferenzierte Lebensstile“ spielen eine wichtige Rolle für die Post. Mit dem demographischen Wandel geht eine Veränderung der Bedürfnisse der Kund*innen einher. Diesen neuen Bedürfnissen begegnet die Post mit kund*innenorientierten Angeboten und Services, um die Kund*innenzufriedenheit stetig zu erhöhen.

Regionale Infrastruktur und Versorgungssicherheit

Die Konzernmutter Österreichische Post AG ist verpflichtet, ihrem Versorgungsauftrag gerecht zu werden und täglich Post-Universaldienstleistungen für jeden Haushalt in ganz Österreich in höchster Qualität und zu

einem einheitlichen Preis sowie ein flächendeckendes Standortnetz zur Verfügung zu stellen. Dieses Thema bezieht sich aufgrund des Versorgungsauftrags der Österreichischen Post AG als Universaldienstleistungsunternehmen nur auf die Österreichische Post AG und nicht auf ihre Konzernunternehmen. 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 Milliarden Sendungen. Die Österreichische Post AG erfüllt ihren Auftrag in ausgezeichneter Qualität: 2020 wurden 95,6% der Briefe bereits am nächsten Werktag und 92,8% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt.

Beide Werte liegen über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldiensts. Mit einem breiten Angebot an Dienstleistungen – online wie offline – berücksichtigt die Post die Kund*innenbedürfnisse und integriert sie über alltagsnahe Lösungen in ihr Kerngeschäft. Durch die Optimierung der Standorte und Prozesse wird eine effiziente Logistik sichergestellt. Das trägt zur Kund*innenzufriedenheit bei. Die Reputation der Österreichischen Post AG und damit verbunden der jährlich erhobene Customer Satisfaction Index sind Einflussfaktoren für ein langfristiges Wachstum des Unternehmens.

c Auch während der Corona-Krise ist die Post eine verlässliche Konstante in Österreich und sorgt für den Erhalt der kritischen Infrastruktur. Sie beliefert täglich vier Mio Haushalte und hat selbst in den Quarantänegebieten die Zustellung aufrechterhalten. Zu den Wahlen wurden in Wien 40 zusätzliche Briefkästen an stark frequentierten Stellen aufgestellt, da in diesem Jahr coronabedingt eine starke Erhöhung der Briefwahlen zu erwarten war. Sowohl in den Filialen als auch bei der Zustellung hatte dieses Jahr die Gesundheit und Sicherheit der Kund*innen und Mitarbeiter*innen höchste Priorität, hierfür gesetzte Maßnahmen waren beispielsweise die vorübergehend kontaktlose Zustellung oder Plexiglaswände in Filialen und bei Post Partnern.

N siehe Umfassende Gesundheits- und Hygienemaßnahmen seit Beginn von COVID-19, S. 86f, Interview S. 94

Wertschöpfung für Stakeholder

Die Post verfolgt das Ziel, eine nachhaltige Wertschöpfung für ihre Stakeholder und die gesamte Gesellschaft zu generieren. Dem von der Post im Jahr 2020 erwirtschafteten Umsatz von 2.253,3 Mio EUR (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge) standen Vorleistungen von 1.039,1 Mio EUR gegenüber. Daraus ergibt sich eine Wertschöpfung der Post von 1.214,2 Mio EUR, die sich zum Großteil auf die Mitarbeiter*innen verteilt: einerseits in Form von Gehältern und Löhnen und andererseits

durch den damit verbundenen Sozialaufwand. Insgesamt entfielen 1.044,0 Mio EUR auf die Mitarbeiter*innen.

G Nähere Informationen zur Ertragslage siehe Geschäftsbericht 2020 S. 103ff

Zahlungen der Österreichischen Post AG an den Staat

Für das Geschäftsjahr 2020 erhält die Mehrheitsaktionärin (52,85%) der Österreichischen Post AG, die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG), 57,1 Mio EUR von insgesamt 108,1 Mio EUR an Dividenden ausbezahlt (vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 15. April 2021). Zusätzlich flossen 44,4 Mio EUR in Form von Steuern und Abgaben (steuerliche Abgaben) an den Staat.

Zahlungen vom Staat an die Österreichische Post AG

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

Mehrere Mobilitätsprojekte verfolgen das Ziel, klimafreundliche Mobilitätslösungen in Form von E-Fahrzeugen auszubauen. Die Projekte werden zum großen Teil vom Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums der EU sowie dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus gefördert.

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

Kapitalmarkt – Stabile Dividendenpolitik

Die attraktive Dividendenpolitik der Post ist nicht nur ein wesentlicher Eckpfeiler der Investmentstory, sondern Fundament der gesamten Unternehmensphilosophie. Mindestens 75% des Nettoergebnisses sollen jährlich an die Aktionär*innen ausgeschüttet werden. Für das Geschäftsjahr 2020 wird der Vorstand der Hauptversammlung am 15. April 2021 die Ausschüttung von 108,1 Mio EUR (dies entspricht 1,60 EUR pro Aktie) an die Aktionär*innen vorschlagen.

Die Dividendenpolitik beruht auf einem soliden Geschäftsmodell und einem starken operativen Cashflow.

Im Jahr 2020 wurde ein Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT) von 161 Mio EUR erwirtschaftet. Der Operative Free Cashflow lag im Jahr 2020 bei 125,7 Mio EUR nach 67,8 Mio EUR Erhaltungsinvestitionen und kann somit die geplante Dividendenausschüttung decken. Damit bildet der Operative Free Cashflow eine

solide Basis für die künftige Investitions- und Dividendenfähigkeit. Mit einer Dividendenrendite von 5,6% per Ende des Jahres 2020 zählt die Österreichische Post sowohl in Österreich als auch international zu den attraktivsten Dividentiteln der vergangenen Jahre.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Österreichische Post AG		Post-Konzern	
	2019	2020	2019	2020
Anzahl von Lieferant*innenprüfungen im Rahmen des Vendor Integrity Checks	-	-	123	176
Anzahl Geschäftsstellen	1.770	1.765	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	95,6% der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	Nicht anwendbar ¹	Nicht anwendbar ¹
Kund*innenzufriedenheit (Customer-Satisfaction-Index-Wert) ²	70 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

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

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

Finanzielle Kennzahlen

T 18 Wertschöpfungsbetrachtung

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

¹ nach UGB

² nach IFRS

³ Vorschlag an die Hauptversammlung am 15. April 2021

UMWELT & KLIMA

Als Logistikunternehmen kommt der Post gerade im Umweltbereich eine große Verantwortung zu. Um dies 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.

Umwelt- und Klimastrategie

Aufgrund der Geschäftstätigkeit der Österreichischen Post kommt es zu Auswirkungen auf die Umwelt, die jedoch weitestgehend minimiert werden sollen. Seit 2011 ist die Post deshalb mit der Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT in Österreich Vorreiterin in Sachen unternehmerischer Umwelt- und Klimaschutz. Weitere wichtige Eckpfeiler sind das Science-based Target CO₂-Ziel, die Umstellung der Zustellflotte auf E-Fahrzeuge oder andere alternative Antriebsformen bis 2030 und der konsequente Ausbau der ISO-14001-zertifizierten Umweltmanagementsysteme.

Die integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Masterplan Nachhaltigkeit 2030 beinhalten auch das Thema Umwelt- und Klimaschutz. Durch diese Verknüpfung kann die Post sicherstellen, dass Ziele und Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz mit allen Unternehmensaktivitäten abgestimmt werden. Für die vier wesentlichen Themen (Grüne & effiziente Mobilität, Grüne & effiziente Immobilien, Ressourceneffiziente Prozesse und Kreislaufwirtschaft) gibt es deshalb Ziele, Maßnahmen und eine Messung über Leistungsindikatoren.

Eine zentrale Rolle im Bereich Klimaschutz und 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 sechs Photovoltaikanlagen und ist die größte E-Flotten-Betreiberin Österreichs. Mit der aus den Anlagen gewonnenen Energie kann nahezu 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 200 Kund*innen das Logo in ihrer Kommunikation, denn die Initiative trägt dazu bei, dass sich auch die CO₂-Bilanz der Kund*innen durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen verbessert.

Im Jahr 2017 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. Seit der Berechnung des ersten Science-based Targets im Jahr 2016 haben sich die für die Berechnung verwendeten Annahmen des Paketwachstums und die Rahmenbedingungen erheblich verändert. Deshalb wird im Jahr 2021 ein neues Science-based Target berechnet. Dieses Ziel soll zudem zu einer maximalen Erderwärmung von max. 1,5 °C beitragen. Im Vergleich zum Basisjahr sind die Emissionen auch 2020 um 23,5% gestiegen. Das starke Mengenwachstum im Paketbereich (+138% im Zeitraum 2013 bis 2020) und die größere Paketmenge durch die Kooperation mit der Deutschen Post DHL steigerten die Kilometerleistung der Post. Das führte zu einem höheren Energieverbrauch im Fuhrpark und damit einhergehend zu mehr CO₂-Emissionen.


