

NICHTFINANZIELLER BERICHT

34	—	Allgemeines
38	—	Mitarbeiter und Diversität
42	—	Gesellschaft, Datenschutz und Datensicherheit
45	—	Menschenrechte und Antikorruption
50	—	Umwelt
55	—	Bestätigungsvermerk

Allgemeines

— Die Post im Überblick

Die Österreichische Post sieht in der nachhaltigen Ausrichtung ihrer Tätigkeiten große Chancen für das gesamte Unternehmen. Dass die Post aus Sicht des Kapitalmarkts nachhaltig agiert, bestätigt etwa die Aufnahme als einziges österreichisches Unternehmen in die A-List des Carbon Disclosure Projects (CDP) im Jahr 2017. Zudem ist die Berichterstattung ein wesentlicher Aspekt in der Nachhaltigkeitsstrategie der Post. Die Post nimmt hier eine Vorreiterrolle ein – das wurde mit der Verleihung des Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) im Jahr 2017 bestätigt.

— Erläuterungen zu den Berichtsinhalten

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

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

Nichtfinanzielle Kennzahlen werden für die Österreichische Post AG im Zweijahresvergleich dargestellt, während aufgrund der erstmaligen Erhebung für die Tochtergesellschaften Kennzahlen ausschließlich für das Jahr 2017 berichtet werden.

Die veröffentlichten Angaben wurden von unabhängiger dritter Stelle geprüft. Eine entsprechende Bestätigung der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft ist am Ende des nichtfinanziellen Berichts ab Seite 55 zu finden.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen mit Projektbeispielen werden in einem gesonderten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Dieser wird nach den GRI Standards und in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ erstellt. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint im Juni 2018.

— Geschäftsmodell

Die Österreichische Post AG ist in Österreich mit rund 20.500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von 1,9 Mrd EUR der bedeutendste Logistik- und Postdienstleister in Österreich. Das Kerngeschäft umfasst die Beförderung von Briefen, Werbesendungen, Printmedien und Paketen sowie diverse Logistikdienstleistungen. Die Post bündelt ihre Geschäftsaktivitäten in den beiden Divisionen Brief, Werbepost & Filialen sowie Paket & Logistik (s. auch Geschäftstätigkeit und Organisationsstruktur auf Seite 58).

 s. 58

Mit ihren Konzernunternehmen ist die Post im Bereich Brief, Werbepost & Filialen sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland und Südost- und Osteuropa aktiv. Der folgende Nichtfinanzielle Bericht umfasst die Angaben der in unten stehender Tabelle angeführten Tochtergesellschaften und deckt damit 96 % des Gesamtumsatzes und rund 98 % der Mitarbeiter des Konzerns ab.

Tochtergesellschaft	Land	Tätigkeitsfeld
feibra GmbH	Österreich	Unadressierte und adressierte Zustellung von Werbesendungen
Medien.Zustell GmbH	Österreich	Bündelung unadressierter Werbesendungen
Post Wertlogistik GmbH	Österreich	Geld- und Werttransporte
Post Systemlogistik GmbH	Österreich	Fullfillment-Lösungen: Lagerung, Kommissionierung, Retouren-Management
Slovak Parcel Service s.r.o.	Slowakei	Expresszustellung von Paketen
IN TIME s.r.o.	Slowakei	Expresszustellung von Paketen und Paletten
City Express d.o.o.	Serbien	Expresszustellung von Paketen
City Express Montenegro d.o.o.	Montenegro	Expresszustellung von Paketen
Weber Escal d.o.o.	Kroatien	Unadressierte und adressierte Zustellung
M&BM Express OOD	Bulgarien	Adressierte Zustellung
Overseas Trade Co Ltd d.o.o.	Kroatien	Expresszustellung von Paketen
Express One d.o.o.	Bosnien und Herzegowina	Expresszustellung von Paketen

 s. 06

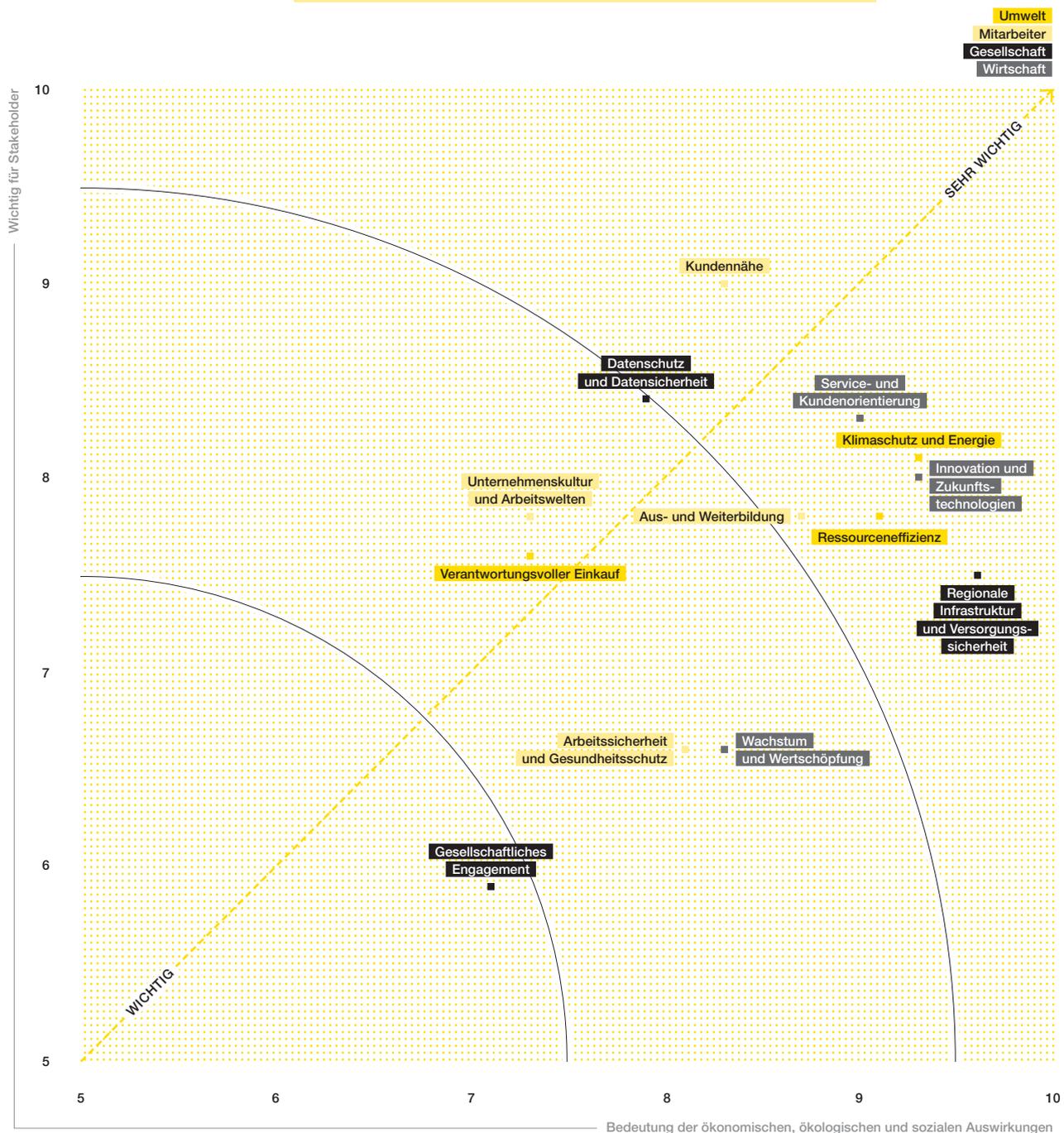
Nähere Informationen zum Geschäftsmodell sowie der Strategie der Österreichischen Post sind ab Seite 06 zu finden.

