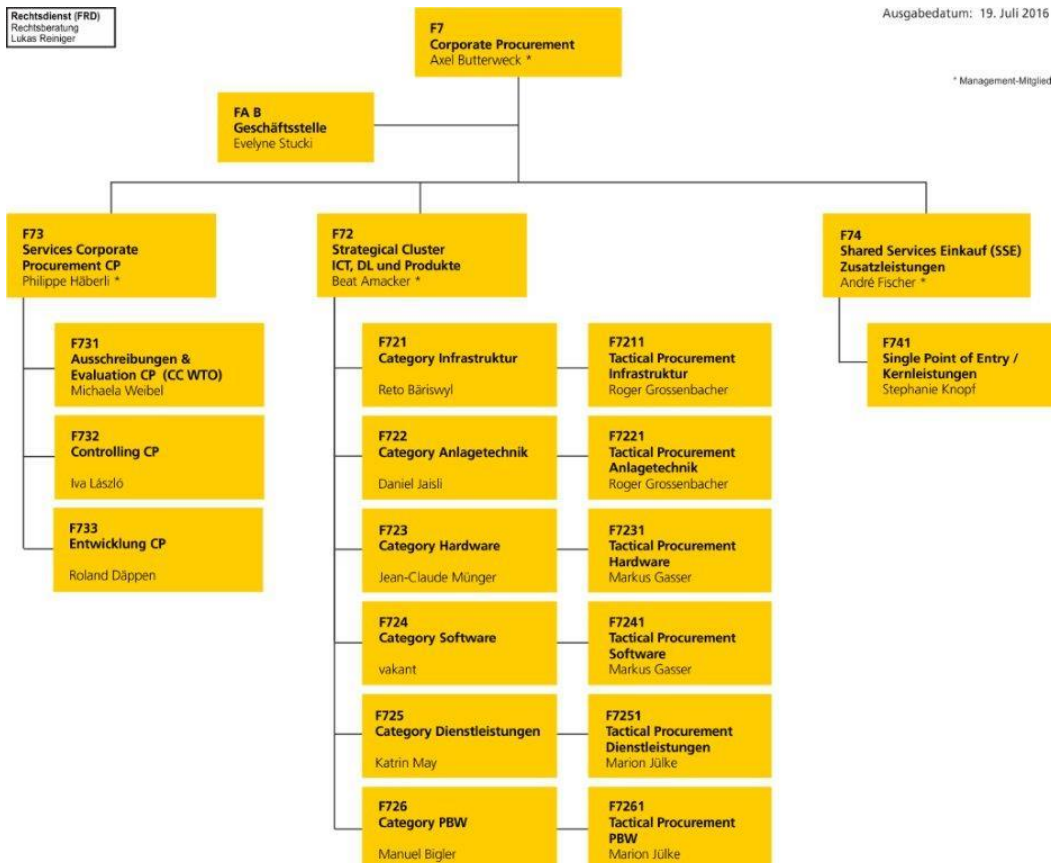


# Post CH AG

Mitglied seit 13. Juni 2012

## BEKLEIDUNGSBESCHAFFUNG Bericht 2016

1. Januar – 31. Dezember 2016



## Zusammenfassung: Ziele und Erfolge 2016

Am 13. Juni 2012 trat die Schweizerische Post als erstes Schweizer Grossunternehmen der Fair Wear Foundation (FWF) bei. Die weltweit tätige Fair Wear Foundation setzt sich für eine nachhaltige Bekleidungsproduktion ein. Im Multi-Stakeholder-Ansatz bringt sie Industrieverbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) als gleichberechtigte Partner zusammen, um Mindeststandards für die Angestellten durchzusetzen und Transparenz in der Bekleidungsindustrie zu fördern.

Das Engagement für Nachhaltigkeit ist bei der Post gelebte Unternehmenskultur. Die Post handelt nach klaren Grundsätzen und nimmt ihre soziale, ökologische und wirtschaftliche Verantwortung wahr. Bereits seit 2006 verpflichtet die Post alle ihre Lieferanten, den Sozial- und Ethikkodex zu unterzeichnen und damit ihren sozialen und ethischen Grundanforderungen sowie den ökologischen Prinzipien der Schweizerischen Post zuzustimmen.

In ihrer Corporate Responsibility Strategie legt die Post den Fokus auf Klima und Energie und sozial-gesellschaftliche Handlungsfelder. Dazu zählt auch die verantwortungsvolle Beschaffung. Als Kern der verantwortungsvollen Beschaffungsorganisation etabliert sich das Konzept der Sorgfaltspflicht. Zudem liegt der Fokus der verantwortungsvollen Beschaffung verstärkt auf der Lieferkette und der Arbeit mit den Lieferanten, weil dort die grössten Hebelwirkungen für Verbesserungen liegen.

Die sozialverträgliche Beschaffung in Zeiten globalisierter Wertschöpfungsketten bildet eine wachsende Herausforderung. Lange Lieferketten mit vielen Unterlieferanten und regional unterschiedlichen Gesetzen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen nach professionellen und unabhängigen Partnern vor Ort. Vieles von dem, was bei uns als nahezu selbstverständlich gilt, ist in den Entwicklungsländern ein knappes Gut.