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.

T 19 Umwelt- & Klimastrategie: CO₂-Ziele

Unser Anspruch

→ Dekarbonisierung der Logistik durch Ökoeffizienz entlang der Wertschöpfungskette

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 13.1, 13.2, 13.3 Ambitionierte Zielsetzung im Bereich CO ₂ -Reduktion	Berechnung eines neuen Science-based Targets zur Reduktion der Emissionen in der Größenordnung von -40% im Zeitraum 2020 und 2030 Definition eines relativen CO ₂ -Emissionsziels in der Größenordnung von -70% im Zeitraum 2010 bis 2030	Mit der Berechnung eines neuen Science-based Targets zum Beitrag einer 1,5-°C-Wirtschaft wurde im Zuge eines unternehmensübergreifenden Projekts unter der Leitung des WWF (gefördert mit Mitteln des Klima- und Energiefonds) begonnen. Das neue Ziel wird im Jahr 2021 bei der Science Based Targets Initiative (SBTi) eingereicht
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Science-based Target CO ₂ -Reduktionsziel: Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013)	Weiterführung der Initiative CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT – Maßnahmen im Zuge der wesentlichen Themen Grüne & effiziente Mobilität, Grüne & effiziente Immobilien und Ressourceneffiziente Prozesse	Anstieg der CO ₂ -Emissionen der Österreichischen Post AG um 23,5% (Basisjahr 2013) aufgrund der wachsenden Paketmengen um 138% im Zeitraum von 2013–2020

 Weitere Zielsetzungen in der Dimension Umwelt & Klima finden Sie auf S. 81

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 & Klima sind auf die wesentlichen Themen abgestimmt:

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

Die Post sieht Umwelt- und Klimaschutz 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 folgende Ziele und Maßnahmen definiert:

T 20 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Mobilität

Unser Anspruch

→ Mobilität auf Basis erneuerbarer und CO₂-armer Energie

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Ab 2024 werden in der Zustellung nur mehr E-Fahrzeuge angeschafft 100% E-Mobilität auf der letzten Meile bis 2030	Kontinuierliche Erhöhung der E-Fahrzeuge in der Zustellung	2.047 E-Fahrzeuge waren Ende 2020 bei der Österreichischen Post AG im Einsatz, das entspricht einem Anteil von 22,4% aller Zustellfahrzeuge



	Ausweitung der Zustellgebiete mit grüner Zustellung (zu Fuß, E-Fahrrad, E-Moped, E-Pkw)	Status grüne Zustellung von Brief- und Werbesendungen (zu Fuß, E-Fahrrad, E-Moped, E-Pkw) in Landeshauptstädten: Bregenz: 87% Eisenstadt: 95% Graz: 66% Innsbruck: 71% Klagenfurt: 72% Linz: 57% Salzburg: 48% St. Pölten: 65% Wien: 97%
	Umstellung der gesamten Brief- & Paketzustellung in Graz von dieselbetriebenen Fahrzeugen auf 100% E-Fahrzeuge bis 2022	In Graz wurde 2020 das Projekt zur emissionsfreien Zustellung der gesamten Brief- & Paketzustellung begonnen. Bis 2021 soll die gesamte Zustellung ausschließlich mit E-Fahrzeugen, zu Fuß oder mit Fahrrad erfolgen
SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b	100% E-Mobilität in der Management- und Vertriebsfahrzeugflotte bis 2030	Angebot an Managementfahrzeugen im Bereich E-Mobility ausbauen Erarbeitung eines modernen und ökologischen Mobilitätskonzepts für Mitarbeiter*innen
		Im Jahr 2020 waren 19 elektrische Managementfahrzeuge im Einsatz. Die Anzahl dieser wird kontinuierlich erhöht Im Jahr 2020 wurden an zwei Standorten Stationen mit Dienstfahrrädern installiert. Mitarbeiter*innen können somit kurze Dienstwege mit den zur Verfügung gestellten Fahrrädern zurücklegen Im Jahr 2021 wird ein neues Mobilitätskonzept für Mitarbeiter*innen erarbeitet
SDG 7.3, 12.2	Steigerung der Fahrzeugauslastung von 77% auf 80% im Bereich der Transportlogistik im Zeitraum 2020 bis 2025 Tests, Anschaffung und Einsatz von alternativen Antrieben im eigenen Lkw-Fuhrpark je nach Verfügbarkeit Ab 2030 nur mehr Anschaffung von Lkw mit alternativen Antrieben	Technische Lösungen zur Erhöhung der Effizienz und Sicherheit
		Im Jahr 2020 wurden alle 145 Lkw der Post mit Abbiegeassistenten zum Schutz der Bevölkerung ausgestattet Im Jahr 2020 wurden drei Lkw mit Photovoltaikfolien zur Reduktion des Treibstoffverbrauchs ausgestattet Bestellung eines flüssiggasbetriebenen Lkw (LNG-Lkw) mit Inbetriebnahme 2021

T 21 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Immobilien

Unser Anspruch

→ Immobilien ökoeffizient entwickeln und betreiben

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.3b Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen im Immobilienbereich	Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien	Die Österreichische Post AG bezieht bereits seit 2012 erneuerbaren Strom Seit 2017 bezieht die Österreichische Post AG ausschließlich erneuerbaren Strom aus Österreich Die österreichischen Konzernunternehmen beziehen seit 2018 ausschließlich erneuerbaren Strom aus Österreich
SDG 7.2 Anteil der Eigenerzeugung an Strom aus erneuerbaren Energien bis 2030 verdoppeln	Ausbau Photovoltaikanlagen	Derzeit sind sechs Photovoltaikanlagen mit rund 2.400 kWp in Betrieb. Weitere 1.300 kWp sind in technischer Planung und der Ausbau von weiteren 2.500 kWp ist vorgesehen Beschluss eines Pilotprojekts zur Umsetzung eines neuen Energiekonzepts für die neu geplante Postbasis Bruck a.d. Leitha: Kombination einer Photovoltaikanlage & Energiespeicher & E-Mobility Installation von Photovoltaikanlagen an allen neu gebauten Logistikzentren und Postbasen



<p>SDG 7.3 Verbesserung der Energieeffizienz bei thermischer Energie pro m² um 10% bis 2030</p>	<p>Durchführung von Energieaudits gemäß Energieeffizienzgesetz (EEffG) und Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen</p>	<p>Umsetzung von zehn Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien Beleuchtung, Raumwärme, Strommessung und Warmwasserbereitung bei der Österreichischen Post AG und den nationalen Konzernunternehmen</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 beim Neubau des Logistikzentrums Steiermark in Kalsdorf und Logistikzentrums Salzburg Thalgau</p>
	<p>Forcierung von Biodiversitätsmaßnahmen</p>	<p>Umsetzung eines Grünraumkonzepts für das neue Logistikzentrum Steiermark und das Logistikzentrum Salzburg Thalgau</p> <p>Planung eines Grünraumkonzepts für das neue Logistikzentrum Tirol</p> <p>Fortführung der Standortspende für acht Bienenvölker am Standort Briefzentrum Wien</p> <p>Bau und Pflege des Gründachs des Briefzentrums Wien: Das Dach bietet der vom Aussterben bedrohten Vogelart Haubenlerche (rote Liste) und Wildbienenschwärmen ein Zuhause</p>

T 22 Ziele des wesentlichen Themas: Ressourceneffiziente Prozesse

Unser Anspruch

→ 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 2020 wurde die ISO 14001 auf einen weiteren Post-Standort ausgeweitet. In Summe sind nun vier Logistikstandorte der Post und das gesamte Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH nach ISO 14001 zertifiziert</p>
<p>SDG 7.3, 12.5, 13.3 Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen an diesen Standorten über das Programm Post-Umwelt- und Energiecoach bis 2030</p>	<p>Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte zum Thema Abfall an eigenen Standorten</p>	<p>Die Abfallentsorgung wurde an mehreren Standorten in der Steiermark neu aufgestellt und logistisch optimiert</p>
	<p>Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen zum Thema Abfall</p>	<p>An den zwei größten Standorten mit einer ISO-14001-Zertifizierung wurden praktische Abfallschulungen durchgeführt. Das gesamte Personal des Konzernunternehmens Medien.Zustell GmbH erhielt ebenfalls eine praktische Abfallschulung</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>Ab 2019 werden alle großen Veranstaltungen (Jahresauftakt, Weihnachtsfeier, Prospektaward, Hauptversammlung) als Green Events ausgeführt und danach zertifiziert. Für kleinere Veranstaltungen wird der interne Leitfaden für nachhaltige Veranstaltungen angewendet</p>

T 23 Ziele des wesentlichen Themas: Kreislaufwirtschaft

Unser Anspruch

→ Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 12.5 Bis 2021 Angebot an Mehrwegverpackungslösungen entwickeln</p> <p>Ab 2022 Mehrwegverpackungslösungen über Post vertreiben</p>	<p>Kooperationen zur Forcierung der Kreislaufwirtschaft, u. a. mit Kund*innen und Forschungseinrichtungen</p>	<p>Start eines Projekts mit einer österreichischen Forschungseinrichtung (FH Steyr) zur Evaluierung von Mehrwegversandlösungen für Pakete</p>

Grüne & effiziente Mobilität

Im Bereich Mobilität setzt die Post auf einen modernen und nachhaltigen Fuhrpark. Im Vordergrund steht die massive Reduktion des Treibstoffverbrauchs, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Dabei soll in den Bereichen Zustellung, Transportlogistik und Management eine möglichst hohe Anzahl von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben eingesetzt werden: Die Österreichische Post AG hat im Jahr 2020 die Anzahl ihrer E-Fahrzeuge im Fuhrpark nochmals um 17% zum Vorjahr gesteigert und besitzt mit 2.047 Elektrofahrzeugen den größten E-Fuhrpark des Landes.