— Wesentliche Themen

Da Nachhaltigkeit für die Österreichische Post ein fortlaufender Prozess ist, hat sie im Jahr 2017 ihre Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2014 überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurden die Stakeholder der Post im Rahmen des Stakeholder Round Table gebeten, die Wichtigkeit der identifizierten wesentlichen Themen erneut zu bewerten und gegebenenfalls neue, bisher nicht berücksichtigte Themen zu ergänzen.

Die wesentlichen Themen wurden anschließend in unternehmensinternen Fachgruppen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das wirtschaftliche Umfeld, die Gesellschaft, die Mitarbeiter sowie die Umwelt bewertet und die Ergebnisse in einer Wesentlichkeitsmatrix verankert.

WESENTLICHKEITSMATRIX DER ÖSTERREICHISCHEN POST



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

F s. 16

Aufgrund ihrer Bedeutung für die Post und ihre Stakeholder fließen die Themen in die Nachhaltigkeitsstrategie „PRO AKTIV!“ der Post ein (s. Seite 16) und werden mithilfe von Zielen und Maßnahmen verfolgt.

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

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

— Risikobetrachtung

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

Darüber hinaus betreibt die Österreichische Post ein umfangreiches Risikomanagement, das die Risiken für das Unternehmen und alle Unternehmenseinheiten und Konzerngesellschaften abdeckt. Im Interesse der Nachhaltigkeit fließen auch ökologische, soziale und ethische Aspekte in die Risiko- steuerung ein. Risiken und Chancen unterhalb der Wesentlichkeitsgrenzen überwachen und steuern die Fachleute in den jeweiligen Organisationseinheiten. Risiken aus dem Bereich Nachhaltigkeit, die diesen Grenzwert erreichen, werden von den jeweiligen Fachbereichen sowie von der Abteilung CSR und Umweltmanagement beobachtet und an das Risikomanagement gemeldet. Nähere Details zum konzernweiten Risikomanagement finden Sie ab Seite 77.

F s. 77

Mitarbeiter und Diversität

— Wir alle sind die Post

Dem Personalmanagement der Post als Dienstleistungsunternehmen kommt eine besondere Bedeutung zu, denn mit seinen Maßnahmen trägt es entscheidend zum Erfolg und der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei. In diesem Zusammenhang spielen ein gutes Arbeitsumfeld, attraktive Karrieremöglichkeiten, Arbeitssicherheit und betriebliche Gesundheitsförderung eine wesentliche Rolle.

Megatrends, die das Postgeschäft im Bereich Mitarbeiter beeinflussen, sind der demografische Wandel unter dem Aspekt der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, die steigende Komplexität der Tätigkeiten, der Effizienzdruck und die Automatisierung von Abläufen. Damit verbunden sind die Minimierung von Unfallrisiken, der Schutz der Mitarbeiter sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance zur Steigerung der Motivation und der Mitarbeiterbindung.