Grüne & effiziente Immobilien

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 Konzernunternehmen Hauptbestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie 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 Konzernunternehmen erneuerbaren Strom aus Österreich. Vier große Logistikstandorte und ein Bürogebäude der Post werden mittels eigener Photovoltaikanlagen versorgt. Zudem setzt die Post LED-Beleuchtung in ihren Gebäuden ein.

Ressourceneffiziente Prozesse

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*innen ist ein bewussterer Einsatz der Materialien möglich. Mittlerweile sind das größte Logistikzentrum der Österreichischen Post AG, das Briefzentrum in Wien, das Logistikzentrum in Wernberg, das Logistikzentrum Niederösterreich, das Logistikzentrum Salzburg Thalgau und das gesamte Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH nach ISO 14001 zertifiziert.

Kreislaufwirtschaft

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 Konzernunternehmen Abfälle so weit wie möglich vermieden. Lassen sich diese nicht vermeiden, werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Die Österreichische Post erfasst die Energiekennzahlen aus den Bereichen Immobilien und Fuhrpark für die Österreichische Post AG und alle nationalen sowie internationalen vollkonsolidierten Konzernunternehmen. 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 die wesentlichen Themen in der Dimension Umwelt & Klima eingehalten wird.

Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass alle Kennzahlen sowohl auf Echtdaten als auch auf Hochrechnungen basieren. Hochrechnungen sind notwendig, da aufgrund des Zeitpunkts der Erhebung die Verfügbarkeit an Echtdaten eingeschränkt ist. Die Vorgehensweise in der Hochrechnung wird kontinuierlich evaluiert und weiter verbessert.

Vor dem Hintergrund eines starken Wachstums im Paketbereich verursacht dies zumeist Steigerungen bei den Kennzahlen im Vergleich zum Vorjahr.

Ergänzend werden Entwicklungen der jeweiligen Kennzahlen daher nur für die Österreichische Post AG erläutert.

Energie im Überblick

Der gesamte Energieverbrauch für Immobilien und Fuhrpark der Österreichischen Post AG ist im Vergleich zum Vorjahr um 12% auf rund 419 Mio kWh gestiegen. Im Bereich Immobilien stieg der Energieverbrauch um 5% auf rund 128 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark stieg der Energieverbrauch um 15% auf rund 291 Mio kWh. Haupteinflussgröße ist in beiden Fällen das starke Mengenwachstum im Paketbereich (+30%), getragen durch die Partnerschaft der Österreichischen Post mit der Deutschen Post DHL und durch das hohe organische Wachstum im Paketbereich mit Zusatzimpulsen durch

COVID-19 bedingte Lockdown-Situationen. Die Österreichische Post hat seit August 2019 die Zustellung der Privatkund*innenpakete der Deutschen DHL in Österreich in das eigene bestehende Logistiknetzwerk übernommen. Steigerungen durch diese Kooperation gegenüber dem Vorjahr ergeben sich daher aus den Monaten Jänner bis August.

Diese Integration und Mengensteigerung erforderte eine Kapazitätsausweitung sowohl in den Logistikzentren als auch in den Transport- und Fahrzeugkapazitäten.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
ENERGIEVERBRAUCH							
IMMOBILIEN UND FUHRPARK	Mio kWh	354,0	375,9	419,5	433,1	486,3	531,4
Energieverbrauch Immobilien gesamt ²	Mio kWh	121,6	122,3	128,2	139,8	145,5	149,2
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt ³	Mio kWh	232,4	253,6	291,3	293,3	340,8	382,2

¹ Post-Konzern 2018: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Postbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdaten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres verfügbar waren. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen 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 Echtdaten jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

Energie Immobilien

Steigerungen in den Gebäudeflächen sind auf die Ausweitung der Logistikzentren zur Verdoppelung der Sortierkapazitäten zurückzuführen.

Der elektrische Energieverbrauch in Gebäuden stieg im Jahr durch den höheren Durchsatz an Sendungen.

Während aufgrund der COVID-19 bedingten Lockdown-Situation die Mengen beim klassischen Brief (-7%) und bei den Werbesendungen (-12%) rückläufig waren, gab es Mengensteigerungen bei Paketsendungen (+30%).

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
GEBÄUDENUTZFLÄCHEN	m ²	1.055.669	1.112.936	1.141.285	1.209.874	1.319.093	1.357.034
ENERGIEVERBRAUCH IMMOBILIEN GESAMT²	Mio kWh	121,6	122,3	128,2	139,8	145,5	149,2
Erdgas	Mio kWh	32,7	32	33,7	38,9	41,3	42,2
Heizöl	Mio kWh	2,0	2,4	2,1	2,1	2,5	2,1
Fernwärme	Mio kWh	30,3	31,1	33,0	33,0	33,0	34,6
Biomasse	Mio kWh	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Strom gesamt	Mio kWh	56,6	56,8	58,7	65,8	68,7	69,2
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	55,4	55,4	57,6	59,0	59,2	61,7
davon Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen	Mio kWh	1,4	1,3	1,6	1,6	1,3	1,6
davon Strom aus unbekanntem Quellen	Mio kWh	1,2	1,4	1,1	6,8	9,4	7,5

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

² Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf sämtliche Flächen der Post (Büro, Postbasen, Logistikzentren, Filialen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdateien, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres verfügbar waren. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

Energie Fuhrpark

Die Kilometerleistung ist aufgrund des stark steigenden Paketaufkommens um 8% gestiegen. Dieses Paketaufkommen ist auf zwei Faktoren zurückzuführen:

- Durch die Integration der Mengen der Deutschen Post DHL: Seit August 2019 besteht eine Kooperation, bei der die Zustellung von Paketmengen an private Haushalte von der Österreichischen Post AG übernommen wird.
- Im Jahr 2020 gab es ein hohes organisches Wachstum im Paketbereich mit Zusatzimpulsen durch COVID-19 bedingte Lockdown-Situationen: Bei Empfänger*innen ist die

Bereitschaft zu E-Commerce gestiegen und Versender*innen haben verstärkt E-Commerce angeboten.

Der Energieverbrauch im Fuhrpark ist stärker gestiegen als die Anzahl der Kilometer, da das Paketmengenwachstum schwerere Fahrzeuge mit höherem Verbrauch bedingt, insbesondere durch die starke Zunahme von Sperrgutsendungen. Es ist ersichtlich, dass im Eigenfuhrpark alle möglichen Kapazitäten optimal ausgeschöpft werden und Verbrauchssteigerungen vorwiegend im Frächter*innenbereich stattgefunden haben.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
KILOMETERLEISTUNG²	Mio km	170,1	185,8	200,9	229,4	266,8	283,8
ENERGIEVERBRAUCH FUHRPARK GESAMT²	Mio kWh	232,4	253,6	291,3	293,3	340,8	382,2
davon Eigenfuhrpark	Mio kWh	146,5	151	160,0	178,6	207,0	194,1
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	1,2	1,5	2,3	1,2	1,5	2,3
davon Fremdfuhrpark	Mio kWh	85,9	102,6	131,2	114,7	133,8	188,1

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

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 Echtzeiten jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres.

Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des darauffolgenden Berichtsjahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Hochrechnungen vorgenommen.

Emissionen

Die CO₂-Emissionen (Scope 1–3) der Österreichischen Post AG sind im Vergleich zum Vorjahr um 13% gestiegen. Die direkt beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) stiegen im Vergleich zum Vorjahr nur um 5%. Die nicht unmittelbar beeinflussbaren CO₂-Emissionen (Scope 3) stiegen um 28%. Haupteinflussgröße für diese Anstiege ist das starke Mengenwachstum im Paketbereich (+30%), getragen durch die Partnerschaft

der Österreichischen Post mit der Deutschen Post DHL Group und das hohe organische Wachstum im Paketbereich mit Zusatzimpulsen durch COVID-19 bedingte Lockdown-Situationen. Diese Partnerschaft und Mengensteigerungen erforderten eine Kapazitätsausweitung sowohl in den Logistikzentren als auch der Transport- und Fahrzeugkapazitäten.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 1–3)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	71.389	76.946	86.949	92.361	105.546	115.509
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 1–2)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	49.430	50.764	53.485	62.788	71.439	67.586
CO₂e-EMISSIONEN (SCOPE 3)² NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL GESAMT	t CO ₂ e	21.959	26.182	33.464	29.573	34.106	47.923
CO₂e-EMISSIONEN IMMOBILIEN	t CO ₂ e	12.365	12.701	13.316	17.575	19.155	18.761
CO ₂ e Scope 1 – Gebäude	t CO ₂ e	7.078	7.238	7.584	8.819	9.122	9.300
Erdgas	t CO ₂ e	6.541	6.400	6.741	8.251	8.265	8.444
Flüssiggas	t CO ₂ e	0	179	151	0	179	151
Heizöl	t CO ₂ e	537	659	556	567	678	569
Kühlmittel von Klimaanlage	t CO ₂ e	0	0	136	0	0	136
CO ₂ e Scope 2 – Gebäude ³	t CO ₂ e	5.287	5.462	5.732	8.756	10.033	9.461
Fernwärme	t CO ₂ e	4.991	5.105	5.445	5.543	5.500	5.785
Biomasse	t CO ₂ e	0	0	0	0	0	5
Strom	t CO ₂ e	296	358	287	3.213	4.533	3.670
CO₂e-EMISSIONEN FUHRPARK	t CO ₂ e	59.024	64.245	73.633	74.786	86.391	96.749
CO ₂ e Scope 1 – Eigenfuhrpark	t CO ₂ e	37.065	38.063	40.169	45.213	52.285	48.826
CO ₂ e Scope 3 – Fremdfuhrpark	t CO ₂ e	21.959	26.182	33.464	29.573	34.106	47.923

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

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

³ Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom und Fernwärme) für die Österreichische Post AG erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden 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 2020 CO₂-Emissionen in der Höhe von 21.442 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 lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom) der internationalen Konzernunternehmen erfolgt nach der Location Based Method.

Relative Emissionen

Bei den CO₂-Emissionen bezogen auf das transportierte Sendungsgewicht kam es im vergangenen Jahr erneut zu einer Reduktion um 3%. Bezogen auf den Umsatz kam es zu einem leichten Anstieg der relativen CO₂-Emissionen.

Relative Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
CO₂e-EMISSIONEN ZU SENDUNGSGEWICHT²	kg CO ₂ e/t	129,0	124,0	120,0	-	-	-
SCOPE 1-2 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ³	t CO ₂ e/Mio EUR	27,4	27,3	28,2	32,1	35,3	32,4
SCOPE 1-3 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ³	t CO ₂ e/Mio EUR	39,6	41,4	45,8	47,2	52,2	55,3

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.
Post-Konzern 2019: Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt.

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

² Sendungsgewicht 2018: 55.223 t; 2019: 62.184 t; 2020: 72.611 t. Diese Daten sind nicht auf Konzernebene verfügbar.

³ Umsatzerlöse nach UGB für die Österreichische Post AG: 2018: 1.804 Mio EUR; 2019: 1.859 Mio EUR; 2020: 1.897 Mio EUR

Umsatzerlöse nach IFRS für den Post-Konzern (ohne ARAS Kargo a.s.): 2018: 1.959 Mio EUR; 2019: 2.022 Mio EUR; 2020: 2.088 Mio EUR

Fahrzeuge

Von der Gesamtfahrzeuganzahl 9.669 sind in der Zwischenzeit bereits 2.047 (21%) elektrisch angetrieben. Dies ist eine Steigerung um 17% zum Vorjahr und ein

wichtiger Schritt zur Erreichung des EV100-Ziels: 100% E-Fahrzeuge in der Zustellung bis 2030. Derzeit beträgt der Anteil an Elektrofahrzeugen in der Zustellung 22,4%.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
FAHRZEUGE GESAMT	9.257	9.510	9.669	10.473	11.239	11.060
Fahrräder	719	734	748	758	773	790
davon Elektrofahrräder	620	649	672	621	650	673
Mopeds	921	977	840	970	1.025	884
davon Elektromopeds	416	428	408	417	428	408
Fahrzeuge bis 3,5 t	7.467	7.636	7.911	8.529	9.168	9.153
davon Erdgasfahrzeuge bis 3,5 t	0	0	0	2	1	1
davon Elektrofahrzeuge bis 3,5 t	556	673	967	560	684	972
Fahrzeuge über 3,5 t	150	163	170	216	273	233

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

Fahrzeuge nach Emissionsklassen

Neben der Erweiterung der Elektroflotte legt die Post auch bei klassischen Dieselfahrzeugen ein großes Augenmerk auf einen modernen Fuhrpark. Die Anzahl der

modernsten EURO-6-Fahrzeuge ist gegenüber zum Vorjahr um 18% gestiegen, während alle anderen Fahrzeugkategorien abgenommen haben.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018 ²	2019 ²	2020
MOTORISIERTE FAHRZEUGE NACH EMISSIONSKLASSEN							
Euro 2	Anzahl	185	119	8	-	-	81
Euro 3	Anzahl	37	22	17	-	-	61
Euro 4	Anzahl	366	455	425	-	-	589
Euro 5	Anzahl	3.277	2.826	2.097	-	-	2.410
Euro 5 EEV	Anzahl	74	70	56	-	-	61
Euro 6	Anzahl	3.627	4.183	4.943	-	-	5.688

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

² Zahlen für 2018 und 2019 nicht verfügbar aufgrund der erstmaligen Erhebung für das Berichtsjahr 2020

Papier

Der Anteil an Papier aus nachhaltigen Quellen (FSC bzw. PEFC) ist auf 88% gestiegen.

	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
PAPIERVERBRAUCH GESAMT	t	5.469	5.045	5.670	5.697	5.374	6.855
davon nachhaltig produziert (PEFC- und FSC-Papier)	t	5.195	4.324	4.987	5.243	4.384	5.025

¹ **Post-Konzern 2018:** Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern mit Ausnahme der Tochtergesellschaft Express One Hungary berücksichtigt.

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

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

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

Darüber hinaus nehmen die Ansprüche der Gesellschaft an Unternehmen stetig zu. Der Dialog mit Anspruchsgruppen wird immer wichtiger, um Bedürfnisse zu erkennen und gemeinsam gesellschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen begegnen zu können. Um diesen 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.

Konzepte und ihre Ergebnisse

Die Österreichische Post AG und ihre Konzernunternehmen messen dem korrekten Umgang mit Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen und Kund*innen und anderen Stakeholdern eine besondere Bedeutung zu. Als Dienstleistungsunternehmen und große Arbeitgeberin möchte die Post als integer und verantwortungsvoll wahrgenommen werden – in Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen sowie als Dienstleistungsunternehmen.

Daher ist die Förderung der Unternehmens- und Führungskultur ein zentrales Anliegen der Post.

Die Personalarbeit fördert die Unternehmens- und Führungskultur und unterstützt sie durch zahlreiche Programme und Angebote.

Aufgrund der technischen Entwicklungen sowie der stetig steigenden Bedeutung von Daten sind für die Post Vertraulichkeit sowie Informations- und Datensicherheit äußerst wichtige Themen. Denn sowohl Geschäftskund*innen als auch die Empfänger*innen der Sendungen stellen der Post Daten zur reibungslosen Abwicklung von Transport und Zustellung zur Verfügung.

Darüber hinaus unterstützt die Österreichische Post AG eine Reihe von gesellschaftsrelevanten, sozialen und umweltrelevanten Projekten und Aktivitäten im Rahmen unterschiedlicher Kooperationen. Dabei wird darauf geachtet, dass das Engagement einen Bezug zum Kerngeschäft der Post hat und die Kernkompetenz zur Unterstützung sinnvoll eingebracht werden kann.