— Konzepte und ihre Ergebnisse

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

UNTERNEHMENSKULTUR UND ARBEITSWELTEN

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

AUS- UND WEITERBILDUNG

KUNDENNÄHE

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

ZIELE	ERREICHT 2017	SUBZIELE 2018
UNTERNEHMENS- UND FÜHRUNGSKULTUR FÖRDERN		
Trainings für Führungskräfte (Führungsakademie, Gebiets- und Teamleiter)	Schulungen und Seminare für Führungskräfte im Ausmaß von 3.129 Personentagen wurden durchgeführt	Durchführung von Schulungen und Seminaren für Führungskräfte im Ausmaß von mindestens 1.000 Personentagen
Ein Tag beim Kunden	Mehr als 370 Führungskräfte nahmen am Programm „Ein Tag beim Kunden“ teil	Teilnahme von mindestens 250 Führungskräften am Programm „Ein Tag beim Kunden“
Audit „berufundfamilie“	Weiterführung des Re-Audits	Weiterführung des Re-Audits
Mitarbeiterbefragung	Die Mitarbeiterbefragung im Jahr 2017 wurde durchgeführt	
AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT ACHTEN		
Herzratenvariabilitätsanalysen	320 Herzratenvariabilitätsanalysen wurden an 22 Dienststellen durchgeführt	Durchführung von Herzratenvariabilitätsanalysen und Gesundheitsworkshops in mindestens 5 Dienststellen
Gesundheitsaktivitäten	Es wurden rund 1.000 Gesundheitsberatungen und 17 Gesundheitstage durchgeführt	Durchführung von 1.000 Gesundheitsberatungen und 15 Gesundheitstagen
Entwicklung und Weiterführung von Gesundheitsprojekten	„Gesundes Herz und Du“, Ersthelferausbildung für Führungskräfte, gesundes Heben und Tragen, gesunde Ernährung	Die Post bewegt „Richtiges Bewegen bringt allen was“: Erstellung von 10 Kurzfilmen und einer Broschüre zur richtigen Bewegung samt Schulungsoffensive
Evaluierung psychischer Belastungen	Maßnahmenableitung für die Bereiche Filialen und Zustellbasen Datenevaluierung für die Bereiche Logistikzentren/Zustellbasen Paketlogistik Österreich	Maßnahmenableitung für die Bereiche Paketlogistik Österreich und Logistikzentren
Unfallprävention		Einführung der Helmtragepflicht für Fahrrad-Zusteller
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitnehmerschutz	Erstellung einer Richtlinie „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“	Erstellung einer Broschüre samt Checklisten für die einzelnen Führungsebenen und Bereiche zur einfachen Handhabung und Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes

UNTERNEHMENSKULTUR UND ARBEITSWELTEN

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

Zu den erfolgreichsten Maßnahmen zur Schärfung des Führungsverständnisses zählt der jährlich stattfindende „Tag beim Kunden“. Führungskräfte erhalten dabei die Gelegenheit, einen Tag lang Einblick in die tägliche Arbeit von Kollegen in der Brief- und Paketzustellung, in den Filialen und im Kundenservice-Center sowie in den Tochterfirmen Post Systemlogistik GmbH, Post Wertlogistik GmbH, feibra GmbH und Medien.Zustell GmbH zu erhalten.

Neben einheitlichen Führungsleitlinien und einer offenen Kommunikationskultur rundet das Angebot zusätzlicher Sozialleistungen über den Verein post.sozial die motivierenden und leistungsfördernden Arbeitsbedingungen bei der Österreichischen Post ab. Der Verein ist gemeinnützig und bezweckt die soziale Unterstützung von aktiven Mitarbeitern der Österreichischen Post AG und österreichischer Tochterunternehmen, aber auch von Mitarbeitern im Ruhestand sowie Angehörigen und Hinterbliebenen von Mitarbeitern. Das Leistungsangebot reicht von finanzieller Unterstützung bei außergewöhnlichen Belastungen wie Krankheit oder Naturkatastrophen über vergünstigte Eintrittskarten zu Kultur- und Sportveranstaltungen bis hin zu kostengünstigen Urlaubsangeboten und Angeboten zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit. Zusätzlich unterstützt post.sozial Gesundheitsmaßnahmen und Freizeitaktivitäten, die der Krankheitsprävention dienen.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Post ist die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter wichtig. Ziel ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Die Post legt größten Wert darauf, ihre Mitarbeiter im Sinne eines umfassend gelebten Arbeitnehmerschutzes nach dem Motto „Arbeitnehmerschutz ist Chefsache“ zu informieren und zu unterweisen. Eine neu erarbeitete Richtlinie gibt einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze des Arbeitnehmerschutzes und Verhaltensregeln, um diese Ziele zu erreichen, und legt die Verantwortungen für deren Einhaltung fest.

Aufgrund der Bedeutung der Arbeitssicherheit ist sie bei der Österreichischen Post AG auch organisatorisch fest verankert: Arbeitssicherheit wird bei der Post in größeren Dienststellen in Arbeitsschutzausschüssen behandelt, zu deren Mitgliedern Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Sicherheitsvertrauenspersonen, die Belegschaftsvertretung sowie Arbeitgebervertreter gehören. Die Vorgaben dazu sind im Arbeitnehmerschutzgesetz geregelt.

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

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

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

KUNDENNÄHE

Das Thema Kunden- und Serviceorientierung ist im Leitbild der Post verankert und daher wichtig für alle Mitarbeiter. Sämtliche Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiter wirken sich auch positiv auf das Thema Kundennähe aus. Denn ganz im Sinne des Leitsatzes „Wir stellen den Kunden in den Mittelpunkt“ bieten gut ausgebildete Mitarbeiter optimalen Service und tragen so zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit bei. Um auf die veränderten Lebensstile und Ansprüche der Kunden einzugehen, arbeitet die Post stetig an innovativen Leistungen, die ihre Angebotspalette ergänzen. Dabei stehen der Kundenkomfort und die Servicequalität immer im Vordergrund. Unter anderem sind die Post-Mitarbeiter durch die Samstagszustellung und die Paketrückgabe beim Zusteller ihren Kunden nahe und bieten ein hohes Servicelevel. Dies bestätigen die guten Kundenzufriedenheitswerte, die quartalsweise von einem externen Institut erhoben werden.

DIVERSITÄT

Chancengleichheit am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung von Mitarbeitern sind für die Österreichische Post AG wie auch für ihre Tochtergesellschaften selbstverständlich. Im Rahmen ihres Diversity-Managements fördert die Post soziale Vielfalt und nutzt sie konstruktiv. Die Post will die individuelle Verschiedenheit ihrer Mitarbeiter nicht nur tolerieren, sondern diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorheben. Das schafft eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen. Um Chancengleichheit zu schaffen, tritt die Post jeder Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung entschieden entgegen. Um dies auch nach außen hin deutlich zu machen und ein klares Signal für mehr Toleranz und Fairness zu setzen, hat die Post bereits 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

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 auf Seite 17 verwiesen.