Die Leistungen der Post im Bereich Mensch & Soziales sind auf die wesentlichen Themen abgestimmt:

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

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

T 24 Ziele des wesentlichen Themas: Unternehmens- & Arbeitskultur**Unser Anspruch****→ Unternehmens- und Führungskultur weiterentwickeln**

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 8.5 Mitarbeiter*innenengagement bis 2030 von 76% auf 82% steigern (Indikator basierend auf der letzten Mitarbeiter*innenzufriedenheitsumfrage 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: 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*innenengagements</p>	<p>Maßnahmen in Umsetzung</p> <p>Anzahl Seminare: 1.577</p> <p>Anzahl Seminarteilnehmer*innen: 33.539</p> <p>Schulungsstunden: 95.397</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: 6.352.000 EUR</p> <p>helfens.wert: Wert der Essensbons 3.830.000 EUR</p> <p>helfens.wert: ausbezahlte Unterstützungsbeiträge 510.000 EUR</p> <p>Nächtigungen durch fair.reisen: 45.691</p> <p>sehens.wert: aufgrund von COVID-19 2020 keine Angebote</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>Teilnahme am Frauen-Karriere-Index</p> <p>Vereinbarungen zur Zielerreichung hinsichtlich Frauen in Führungspositionen</p> <p>Aktives Karenzmanagement</p>	<p>Maßnahmen in Umsetzung</p> <p>Status Gender-Balance-Projekt Elly¹</p> <p>Frauen in Führungspositionen</p> <p>2019: 33,1%</p> <p>2020: 34,6%</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, die Personalvertretung und die Vorstände inkl. deren Assistenzfunktionen. Die Kennzahlen sind in Köpfen zum 31.12. berechnet. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt. Definition Führungsposition im Kontext Projekt Elly: Mitarbeiter*innen der Berichtsebene 2-5, inkl. Mitarbeiter*innen weiterer Leitungsfunktionen und unabhängig von der Anzahl der geführten Mitarbeiter*innen

T 25 Ziele des wesentlichen Themas: Integriertes Diversitätsmanagement**Unser Anspruch****→ Diversität und Chancengleichheit leben**

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>Diversitätsaktivitäten in der Post bündeln</p>	<p>Konzept zur Verankerung und Umsetzung</p>	<p>In Ausarbeitung</p>
<p>SDG 5.5, 10.2 Diversitätsaktivitäten systematisch als Querschnitt in die Kernprozesse und Supportfunktionen der Post verankern und standardisieren</p>	<p>„Unconscious Bias“-Trainings für Führungskräfte</p> <p>Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduktion von „Unconscious Bias“ im Recruiting-Prozess</p> <p>Geschlechterinklusive Sprachstandard</p>	<p>Maßnahmen in Umsetzung</p>

T 26 Ziele des wesentlichen Themas: Arbeits- & Gesundheitsschutz

Unser Anspruch

→ Auf Gesundheit und Sicherheit achten

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 3.6</p> <p>Keine tödlichen Arbeitsunfälle in der Brief- und Paketzustellung</p> <p>Reduktion der Unfallhäufigkeit (je 1 Mio Produktivstunden) um 15% bis 2030</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 1.000 Arbeitssicherheitstrainings</p> <p>Rund 3.500 Arbeitsstättenbegehungen und Evaluierungen</p>
<p>SDG 3.6</p> <p>Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 und Zertifizierung der Post bis 2030</p>		

T 27 Ziele des wesentlichen Themas: Digitale Verantwortung

Unser Anspruch

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

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>Datenschutz:</p> <p>Reduktion der Datenschutzbeschwerden um über 70% bis 2025 (Stichtag 31.12.2020)</p> <p>Beschleunigte Erledigung der Betroffenenrechte</p> <p>Etablierung Dialog mit zuständigen Behörden bzw. Zertifizierungen durch externe Stellen</p>	<p>Weiterführung und Fortentwicklung der Datenschutzorganisation</p> <p>Prozessverbesserungen zur qualitativ hochwertigen und effizienten Bearbeitung</p>	<p>2020 wurde das bestehende Datenschutz-Managementssystem weiterentwickelt und neben dem Datenschutzrechtsteam ein Datenschutzzentrum etabliert, welches die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen in der Post AG überwacht und vorantreibt</p>
<p>Datensicherheit:</p> <p>Ausbau angemessener Schutzmaßnahmen zur Vermeidung unerlaubter Entwendung von Daten</p> <p>Minimierung des Schadensrisikos aus Cyberkriminalität</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>Im Jahr 2020 wurde eine Abteilung in der Konzern-IT für die technische Datensicherheit etabliert</p> <p>Technische Maßnahmen zur Absicherung der Endgeräte und Information über Cybersicherheitsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen im Zuge des verstärkten Homeoffice bedingt durch COVID-19</p>

T 28 Ziele des wesentlichen Themas: Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

Unser Anspruch

→ Durch Dialoge und Kooperationen positive Wirkung für die Gesellschaft erzielen

Ziele	Maßnahmen	Status
<p>SDG 17.17</p> <p>Durchführung von mindestens jeweils einem zentralen sowie regionalen Stakeholder Round Table pro Jahr</p>	<p>Einmal jährlich ein zentraler Stakeholder Round Table in Wien</p> <p>Mindestens einmal jährlich ein regionaler Stakeholder Round Table in einem weiteren Bundesland</p>	<p>Aufgrund der COVID-19 Pandemie fanden im Jahr 2020 keine Stakeholder Round Tables statt</p> <p>Stattdessen wurde 2020 eine digitale Stakeholder-Befragung durchgeführt, um die Meinung der Stakeholder aktiv bei der Erstellung des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 zu berücksichtigen</p>

<p>SDG 5.5, 10.2, 17.17 Beteiligung an jeweils einer übergeordneten Aktion im Umwelt- und Sozialbereich</p>	<p>Aktive Unterstützung sozialer Projekte durch unser Kerngeschäft</p>	<p>2020 wurden in bewährter Weise mehrere soziale Projekte, wie „Pakete fürs Christkind“ oder die Ö3-Wundertüte, unterstützt</p>
	<p>Post Generator</p>	<p>Das Upcycling-Projekt „Re:Post“ zur Verwertung der alten Post-Uniformen wurde 2020 im Rahmen von zwei Designworkshops mit Nachwuchsdesigner*innen gestartet</p> <p>Im Jahr 2021 sollen nun einige der Ideen in Zusammenarbeit mit Werkstätten, die sich um die Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf bemühen, in die Serienfertigung gehen</p>
<p>SDG 13.b Einrichtung eines postspezifischen Unternehmenswalds mit dem Ziel des Klima- und Naturschutzes bis 2022</p>	<p>Sondierung von alternativen Möglichkeiten</p>	<p>Im Jahr 2020 wurden erste Gesprächsrunden mit diversen Anbieter*innen geführt</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>Im Jahr 2020 unterstützte die Post das Wildnisgebiet Dürrenstein</p> <p>Auflage einer Sonderbriefmarke für das Wildnisgebiet Dürrenstein</p>

Unternehmens- & Arbeitskultur

Der Erfolg des Unternehmens baut auf den Leistungen ihrer Mitarbeiter*innen auf. Dafür braucht es engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen, die Tag für Tag Einsatz zeigen. Die Post muss sich hier als moderne Arbeitgeberin positionieren. Nur so werden Fachkräfte gewonnen und langfristig im Unternehmen gehalten. Die Post unternimmt viele Anstrengungen, um als Arbeitgeberin attraktiv zu sein. So schafft sie ein ansprechendes Arbeitsumfeld, z. B. durch zusätzliche Sozialleistungen oder umfassende Weiterbildungsangebote. Zum Arbeitsumfeld zählt auch eine wertschätzende Unternehmenskultur, mit der sich Mitarbeiter*innen identifizieren können und die auf jeder Ebene inklusiv gelebt wird.

Neben einer offenen und modernen Unternehmens- und Führungskultur 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 Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG und österreichischer Konzernunternehmen, aber auch von Mitarbeiter*innen im Ruhestand sowie Angehörigen und Hinterbliebenen. 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 Ferienzeiten.

Um das vorhandene Potenzial ihrer Mitarbeiter*innen voll auszuschöpfen und den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern, hat die Post zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme entwickelt. Dazu gehören Fachschulungen, Weiterbildungskurse, Coachings und Trainings in der Österreichischen Post AG und in ihren Konzernunternehmen. Die Investitionen in Aus- und Weiterbildung ermöglichen langfristige Karrierewege durch die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen, tragen zur Zufriedenheit im Unternehmen bei und senken so die Fluktuation.

Integriertes Diversitätsmanagement

Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung von Mitarbeiter*innen sind für die Österreichische Post AG wie auch für ihre Konzernunternehmen selbstverständlich.

So tritt die Post Vorurteilen und jeglicher Art von Diskriminierung entschlossen entgegen. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen 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. Vertiefend werden im Rahmen der Führungsakademie die Führungsleitlinien den Führungskräften nähergebracht, wo sie speziell für ein rechts- und unternehmenskonformes Verhalten trainiert werden.

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 Arbeitnehmer*innen rbelange auch im Aufsichtsrat vertreten, wodurch eine Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen bei wichtigen Entscheidungen der Unternehmensleitung sichergestellt ist.

Im Rahmen ihres Diversity-Managements fördert die Post soziale Vielfalt und nutzt sie konstruktiv. Die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter*innen will die Post im ganzen Unternehmen im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders fördern. 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.

Die Post ist davon überzeugt, dass die Vielfalt bei der Österreichischen Post die Innovationskraft erhöht und es uns ermöglicht, den vielfältigen Anforderungen der Kund*innen 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.

Arbeits- & Gesundheitsschutz

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

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

Im Jahr 2020 wurden bei der Österreichischen Post AG 15 regionale Arbeitsschutzausschüsse für

Arbeitsstätten mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen bzw. für Arbeitsstätten mit gewisser Gefährdung abgehalten. Die Vorgaben dazu sind im Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) durch §88 und §88a geregelt. Zu einzelnen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen werden bei diesen Ausschusssitzungen Verbesserungsvorschläge erarbeitet und die Umsetzung von Maßnahmen besprochen. Unabhängig davon erfolgen in jeder Arbeitsstätte gemäß den gesetzlichen Vorgaben Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes. Somit wird die gesamte Belegschaft der Österreichischen Post AG 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 sind zudem in den genannten Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

Darüber hinaus bietet die Post im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements an verschiedenen Standorten in Österreich präventive Maßnahmen an, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern. Beispiele dafür sind Impfungen, Raucher*innenentwöhnungen und augenmedizinische Untersuchungen sowie regelmäßige Gesundheitsberatungen und Gesundheitstage. Leider war aufgrund der heurigen COVID-19 Situation nur ein an die Umstände angepasstes Angebot möglich. Die Arbeitsmediziner*innen standen selbstverständlich dennoch für persönliche Gespräche zum Thema Gesundheit und auch für spezielle Fragen, Sorgen und Ängste zum Thema COVID-19 zur Verfügung.

U UMFASSENDE GESUNDHEITS- UND HYGIENE-MASSNAHMEN SEIT BEGINN VON COVID-19

Mithilfe des professionellen Gesundheitsmanagements überwacht die Österreichische Post bereits seit Beginn des COVID-19 Ausbruchs die aktuellen Entwicklungen, trifft Vorsichtsmaßnahmen und evaluiert diese fortlaufend. Als besonders wichtig ist dabei die umfassende Information der Mitarbeiter*innen zu korrekten Verhaltensweisen und Hygienemaßnahmen, die durch Präventivfachkräfte, Führungskräfte und interne Medien erfolgt. Zudem wurden umfangreiche Maßnahmenpakete entwickelt, die sich am Ampelsystem der Bundesregierung orientieren und über die gewährleistet werden kann, dass der Geschäftsbetrieb so wenig wie möglich beeinträchtigt wird. Diese Maßnahmen wurden im Herbst 2020 in Form

eines Präventionshandbuchs veröffentlicht, welches wichtige Informationen für alle Bereiche des Unternehmens umfasst.

Das allgemeine Präventionshandbuch stellt eine Zusammenfassung der wichtigsten Maßnahmen und Regelungen dar. Zusätzlich wurden ergänzende, fachbereichsspezifische Handbücher erstellt. Diese sollen den Führungskräften als Unterstützung dienen, um schnell auf sich ändernde Situationen, wie etwa sich rasch ändernde Fallzahlen, eingehen zu können.

Die vierfärbige Ampel ist ein Werkzeug zur regionalen Einschätzung der epidemischen Lage zu COVID-19. Die Ampelfarbe zeigt das Risiko an, z. B. bedeutet grüne Ampelfarbe geringes Risiko. Von der Ampelfarbe leiten sich sodann die vom jeweiligen bestehenden Risiko für die bestimmte Region einzuhaltenden Maßnahmen und Empfehlungen ab. Ziel ist, neuen Infektionen mit dem Coronavirus vorzubeugen. Den Festlegungen des Bundesministeriums im Corona-Ampelsystem folgend leiten sich somit auch die Verhaltensregelungen und Maßnahmen ab, die im Unternehmen verpflichtend einzuhalten sind. Mit jeder Ampelfarbe sind je Fachbereich unterschiedliche zusätzliche Maßnahmen verknüpft.

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

Auch im Bereich der Zustellung wurden zusätzliche Maßnahmen ergriffen, die abhängig von der Ampelfarbe anzuwenden sind. Dazu zählen die Einführung eines versetzten Dienstbeginns oder das verpflichtende Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes beim Kontakt mit Kund*innen. Wenn Mindestabstände nicht eingehalten werden konnten, haben wir Trennwände in den Zustellbasen aufgestellt.

Im März 2020 wurde das Zustellgesetz dahingehend angepasst, dass behördliche Sendungen kontaktlos zuzustellen sind. In diesen Fällen konnten Zusteller*innen die Kund*innen (Empfänger*innen) über den Erhalt einer Behördensendung informieren und im Auftrag der Kund*innen (Empfänger*innen) unterschreiben. Diese Änderung auf eine kontaktlose Zustellung wurde auch bei anderen Produkten der Post (z. B. Einschreib- und Paketsendungen) umgesetzt. Die Änderung des Zustellgesetzes ist mit 30. Juni 2020 ausgelaufen. Seit-her werden sämtliche Sendungen wieder wie gewohnt

und mit entsprechendem Sicherheitsabstand zugestellt. Ist es jedoch nicht möglich, den Sicherheitsabstand einzuhalten, muss verpflichtend ein Mund-Nasen-Schutz getragen werden.

Auch in den Postfilialen ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes während aller Tätigkeiten vorgeschrieben. Zudem darf nur eine begrenzte Anzahl an Kund*innen gleichzeitig die jeweilige Filiale betreten. Alle Postfilialen wurden außerdem mit Plexiglastrennwänden und Bodenmarkierungen ausgestattet. Auch Post Partner wurden mit solchen Plexiglastrennwänden ausgestattet. Sensible Oberflächen wie Touchscreens in den Selbstbedienungszonen werden regelmäßig gereinigt bzw. desinfiziert.

Mitte März 2020 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass rund 2.000 Mitarbeiter*innen weitgehend im Homeoffice arbeiten konnten, sodass die komplette Zusammenarbeit digital stattfand. Auch für die Unternehmenszentrale wurden die Schutzmaßnahmen abhängig vom Ampelsystem der Bundesregierung implementiert, sodass sich beispielsweise in der Unternehmenszentrale am Wiener Rochusmarkt bei roter Ampelfarbe maximal 20% der Mitarbeiter*innen gleichzeitig im Gebäude aufhalten dürfen. Meetings werden vorzugsweise digital durchgeführt. Im ganzen Gebäude gelten verkürzte Reinigungsintervalle. Zudem wurden zusätzliche Seifen- und Desinfektionsmittelspender zur Verfügung gestellt.

Die Handbücher, ergänzende Unterweisungen und Checklisten sollen die Führungskräfte im Arbeitsalltag bei der Einhaltung der Maßnahmen unterstützen. Darüber hinaus wurden Mitarbeiter*innen COVID-19 Schutzartikel, wie Mund-Nasen-Schutzmasken und Desinfektionsmittel etc., zur Verfügung gestellt.

Der Schutz von Mitarbeiter*innen ist neben der 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 werden ermöglicht.

Digitale Verantwortung

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 Kund*innen- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von der Post betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Datenschutz

Zur Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die seit 25. Mai 2018 europaweit in Kraft ist, hat die Post in den letzten Jahren diverse Maßnahmen gesetzt. Es wurden neue Prozesse aufgesetzt und bestehende an die neue Rechtslage angepasst. Es wurden verschiedene Richtlinien zu datenschutzspezifischen Themenstellungen erstellt und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert.

Auch die konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit spielt eine große Rolle. Zudem wurde das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt und neben dem Datenschutzrechtsteam ein Datenschutzzentrum etabliert, welches die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen in der Post AG überwacht und vorantreibt. Das Datenschutzzentrum ist in drei Säulen untergliedert: Datenschutz-Compliance (fachliche Führung der Datenschutzmanager*innen der Post AG, Produktprüfungen, Weiterentwicklung von Richtlinien und Schulungskonzept, Schnittstelle zu Konzern-/ bzw. 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 den Datenschutzmanager*innen (Beratung der Business-Einheiten, Führung der Verarbeitungsverzeichnisse) in den Fachbereichen der Post und in Konzernunternehmen.

Zur kontinuierlichen Fortbildung der Datenschutzorganisation werden laufend Informationsveranstaltungen zu aktuellen Entwicklungen im Datenschutz und in der relevanten Rechtsprechung abgehalten sowie Schulungsmaßnahmen getroffen. 2020 fand, in Kooperation mit unabhängigen Einrichtungen, eine Weiterbildung statt, die mit einer Datenschutz-Zertifizierung der Teilnehmer*innen abgeschlossen wurde. Somit verfügen alle Datenschutzmanager*innen der Post AG über ein gültiges Zertifikat als „Datenschutzbeauftragte*r“.

Trotz der Implementierung von internen Prozessen und Vorsichtsmaßnahmen zum Thema Datenschutz hat die Datenschutzbehörde im Jahr 2019 die Verarbeitung der statistisch errechneten Marketingklassifikationen „Parteiaffinitäten“ u. a. als rechtswidrig erkannt, weil sie diese – entgegen der Rechtsauffassung der Post – als

personenbezogene, sensible Daten qualifiziert, und eine Verwaltungsstrafe in Höhe von 18 Mio EUR verhängt. Über die Verhängung dieser Strafe ist noch nicht final entschieden worden.