— Wesentliche Risiken

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

— Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Post AG 2016	Post AG 2017	Konzern 2017 ¹
Mitarbeiter (VZK²) gesamt	17.448	17.225	19.956
davon Frauen	5.068	5.027	5.996
davon Männer	12.380	12.198	13.960
Mitarbeiter (VZK) nach Altersklassen			
unter 30 Jahre	2.068	2.317	2.799
30–50 Jahre	8.241	7.690	9.325
ab 51 Jahren	7.139	7.218	7.832
Mitarbeiter in leitenden Positionen (VZK)³	921	887	993
davon Frauen	213	202	224
davon Männer	708	685	769

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Krankenstandsquote Mitarbeiter (VZK in %)	8,9	10,1	– ⁴
Anzahl der Arbeitsunfälle ^{5, 6, 7}	654	617	676
Todesfälle durch Unfall	0	0	0

AUS- UND WEITERBILDUNG

Anzahl der Seminare	1.048	1.066	1.133
Anzahl der Teilnehmer	5.136	6.092	6.326

¹ Mit den Kennzahlen werden 98 % der Konzernmitarbeiter und 96 % des Konzernumsatzes abgedeckt. Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo. Die hier dargestellte Kennzahl „Mitarbeiter (VZK) gesamt“ entspricht daher nicht der Anzahl der gesamten Konzernmitarbeiter, wie im Lagebericht angeführt.

² VZK = Vollzeitkräfte (Jahresmittelwert)

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

⁴ Kennzahl nicht auf Konzernebene verfügbar.

⁵ Reporting gemäß International Post Corporation Standard.

⁶ Unfälle ab einem Ausfalltag (inkl. Wegeunfällen im Dienst und Bagatellunfällen).

⁷ Nachgemeldete Arbeitsunfälle werden dem tatsächlichen Unfalljahr zugeordnet, sodass jährliche Nachkorrekturen der Vorjahre erforderlich sind.

Gesellschaft, Datenschutz und Datensicherheit

— Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt

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

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

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

— Konzepte und ihre Ergebnisse

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

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

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

REGIONALE INFRASTRUKTUR & VERSORGUNGSSICHERHEIT

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

DATENSCHUTZ & DATENSICHERHEIT

Um die Erfolge und Fortschritte in ihrem Schwerpunktfeld Gesellschaft zu messen und ihre Leistungen zu dokumentieren und zu steuern, hat die Post Ziele definiert, die jährlich aktualisiert werden. Die Ziele stellen sich 2017 und 2018 wie folgt dar:

ZIELE	ERREICHT 2017	SUBZIELE 2018
VERSORGUNGSSICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN UND RAHMENBEDINGUNGEN GESTALTEN		
Zuverlässige Zustellung	95,4% der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	Gewährleistung einer jederzeit zuverlässigen Zustellung und Übererfüllung der gesetzlichen Vorgaben durch die Österreichische Post AG
Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus	Die Österreichische Post AG übertrifft die Vorgaben: Insgesamt 1.802 Standorte umfasste das Geschäftsstellennetz mit Ende 2017	Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT FÖRDERN		
Unterstützung von sozialen Projekten durch die Logistikkompetenz der Post und ihrer Tochterunternehmen	Die Österreichische Post AG und ihre Tochtergesellschaften unterstützten im Jahr 2017 verschiedene soziale Projekte	Fortführung der Unterstützung von sozialen Projekten durch die Logistikkompetenz der Post
DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN		
Erfüllung aller gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzrechtes	Konzeptionierung und Implementierung einer konzernweiten Datenschutzorganisation Train-the-Trainer-Schulungen in der Österreichischen Post AG, feibra GmbH und Post Wertlogistik zum Thema Datenschutz	Weiterführung und Ausrollung der implementierten Datenschutzorganisation
Mitarbeitersensibilisierung	Neun Informationsveranstaltungen mit rund 1.000 Teilnehmern zum Thema IT-Sicherheit	Weitere Sensibilisierungsmaßnahmen bei Mitarbeitern

REGIONALE INFRASTRUKTUR UND VERSORGUNGSSICHERHEIT

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

Die Österreichische Post AG bringt täglich Briefe und Pakete zu jeder Adresse in ganz Österreich. Um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, bietet die Post mit 8.954 Zustellern, 443 eigenbetriebenen Filialen und 1.359 Post Partnern ihre Leistungen flächendeckend im ganzen Land an und befördert jährlich 5,6 Mrd Sendungen. Mit sechs Brief- und sieben Paketlogistikzentren und 260 Brief- und Paketzustellbasen erfüllt die Post ihren Auftrag in ausgezeichneter Qualität: 2017 wurden 95,4% der Briefe bereits am nächsten Werktag und 97,3% der aufgegebenen Pakete innerhalb von zwei Werktagen zugestellt. Beide Werte liegen über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes. Mit einem breiten Angebot an Dienstleistungen – online wie offline – berücksichtigt die Post die Kundenbedürfnisse und integriert sie über alltagsnahe Lösungen in ihr Kerngeschäft.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Darüber hinaus engagiert sich der Post Konzern auch über die Unternehmensgrenzen hinaus und unterstützt eine Reihe von gesellschaftsrelevanten, sozialen Projekten und Aktivitäten. Dabei legt die Post großen Wert darauf, dass das soziale Engagement einen deutlichen Bezug zum Kerngeschäft hat und sie ihre Kernkompetenz zur Unterstützung Benachteiligter sinnvoll einbringen kann. 2017 unterstützte die Österreichische Post AG erneut die Ö3-Wundertüte in Österreich, Slovak Parcel Service lieferte Bücher an Schulen aus und City Express unterstützte ein Projekt für behinderte Menschen.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Aufgrund der technischen Entwicklungen sowie des großen Datenbestands ergreift der Post Konzern umfangreiche Maßnahmen, um die Vertraulichkeit sowie die Integrität von Kunden- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von der Post betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Bei der Erhebung, Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten hält sich die Post strikt an die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzrechtes (z. B. das Datenschutzgesetz, Telekommunikationsgesetz und die Gewerbeordnung). Nachdem die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) verabschiedet wurde, hat die Post ein Projekt zur Umsetzung der Anforderungen aus der EU-DSGVO ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projektes wird eine Soll-Ist-Analyse durchgeführt, um den Veränderungsbedarf zu ermitteln, den die Post in bestehenden Systemen, Produkten und Dienstleistungen hat. Parallel dazu arbeitet die Post an verschiedenen Richtlinien zu datenschutzspezifischen Themenstellungen.

Auch die konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit spielt eine große Rolle. Damit der Datenschutz von allen Mitarbeitern gelebt wird, hat die Post eine Datenschutzorganisation etabliert, bestehend aus Datenschutzmanagern in den Fachbereichen der Österreichischen Post AG und den Datenschutzbeauftragten in den Tochtergesellschaften. Im Jahr 2017 wurden von der Konzernsicherheit neun Informationsveranstaltungen zum Thema Datensicherheit organisiert.

Außerdem wurde 2017 vom Bereich Mail Solutions der Post eine eigene Data Academy für Geschäftskunden eingerichtet. Dabei werden Kunden über die rechtliche Sachlage aufgeklärt sowie konkrete Hilfestellungen und individuelle Lösungen beim Umgang mit eigenen Daten etc. geboten.

— Wesentliche Risiken

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

Die wesentlichen Risiken im Bereich Datenschutz und Datensicherheit ergeben sich durch die mögliche Entwendung oder durch die rechtswidrige Veröffentlichung von sensiblen Kunden- sowie Mitarbeiterdaten und daraus folgende Reputationsschäden, eine steigende Kundenunzufriedenheit sowie eine Bußgeldandrohung nach der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) in Höhe von bis zu 4 % des Jahresumsatzes bei Verstößen.

— Nichtfinanzielle Kennzahlen

Kennzahlen	Post AG 2016	Post AG 2017	Konzern 2017
Anzahl Geschäftsstellen	1.792	1.802	Nicht anwendbar ¹
Zustellrate für die am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellten Briefe	95,7 % der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	95,4 % der Briefe wurden am ersten Werktag nach Einlieferung zugestellt	Nicht anwendbar ¹
Kundenzufriedenheit (Customer Satisfaction Index-Wert) ²	68 Punkte beträgt der durchschnittliche gute CSI-Wert	69 Punkte beträgt der durchschnittliche gute CSI-Wert	Kennzahl nicht auf Konzernebene verfügbar
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2016 gab es keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2017 gab es keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Im Jahr 2017 gab es keine wesentlichen Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten

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

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

Menschenrechte und Antikorruption

— Wir handeln verantwortungsvoll – Menschenrechte

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

— Konzepte und ihre Ergebnisse

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

UNTERNEHMENSKULTUR & ARBEITSWELTEN

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Der Post Konzern tritt für die Menschenrechte ein und achtet die Würde jedes Einzelnen. Bereits seit 2007 ist die Post Mitglied im UN Global Compact (www.unglobalcompact.com) und orientiert sich bei der Umsetzung ihrer Ziele und Aktivitäten unter anderem an dessen Prinzipien bezüglich Menschen- und Arbeitsrechten und lehnt jede Form von Missachtung der Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. Die Post erwartet die Einhaltung dieser Prinzipien auch von ihren Geschäftspartnern.

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

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

ZIELE	ERGEBNISSE 2017	SUBZIELE 2018
UNTERNEHMENSKULTUR & ARBEITSWELTEN POSITIV GESTALTEN		
Förderung einer menschenwürdigen Unternehmenskultur	Maßnahmen zur Förderung von rechts- und unternehmenskonformem Verhalten	Weitere Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Förderung rechts- und unternehmenskonformem Verhaltens Weiterer Gewährleistung von Mitarbeiterrechten
VERANTWORTUNG IM EINKAUF WAHRNEHMEN		
Achtung der Menschenrechte	Durchführung von 36 Lieferantenprüfungen (28 mittels Vendor Integrity Check und 8 mittels vorgelagerter Compliance Background Checks)	Fortführung von Lieferantenprüfungen und Evaluierung von Verbesserungspotenzial bei Lieferantenprüfungen

UNTERNEHMENSKULTUR & ARBEITSWELTEN

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

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Um ihrem Anspruch als verantwortungsvolles und integrires Unternehmen gerecht zu werden, sind für die Post jedoch nicht nur unternehmensinterne Prozesse entscheidend. Die Post möchte ihre Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette wahrnehmen, deshalb hat die Achtung der Menschenrechte auch im zentralen Einkauf einen hohen Stellenwert. Konzernweite Beschaffungsrichtlinien legen fest, dass sich sämtliche Geschäftsbeziehungen an ethischen Grundsätzen zu orientieren haben und den Geboten der Fairness entsprechen müssen. Zudem ist seit 2012 der Verhaltenskodex für Lieferanten Teil der Standardunterlagen bei Ausschreibungsverfahren. Die Lieferanten müssen sich verpflichten, die im Verhaltenskodex für Lieferanten geforderten sozialen Mindeststandards und Menschenrechte einzuhalten.

Ein weiteres Instrument zur Achtung der Menschenrechte im zentralen Einkauf ist der Vendor Integrity Check (VIC), der die Einhaltung des Lieferantenkodex überprüft. Bei hohen Beschaffungsvolumen und bei High Risk Categories werden Lieferanten dem Vendor Integrity Check unterzogen. Der Fragebogen beinhaltet unter anderem die Themenfelder Menschenrechte und Arbeitsrecht. Nimmt ein Lieferant am Vendor Integrity Check teil und wird dabei positiv bewertet, wird nach drei Jahren eine erneute Prüfung durchgeführt. Anders verhält es sich bei Lieferanten, die die Kriterien des Vendor Integrity Check nicht erfüllen. Hier werden in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung Maßnahmen gesetzt und auf ihre Erfüllung hin überprüft. Der Vendor Integrity Check erfolgt im folgenden Jahr erneut.

— Wesentliche Risiken

Ein wesentliches Risiko im zentralen Risikomanagement für das Themenfeld Menschenrechte ist die Nichteinhaltung von Sanktionen der UN, was zu unzulässigen Geschäftsbeziehungen mit Dritten führen könnte. Zur Minimierung dieses Risikos wurden Maßnahmen wie der Vendor Integrity Check und die Lieferantenbewertung konzernweit installiert.