Im Jahr 2020 leitete die Datenschutzbehörde ein weiteres Verwaltungsstrafverfahren ein, in welchem der Post ein ungenügendes Datenschutz-Compliance-System und eine systematische Verletzung von Betroffenenrechten vorgeworfen wird; die Post bestreitet dies. Die unterschiedlichen Rechtsansichten der Datenschutzbehörde und der Post sind primär auf offene Rechtsfragen zurückzuführen, die noch einer abschließenden Beantwortung durch die oberinstanzlichen Behörden zugeführt werden 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

Die fortgeschrittene Digitalisierung steigert die Abhängigkeit der Betriebssicherung von IT-Systemen. Aus diesem Grund wurde der Fokus auf IT- und Datensicherheit 2020 intensiviert und zusätzlich zum Datenschutzzentrum eine Abteilung in der Konzern-IT etabliert, die sich diesen Themen in technischer Hinsicht widmet. Das Ziel ist eine gesamtheitliche und nachhaltige Entwicklung der IT-, Daten- und Cybersicherheit der Österreichischen Post AG und in weiterer Folge ihrer Konzernunternehmen.

Es werden zwei Kompetenzen vereint. Zum einen die Richtlinienkompetenz im Hinblick auf Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit, die konzernweite Standards festlegt. Informationssicherheitsmanager*innen in den Töchtern des Post-Konzerns tragen die Verantwortung für deren technische und organisatorische Implementierung. Die Vorgaben sind an der ISO 27001 angelehnt. Die Weiterentwicklung der IT-Sicherheit stellt eines der wesentlichen Projekte der nächsten Jahre im Rahmen des IT-Strategie-Programms IT@Post dar. Zum anderen wurde für die Österreichische Post AG abgeleitet von den konzernweiten Standards ein Maßnahmenprogramm für die nachhaltige Entwicklung der IT-Sicherheitsmaßnahmen eingeleitet. Im Rahmen des Programms werden vorhandene Sicherheitssysteme und -prozesse modernisiert und neue eingeführt. Es werden sowohl technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen als auch organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung

- c berücksichtigt. Für den aufgrund der Corona-Pandemie notwendig gewordenen verstärkten Einsatz des Homeoffice wurden weitere technische Maßnahmen zur Absicherung der Endgeräte gesetzt und die User*innen über Cybersicherheitsmaßnahmen informiert.

Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

Die Österreichische Post ist eines der Leitunternehmen in Österreich und stark in der Gesellschaft verwurzelt. Sie sieht es als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, sich für eine nachhaltige Entwicklung und für diejenigen einzusetzen, die benachteiligt sind und besondere Unterstützung benötigen. Kernbereiche dieses Engagements sind Bildung und Aufklärungsarbeit, Kunst und Kultur, Umwelt sowie der Einsatz für das Wohl der Allgemeinheit. Diese Aufgaben verknüpft die Post sinnvoll mit ihrer Kernkompetenz: der flächendeckenden Zustellung von Sendungen und das österreichweite Vertriebsnetz. So unterstützte die Österreichische Post AG im Jahr 2020 unter anderem erneut die Ö3-Wundertüte in Österreich sowie die Aktion „Pakete fürs Christkind“. Zur Förderung von Lesen und Schreiben verschickte die Post unter dem Titel „Die Post macht Schule“ rund 3.000 Schulboxen an Volksschulen in ganz Österreich. Darüber hinaus leisteten Vertreter*innen der Post im Rahmen der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) Sustainability-Workshops im Council für nachhaltige Logistik wie auch im Projekt „Wege in die 1,5°-Wirtschaft“ zur Schaffung einer klimafreundlichen Wirtschaft einen wichtigen Beitrag im Austausch mit anderen Unternehmen.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Das Jahr 2020 war für die Österreichische Post eine große Herausforderung. Im Umfeld der COVID-19 Pandemie galt und gilt es, für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu sorgen und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens aufrecht zu erhalten. Die Österreichische Post gilt als kritische Infrastruktur für die Aufrechterhaltung des Alltags und ist gemeinsam mit anderen Unternehmen für eine geregelte Versorgung der Menschen im Land verantwortlich. Trotz

der Einschränkungen wurde und wird die österreichische Bevölkerung weiter versorgt. Durch die Corona-Krise und die Lockdowns kam es außerdem zu einem E-Commerce-Boom und einem rasanten Anstieg der Paketmengen. Um weiterhin alle Sendungen schnell, sicher und zuverlässig zuzustellen, wurden in allen Bereichen Kapazitäten erhöht. Daher ist trotz der COVID-19 Krise auch die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Unternehmen gestiegen. Des Weiteren gab es keine Form der Kurzarbeit. Die Post war und ist bestrebt, die Beschäftigung und Auslastung hoch zu halten.

Mitarbeiter*innen

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
MITARBEITER*INNEN GESAMT (VZK²)	17.205	17.465	20.338	22.966
davon Frauen	5.347	5.459	6.517	6.977
davon Frauen (VZK in %)	31,1	31,3	32,0	30,4
davon Männer	11.859	12.007	13.821	15.989
davon Männer (VZK in %)	68,9	68,7	68,0	69,6
MITARBEITER*INNEN VOLLZEIT (PERSONEN)	15.139	15.279	18.029	20.580
MITARBEITER*INNEN TEILZEIT (PERSONEN)	3.615	3.817	3.934	4.167

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

Mitarbeiter*innen nach Divisionen

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
Brief & Werbepost	404	393	856	865
Paket & Logistik	152	166	2.553	4.829
Filiale & Bank	2.143	2.000	2.146	2.077
Corporate	1.563	1.659	1.611	1.724
OPERATIVE DIVISIONEN	4.261	4.218	7.166	9.494
Logistiknetzwerk	12.944	13.247	13.172	13.472
MITARBEITER*INNEN GESAMT (VZK²)	17.205	17.465	20.338	22.966

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte (Jahresmittewert)

Fluktuation

Die Fluktuation bei der Österreichischen Post AG lag 2020 bei 11,6%. Der Hauptgrund für den Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist der geringere Abgang von Mitarbeiter*innen in der Altersklasse ab 51 Jahren. In den Vorjahren hatten mehr Mitarbeiter*innen

mit Beamtendienstverhältnis eine §14-Pensionierung in Anspruch genommen. Auch bei den neu eintretenden Mitarbeiter*innen unter dem sogenannten Kollektivvertrag-Neu hat sich eine leichte Verbesserung gezeigt.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
FLUKTUATION (ABGÄNGE ABSOLUT)²	2.910	2.189	3.652	2.910
davon Frauen	1.081	904	1.320	1.136
davon Männer	1.829	1.285	2.332	1.774
nach Altersgruppen				
unter 30 Jahren	855	823	1.123	1.071
30–50 Jahre	922	795	1.317	1.166
ab 51 Jahren	1.133	571	1.212	673
FLUKTUATION (ABGÄNGE IN %)^{2,3}	15,5	11,6	16,6	11,8
davon Frauen	37,1	41,3	36,1	39,0
davon Männer	62,9	58,7	63,9	61,0
nach Altersgruppen				
unter 30 Jahren	29,4	37,6	30,8	36,8
30–50 Jahre	31,7	36,3	36,1	40,1
ab 51 Jahren	38,9	26,1	33,2	23,1

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² Abgänge/Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Hierbei sind sämtliche Formen des Abgangs mitberücksichtigt.

³ Abgänge/Zugänge in Relation zu Periodendurchschnitt Mitarbeiter*innen (Personen)

Diversität

Die Frauenquote im Unternehmen lag im Jahr 2020 bei 31,3%.

Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen der Österreichischen Post AG ist im Berichtsjahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund von Umstrukturierungen insgesamt leicht gesunken.

Die Kennzahl „Frauen in leitenden Positionen“ ist im Berichtsjahr auf Basis von Vollzeitäquivalenten minimal gesunken. Zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie entsprechende Karriere-möglichkeiten unterstützen Mitarbeiterinnen in ihrem

beruflichen Erfolg. Zudem wird mit dem Gender-Balance-Projekt Elly mit gezielten Maßnahmen der nötige Kultur- und Strukturwandel im Unternehmen gefördert, um in den nächsten Jahren sukzessive ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Führungspositionen zu erreichen.