Weiters ergibt sich durch die Vielzahl an Geschäftsbeziehungen das Risiko, indirekt zum Verstoß von Menschenrechten beizutragen. Maßnahmen, um dieses Risiko zu minimieren, sind der Verhaltenskodex und Lieferantenprüfungen, wie etwa der Vendor Integrity Check.

— Nichtfinanzielle Kennzahl

Kennzahl	Konzern 2017
Anzahl von Lieferantenprüfungen	36

— Wir handeln verantwortungsvoll – Antikorruption

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

— Konzepte und ihre Ergebnisse

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

Die folgenden wesentlichen Themen der Post bringen dies zum Ausdruck:

UNTERNEHMENSKULTUR & ARBEITSWELTEN

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

Die Österreichische Post AG hat 2010 ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) etabliert. Im Zuge dessen hat die Österreichische Post AG in den einzelnen Fachbereichen und in allen Tochtergesellschaften, an denen sie mehrheitlich beteiligt ist, Compliance-Beauftragte benannt. Derzeit gibt es 18 Compliance-Beauftragte in Österreich und neun Compliance-Beauftragte in ausländischen Beteiligungen. Das CMS umfasst die Bereiche Kapitalmarkt- und Business-Compliance, in die auch das Thema Antikorruption fällt.

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

ZIELE	ERGEBNISSE 2017	SUBZIELE 2018
EINWANDFREIES UND VORBILDLICHES VERHALTEN SICHERSTELLEN		
		Regelungen für werte- und gesetzeskonformes Verhalten
Schutz für Mitarbeiter sowie der Organe des Unternehmens	63 Präsenzs Schulungen mit insgesamt rund 650 Teilnehmern	Information, Kommunikation und Schulung der Regelungen
	Bearbeitungen von 175 Helpdesk-Kontakten	Helpdesk (Anlaufstelle für Compliance-Anliegen)
		Kontrolle der Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeit
Unterstützung bei der Erfüllung unternehmerischer Sorgfaltspflichten	4 Kooperationen bei Revisionsprüfungen	Unterstützung bei definierten Geschäftsaktivitäten und Prüfungen
WAHRNEHMUNG ALS VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER STÄRKEN		
		Fortführung der Compliance-Risikoanalyse
Vermeidung von Reputations- und Haftungsrisiken sowie sonstiger Rechtsnachteile	18 persönliche Risikogespräche mit nationalen Compliance-Beauftragten	Ausweitung der Risikogespräche mit internationalen Compliance-Beauftragten inkl. Standortbesuchen
	2 Risikogespräche mit internationalen Compliance-Beauftragten	Maßnahmenfestlegung und -umsetzung
	36 Lieferantenprüfungen	Fallbearbeitung
	Beteiligung an 2 Transparency-International-Arbeitsgruppen	
Stärkung der positiven Außenwirkung der Österreichischen Post	3 externe Berichte (Geschäftsbericht, Corporate Governance Bericht, Nachhaltigkeitsbericht)	Kommunikation und Information an Externe über CMS

Das Compliance-Team arbeitet kontinuierlich daran, die Antikorruptionsaktivitäten zu verstärken. Die wesentliche Säule in der Erkennung von Korruptionsrisiken ist die vom Compliance-Team jährlich durchgeführte Compliance-Risikoanalyse mittels persönlichen Gesprächen mit Compliance-Beauftragten. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet, der das daraus abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet. Die Risikoanalyse wurde auch 2017 durchgeführt und die Ergebnisse fließen in das Compliance-Programm für das Jahr 2018 ein.

Ein weiteres Instrument zur Vermeidung von Korruption und Bestechung sind die Konzernvorschrift zur „Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen“ sowie die Konzernvorschrift zum „Umgang mit Sponsoring und Spenden“. Die Richtlinien gelten verbindlich für alle Mitarbeiter der Post und werden regelmäßig aufgrund sich ändernder gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund von Erfahrungen überarbeitet und anschließend konzernweit kommuniziert.

Ergänzt werden die Antikorruptionsmaßnahmen durch kontinuierliche, umfangreiche risiko- und zielgruppenorientierte Schulungen. Der Schulungsschwerpunkt lag 2017 auf der konzernweiten, zielgruppenübergreifenden Sensibilisierung für Compliance-Themen. Zur Compliance-Sensibilisierung der Mitarbeiter tragen auch die regelmäßigen Kommunikations- und Informationsmaßnahmen bei. Für Anregungen, Fragen oder Bedenken wurde der Compliance Helpdesk eingerichtet, welcher konzernweit über ein eigenes E-Mail-Postfach, im Intranet und über kostenlose Hotlines für alle Beschäftigten erreichbar ist.

Im Jahr 2017 wurden die im Rahmen des CMS eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt. 2017 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen.

2017 wurde zudem das Projekt gestartet, das CMS im Hinblick auf Antikorruption zu einem ISO-37001-konformen System weiterzuentwickeln. Ein wesentlicher Bestandteil für die kontinuierliche Verbesserung des Systems wird die konzernweite Ausrollung einer umfangreicheren Erfassung von Kennzahlen sein. Im Jahr 2018 ist eine externe Prüfung geplant.

— Wesentliche Risiken

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

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

— Nichtfinanzielle Kennzahl

Kennzahl

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Konzern 2017

Gegen die Österreichische Post gab es im Jahr 2017 keine wesentlichen Klagen, Sanktionen oder Geldbußen wegen der Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Umwelt

— Wir handeln zukunftsorientiert

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

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

— Konzepte und ihre Ergebnisse

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

KLIMASCHUTZ & ENERGIE

RESSOURCENEFFIZIENZ

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

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

Zur Steuerung und Kontrolle ihrer Umweltleistungen hat die Post für 2017 und 2018 folgende Ziele und Maßnahmen definiert:

ZIELE	ERREICHT 2017	SUBZIELE 2018
KLIMA SCHÜTZEN UND RESSOURCEN SCHONEN		
CO₂-Reduktionsziel: Reduktion der CO₂-Emissionen von 14 % bis 2025 (Basisjahr 2013)	Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 4,7 %	Evaluierung und Festlegung von CO ₂ -Reduktionszielen für Tochtergesellschaften
CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT	Auch 2017 wurden die CO ₂ -Emissionen und deren Kompensation von TÜV Austria bestätigt	Weiterführung der Initiative CO ₂ NEUTRAL ZUGESTELLT und Evaluierung der Ausweitung auf Tochtergesellschaften
E-Mobility	1.423 Fahrzeuge waren Ende 2017 im Einsatz	Weiterer Ausbau der E-Flotte der Österreichischen Post AG
Energieeffizienz	Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien Beleuchtung, Raumwärme, thermische Sanierungen und Warmwasserbereitung bei der Österreichischen Post AG und Tochtergesellschaften	Weitere Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen in der Österreichischen Post AG und Tochtergesellschaften
Abfall- und Wertstoffmanagement	Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte bei der Österreichischen Post AG, Medien.Zustell GmbH und feibra GmbH	Evaluierung weiterer Optimierungs- und Qualitätssicherungspotenziale
UMWELTSENSIBILISIERUNG STÄRKEN		
		Ausrollung der Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 auf weitere Standorte der Österreichischen Post AG und Medien.Zustell GmbH
Umweltmanagementsystem	ISO 14001 wurde an einem Standort der Medien.Zustell GmbH implementiert	Evaluierung weiterer Standorte bei Tochtergesellschaften
Mitarbeitersensibilisierung	Mitarbeiterkampagne im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung	Neue Kampagne über Internet und Intranet

KLIMASCHUTZ & ENERGIE

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

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

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

Das sind keine leeren Versprechungen: Die CO₂-neutrale Zustellung aller Sendungen durch die Österreichische Post AG wird jährlich vom TÜV Austria bestätigt. Inzwischen nutzen über 130 Kunden das Logo in ihrer Kommunikation, denn die Initiative trägt dazu bei, dass sich auch die CO₂-Bilanz der Kunden durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen verbessert.

Für die Senkung der CO₂-Emissionen ist die Steigerung der Energieeffizienz in den Gebäuden ein wichtiger Faktor, daher stellen Gebäudesanierungen und Energieeffizienzmaßnahmen bei der Post und ihren Tochtergesellschaften Hauptbestandteile der Strategie dar. Bereits seit 2012 setzt die Post beim Bezug von elektrischer Energie ausschließlich auf Strom aus erneuerbaren Quellen. Seit 2017

beziehen die Österreichische Post AG und ihre österreichischen Tochtergesellschaften erneuerbaren Strom aus Österreich.

Außerdem setzt die Post auf neue Technologien: Die Österreichische Post AG hat mit rund 1.420 Elektrofahrzeugen den größten E-Fuhrpark des Landes, versorgt zwei große Logistikzentren und ein Bürogebäude mittels eigener Photovoltaikanlagen und setzt LED-Beleuchtung in ihren Gebäuden ein.

Die konsequenten und kontinuierlichen Maßnahmen zur Ökologisierung des Transports sowie zur Energieeinsparung führen zu deutlich verminderten Emissionen. 2015 hat die Österreichische Post AG ihr erstes CO₂-Emissionsreduktionsziel erreicht, indem sie ihre CO₂-Emissionen zwischen 2010 und 2015 um ganze 21 % gesenkt hat. Und das, obwohl sich die Post beispielsweise im Paketbereich über ständig wachsendes Geschäft freuen kann. Daher hat die Post im Jahr 2017 auf Basis der Science Based Targets Initiative und mit Begleitung vom WWF ein wissenschaftliches Emissionsziel eingereicht, wonach die Emissionen der Konzernmutter bis zum Jahr 2025 um 14 % (Basisjahr 2013) gesenkt werden sollen.

RESSOURCENEFFIZIENZ

Im Bereich Ressourceneffizienz steht der bewusste Einsatz von Ressourcen im Mittelpunkt. Dies erfordert eine Analyse der im Konzern eingesetzten Materialien und eine anschließende bewusste Steuerung. Ein wirksames Instrument in diesem Zusammenhang ist das Umweltmanagementsystem nach der ISO 14001-Norm, das seit dem Jahr 2016 in der Post Anwendung findet. Das größte Logistikzentrum der Post AG und ein Standort der österreichischen Tochtergesellschaft Medien.Zustell GmbH sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Eine Ausweitung auf weitere Logistikzentren der Post und ausgewählter Tochtergesellschaften ist für das Jahr 2018 geplant.

Auch einem verantwortungsbewussten Abfall- und Wertstoffmanagement kommt beim Thema Ressourceneffizienz eine große Bedeutung zu. Im Sinne einer nachhaltigen Abfallwirtschaft werden bei der Konzernmutter und den inländischen Tochtergesellschaften Abfälle so weit wie möglich vermieden. Lassen sich diese nicht vermeiden, werden sie ordnungsgemäß entsorgt. Altstoffe werden sortenrein getrennt, um die Restmüllmengen gering zu halten. Um eine reibungslose innerbetriebliche Abfallwirtschaft sicherzustellen, werden in der Österreichischen Post AG sowie in den österreichischen Tochtergesellschaften Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte durchgeführt.

VERANTWORTUNGSVOLLER EINKAUF

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

Die Post ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette sowie der Folgewirkungen ihrer Einkaufsentscheidungen bewusst. Deshalb fordert sie neben der Einhaltung von Sozialstandards, wie auf Seite 46 berichtet, auch die Einhaltung von Umweltstandards ein. Diese sind im Verhaltenskodex für Lieferanten sowie im Vendor Integrity Check festgehalten.

 S. 46

— Wesentliche Risiken

Das wesentliche Risiko, das sich durch die energieintensive Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen auf die Umwelt ergibt, ist der Beitrag zum Klimawandel. Um dieses Risiko zu minimieren, hat die Österreichische Post zahlreiche Maßnahmen gesetzt, die unter dem Punkt Konzepte und ihre Ergebnisse auf Seite 50 genannt werden.