Das Thema Frauenförderung ist der Post wichtig und wird daher separat im Gender-Balance-Projekt Elly gesteuert. Der diesem Projekt zugrunde liegende Indikator der Frauen in Managementpositionen hat sich leicht verbessert.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
MITARBEITER*INNEN (VZK²)				
NACH ALTERSKLASSEN	17.205	17.465	20.338	22.966
unter 30 Jahren	2.956	3.174	3.667	4.511
30–50 Jahre	7.437	7.542	9.247	10.871
ab 51 Jahren	6.813	6.750	7.424	7.584
MITARBEITER*INNEN				
NACH ALTERSKLASSEN IN %				
unter 30 Jahren	17,2	18,2	18,0	19,6
30–50 Jahre	43,2	43,2	45,5	47,3
ab 51 Jahren	39,6	38,6	36,5	33,0
MITARBEITER*INNEN				
IN LEITENDEN POSITIONEN (VZK)^{3,4}	725	664	916	912
davon Frauen	178	162	234	233
davon Männer	546	502	682	679
nach Altersgruppen				
unter 30 Jahren	20	21	33	32
30–50 Jahre	341	308	490	508
ab 51 Jahren	364	335	393	372
MITARBEITER*INNEN				
IN LEITENDEN POSITIONEN IN %^{3,4}	4,2	3,8	4,5	4,0
davon Frauen ⁵	24,6	24,4	25,6	25,6
davon Männer	75,4	75,6	74,4	74,4
nach Altersgruppen				
unter 30 Jahren	2,7	3,2	3,5	3,5
30–50 Jahre	47,1	46,4	53,5	55,8
ab 51 Jahren	50,2	50,4	42,9	40,8

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

³ Vorstände, strategischer Führungskreis („Direct Reports“ der Vorstände), operativer Führungskreis („Direct Reports“ des strategischen Führungskreises oder Schlüsselkräfte), erweiterter Führungskreis und Führungskonferenz (Mitarbeiter*innen der Berichtsebene 2–5, die mindestens drei Mitarbeiter*innen führen) sowie alle Leitungsfunktionen, die mindestens drei Mitarbeiter*innen führen

⁴ In den Konzernzahlen 2019 ist die Tochtergesellschaft Post.Wertlogistik GmbH nicht enthalten.

⁵ Die Frauenquote in Führungspositionen gemäß Definition des Gender-Balance-Projekts Elly ist von 33,1% im Jahr 2019 auf 34,6% im Berichtsjahr 2020 gestiegen. 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, die Personalvertretung und die Vorstände inkl. deren Assistenzfunktionen. Die Kennzahlen sind in Köpfen zum 31.12. berechnet. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt. Definition Führungsposition im Kontext Projekt Elly: Mitarbeiter*innen der Berichtsebene 2–5, inkl. Mitarbeiter*innen weiterer Leitungsfunktionen und unabhängig von der Anzahl der geführten Mitarbeiter*innen.

Krankenstand und Unfälle

Die Krankenstandsquote der Österreichischen Post AG ist im Jahr 2020 trotz der COVID-19 Pandemie gesunken.

In den Vorjahren hatten mehr Mitarbeiter*innen mit Beamtendienstverhältnis eine §14-Pensionierung in Anspruch genommen, daher kam es auch zu einem Rückgang der Krankenstandsquote im Jahr 2020.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle hat sich von 2019 auf 2020 geringfügig erhöht. Im Geschäftsjahr 2020

wurden 791 Arbeitsunfälle bei der Österreichischen Post AG erfasst. Sturz und Fall, Verkehrsunfälle sowie die Bedienung von Arbeitsmitteln zählen zu den Hauptunfallursachen. Dies vor dem Hintergrund, dass im Geschäftsjahr eine enorme Mehrmenge an Paketen (Steigerung um 30% auf 166 Mio Pakete) transportiert wurde. Damit einher ging auch eine Erhöhung der zurückgelegten Kilometer.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
KRANKENSTANDSQUOTE MITARBEITER*INNEN (VZK² IN %)	9,0	7,6	8,5	6,8
ANZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE³	784	791	851	917
TODESFÄLLE DURCH UNFALL	0	0	0	0

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² VZK = Vollzeitkräfte

³ Unfälle ab einem Ausfalltag inkl. Folgekrankenstände (inkl. Wegunfälle im Dienst)

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2020 fanden aufgrund der COVID-19 Pandemie mehr Online-Trainings und weniger Präsenz-Trainings bei der Österreichischen Post AG statt. Ab dem Jahr 2020 wurden verstärkt E-Learnings in die Schulungsprogramme inkludiert. Dies ist der Hauptgrund für

die gestiegenen Seminar- sowie Teilnehmer*innenzahlen und gleichzeitig niedrigeren Personenstunden. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass mit E-Learnings mehr Mitarbeiter*innen erreicht werden können und die Dauer von Seminaren kürzer ausfällt.

	Österreichische Post AG		Post-Konzern ¹	
	2019	2020	2019	2020
ANZAHL DER SEMINARE²	1.142	1.577	1.296	1.804
ANZAHL DER TEILNEHMER*INNEN	6.713	33.539	7.379	37.406
PERSONENSTUNDEN	135.340	95.397	142.708	111.330

¹ Bei den Kennzahlen wird der gesamte Post-Konzern berücksichtigt. Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2020 ausgeweitet. Deshalb sind die nichtfinanziellen Kennzahlen auf Konzernebene nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

² Ab 2020 E-Learnings enthalten

Kennzahlen	2019	2020	2019	2020
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kund*innen-daten	<p>Im Jahr 2019 gab es ein amtswegig eingeleitetes Prüfverfahren, drei Einzelbeschwerdeverfahren sowie ein Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Partei-affinitäten u. a., welche seitens der Datenschutzbehörde entschieden wurden, jedoch nicht rechtskräftig sind. Außerdem gab es ein Prüfverfahren hinsichtlich Offline-Retargeting, das von der Behörde eingestellt wurde. Ferner entschied die Datenschutzbehörde in Sachen eines stehengelassenen Postdepotbeutels gegen die Post, die dagegen Beschwerde erhoben hat. In einem Verfahren, in welchem die Post selbst keine Partei war, hat die Post der Behörde mit Verweis auf das Postgeheimnis keine Auskunft über Postsendungen erteilt und wurde dafür mit einer Verwaltungsstrafe von 600 EUR bestraft. Die Post hat diese Strafe bezahlt.</p>	<p>Im Jahr 2020 wurden zwei amtswegige Prüfverfahren, 37 Einzelbeschwerdeverfahren sowie ein Verwaltungsstrafverfahren seitens der Datenschutzbehörde in Bezug auf die Betroffenenrechte eingeleitet.</p> <p>Das Verfahren betreffend einen stehengelassenen Postdepotbeutel ist im Revisionsverfahren anhängig.</p>	<p>Im Jahr 2019 gab es ein amtswegig eingeleitetes Prüfverfahren, drei Einzelbeschwerdeverfahren sowie ein Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Partei-affinitäten u. a., welche seitens der Datenschutzbehörde entschieden wurden, jedoch nicht rechtskräftig sind. Außerdem gab es ein Prüfverfahren hinsichtlich Offline-Retargeting, das von der Behörde eingestellt wurde. Ferner entschied die Datenschutzbehörde in Sachen eines stehengelassenen Postdepotbeutels gegen die Post, die dagegen Beschwerde erhoben hat. In einem Verfahren, in welchem die Post selbst keine Partei war, hat die Post der Behörde mit Verweis auf das Postgeheimnis keine Auskunft über Postsendungen erteilt und wurde dafür mit einer Verwaltungsstrafe von 600 EUR bestraft. Die Post hat diese Strafe bezahlt.</p>	<p>Im Jahr 2020 wurden zwei amtswegige Prüfverfahren, 37 Einzelbeschwerdeverfahren sowie ein Verwaltungsstrafverfahren seitens der Datenschutzbehörde in Bezug auf die Betroffenenrechte eingeleitet.</p> <p>Das Verfahren betreffend einen stehengelassenen Postdepotbeutel ist im Revisionsverfahren anhängig.</p> <p>Im Jahr 2020 gab es ein amtswegiges Prüfverfahren bei der Post.Wertlogistik GmbH.</p>

Wien, am 1. März 2021

Der Vorstand



DI DR. GEORG PÖLZL
Generaldirektor
Vorstandsvorsitzender



DI WALTER OBLIN
Generaldirektor-Stellvertreter
Vorstand Brief & Finanzen



DI PETER UMUNDUM
Mitglied des Vorstands
Vorstand Paket & Logistik

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An den Vorstand der Österreichische Post Aktiengesellschaft, Wien

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten Nichtfinanziellen Berichts gemäß §§ 243b bzw 267a UGB (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2020, bezeichnet als Nichtfinanzieller Bericht 2020 der Österreichische Post Aktiengesellschaft, Wien (im Folgenden auch kurz „Post“ oder „Gesellschaft“ genannt), durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. 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 falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

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

bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen 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 Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, 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;
- 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 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;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung bei Slovak Parcel Service s.r.o. (Slowakei);
- 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. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung

zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrags. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Angaben wurden auf korrekte Übernahme geprüft (keine inhaltliche Prüfung).

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 243b und 267a UGB) aufgestellt wurde.

Verwendungsbeschränkung

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

Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

— Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über [kpmg.at/aab](https://www.kpmg.at/aab) abrufbar.

Wien, am 2. März 2021

KPMG Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Peter Ertl e.h.

Wirtschaftsprüfer

i.A. Michaela Schmiedchen, MSc e.h.