 S. 50

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

— Nichtfinanzielle Kennzahlen

ENERGIEKENNZAHLEN¹

Kennzahlen	Einheit	Post AG 2016	Post AG 2017	Konzern 2017 ²
Energieverbrauch gesamt (alle Gebäude, inkl. Mietflächen)	Mio kWh	125,2	125,5	147,7
Erdgas	Mio kWh	33,2	32,3	42,3
Heizöl	Mio kWh	3,1	3,1	3,3
Fernwärme	Mio kWh	32,6	34,5	36,9
Strom gesamt	Mio kWh	56,3	55,6	65,3
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	52,8	52,4	55,4
davon Strom aus unbekanntenen Quellen	Mio kWh	3,5	3,1	9,9
Gebäudenutzflächen	m²	1.053.200	1.048.295	1.185.294
Spezifischer Energieverbrauch³	kWh/m²	118,9	119,7	124,6
Treibstoffmenge gesamt: Benzin, Super, Diesel, Erdgas	Mio l	22,5	21,9	28,0
Kilometerleistung	Mio km	160,2	162,2	218,5
Spezifischer Energieverbrauch³	l/100km	14,0	13,5	12,8

¹ Die Energiekennzahlen der Gebäude für das Jahr 2017 basieren auf Echtdateien zum Stichtag zum 31.01.2018. Der verbleibende Anteil basiert auf Hochrechnungswerten.

² Mit den Kennzahlen werden 98% der Konzernmitarbeiter und 96% des Konzernumsatzes abgedeckt. Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

³ In den spezifischen Energieverbräuchen sind Mopeds, Fahrzeuge < 3,5 t und Fahrzeuge > 3,5 t inkludiert.

EMISSIONEN

Kennzahlen	Einheit	Post AG 2016	Post AG 2017 ¹	Konzern 2017 ²
CO₂-Emissionen (Scope 1–3)	t CO₂	67.491	67.069	87.253
CO ₂ Scope 1 – Straßentransport (Eigentransport)	t CO ₂	35.154	35.713	42.804
CO ₂ Scope 1 – Gebäude ³	t CO ₂	7.473	7.312	9.343
Erdgas	t CO ₂	6.630	6.462	8.455
Heizöl	t CO ₂	843	850	888
CO ₂ Scope 2 – Gebäude ⁴	t CO ₂	5.234	6.337	9.598
Fernwärme	t CO ₂	5.003	5.401	5.858
Strom	t CO ₂	231	936	3.740
CO ₂ Scope 3 – Partnerunternehmen	t CO ₂	19.630	17.707	25.508

¹ Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom und Fernwärme) erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferantenspezifische Emissionsfaktoren verwendet.

² Mit den Kennzahlen werden 98% der Konzernmitarbeiter und 96% des Konzernumsatzes abgedeckt. Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

³ Für die Berechnung der konzernweiten Scope-1-Emissionen aus Gebäuden außerhalb Österreichs werden die gleichen Emissionsfaktoren wie für Post AG verwendet.

⁴ Für die Berechnung der konzernweiten Scope-2-Emissionen aus Gebäuden außerhalb Österreichs wird für Strom ein EU-27-Mix herangezogen.

FAHRZEUGE

Kennzahlen	Post AG 2016	Post AG 2017	Konzern 2017 ¹
Fahrzeuge gesamt	8.735	8.680	9.952
Fahrräder	807	714	715
davon E-Fahrräder	683	613	613
Mopeds	882	809	944
davon Elektromopeds	370	369	370
Fahrzeuge bis 3.5 t	7.005	6.996	8.066
davon E-Autos	334	441	443
Fahrzeuge über 3.5 t	161	161	227

¹ Mit den Kennzahlen werden 98 % der Konzernmitarbeiter und 96 % des Konzernumsatzes abgedeckt. Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

PAPIERVERBRAUCH

Kennzahlen	Einheit	Post AG 2016	Post AG 2017	Konzern 2017 ¹
Papierverbrauch	t	6.302	5.539	5.755
davon PEFC, FSC	t	5.443	5.372	5.415

¹ Mit den Kennzahlen werden 98 % der Konzernmitarbeiter und 96 % des Konzernumsatzes abgedeckt. Darin enthalten sind die Österreichische Post AG und die Tochtergesellschaften Medien.Zustell GmbH, feibra GmbH, Post Wertlogistik GmbH, Post Systemlogistik GmbH, Slovak Parcel Service s.r.o., IN TIME s.r.o., City Express d.o.o., City Express Montenegro d.o.o., Weber Escal d.o.o., M&BM Express OOD, Overseas Trade Co Ltd d.o.o. und Express One d.o.o. Sarajevo.

² Für die konzernweiten spezifischen Energieverbräuche wurden Mittelwerte gebildet.

Wien, am 27. Februar 2018

Der Vorstand



Dipl.-Ing. Dr. Georg Pözl
Vorstandsvorsitzender – Generaldirektor



Dipl.-Ing. Walter Oblin
Vorstandsmitglied – Finanzen



Dipl.-Ing. Walter Hitziger
Vorstandsmitglied – Brief, Werbepost & Filialen



Dipl.-Ing. Peter Umundum
Vorstandsmitglied – Paket & Logistik

Bestätigungsvermerk

— Bericht über die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts für das Geschäftsjahr 2017

Wir haben die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2017 der

Österreichische Post AG, Wien,

(im Folgenden auch kurz „Gesellschaft“ genannt) durchgeführt.

VERANTWORTUNG

DER GESETZLICHEN VERTRETER

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

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES PRÜFERS

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

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;
- 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 Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

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 sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 8 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung. Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über <http://www.kpmg.at/aab> abrufbar.

ZUSAMMENFASSENDE BEURTEILUNG

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

Wien, am 27. Februar 2018



KPMG Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Peter Ertl e. h.

Wirtschaftsprüfer