Charakteristisch sind für diese Länder kaum entwickelte oder nicht gut funktionierende staatliche Regulierungssysteme. Auch wenn diese Länder heute über moderne Arbeits- und Umweltgesetze verfügen, sieht die Praxis anders aus.

Um sicherzustellen, dass unsere Post-Bekleidung sozialverträglich produziert und wo nötig gemeinsam mit den Produzenten Verbesserungen gezielt eingeleitet werden kann, sind wir der Fair Wear Foundation beigetreten.

Unsere Bemühungen erstrecken sich über den direkten Zulieferer in der Wertschöpfungskette hinaus auf Subunternehmen unserer Zulieferer. Nur so können wir unserer Sorgfaltspflicht bei den Lieferanten nachkommen.

Die Post CH AG wurde im 2016 zum dritten Mal von FWF mit dem höchsten Status «Leader» ausgezeichnet. Die im Rahmen der Audits 2015 festgelegten Massnahmenpläne wurden erfolgreich umgesetzt. Per Ende 2016 sind 100% der Lieferanten auditiert.

Die Post CH AG will ihren Auftrag nachhaltig erfüllen und setzt deshalb auf eine angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg. Das gilt nicht nur für unsere Tätigkeiten innerhalb der Schweiz, sondern auch bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus dem Ausland.

**"Sozialverträglich produzierte Kleider für die Mitarbeitenden der Post sind für uns von hoher Priorität. Wir wollen nicht erst auf äusseren Druck reagieren, sondern mit gutem Beispiel vorangehen."**

## **Leitbild der Schweizerischen Post zur sozialverträglichen Beschaffung**

### **«Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation**

Bereits im Jahr 2006 hat die Post einen Sozial- und Ethikkodex für alle Lieferanten eingeführt. Für die Bekleidungsbeschaffung hält sich die Post zudem an die Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation, auf denen auch die Produzentenaudits basieren. Dieser Kodex ist in der jeweiligen Landessprache in den Fabriken ausgehängt.

Die Fair Wear Foundation hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern. Firmen die Mitglied der Fair Wear Foundation sind, verpflichten sich nur mit Bekleidungsteilen zu handeln, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden. Die Fair Wear Foundation verlangt deshalb, dass diese Betriebe folgenden Verhaltenskodex einhalten:

#### **1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig**

Es darf keine Zwangsarbeit geben.

#### **2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Der Arbeitgeber soll alle Angestellten gleich behandeln, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen.

#### **3. Keine Kinderarbeit**

Es darf keine Kinderarbeit geben. Arbeitnehmer/Innen dürfen erst eingestellt werden, wenn sie das schulpflichtige Alter überschritten haben, und nicht bevor sie 15 Jahre alt sind. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden kann. Sie dürfen zum Beispiel keine Nachtarbeit und keine überlangen Arbeitszeiten leisten.

#### **4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Die Arbeitnehmer/Innen haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln («Kollektivverhandlungen»). Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer/Innen die ihre Meinung und ihre Wünsche äussern, nicht bestrafen. Alle Arbeitnehmer/Innen haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen («Vereinigungsfreiheit»).

Wenn das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, darf der Arbeitgeber andere Formen der Kollektivverhandlungen und der Arbeitnehmerorganisation nicht behindern. Arbeitnehmervertreter/Innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn es notwendig ist, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

#### **5. Zahlung eines existenzsichernden Erwerbseinkommens**

Die Löhne müssen zumindest dem gesetzlichen Minimum entsprechen (wenn dieses festgelegt wurde). Die Löhne für eine normale Arbeitswoche sollten stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer/Innen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten.

Lohnabzüge, die nicht von den Gesetzen des Landes vorgesehen sind, sind nicht erlaubt. Die Arbeitnehmer/Innen sollen über die Berechnung ihres Lohns informiert werden, einschliesslich der Lohnstarife, der Zahlungsfristen und Lohnabzüge. Sie sollen eine Lohnabrechnung erhalten, die diese Angaben enthält.

## 6. Angemessene Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Auf keinen Fall darf von den Arbeitnehmer/Innen verlangt werden, dass sie regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sollen freiwillig sein, und die Arbeitszeit inklusive der Überstunden darf nicht länger sein als 60 Stunden pro Woche. Überstunden dürfen nicht regelmässig verlangt werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben.

## 7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung sorgen. Der Arbeitgeber soll Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, wenn es notwendig ist und die Arbeitnehmer/Innen schulen, wie sie benutzt werden. Der Arbeitgeber soll ausserdem Massnahmen ergreifen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsgefahren zu vermindern. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinar-massnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

## 8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Jeder Arbeitende soll einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen, und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmer/Innen sollen übernommen werden.

<http://www.post.ch/ethikkodex>

<https://www.post.ch/de/geschaefftlich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/verantwortungsvolle-beschaffung>

# 1. Beschaffungsstrategie

## 1.1. Beschaffungsstrategie und Preisfestsetzung

Beim Einkauf von Bekleidung geht es der Post darum, ihre Mitarbeitenden zweckmässig, ansprechend und einheitlich einzukleiden. Wir verfolgen eine «mittlere dual Risiko Strategie» wie von unserem Management definiert, und in der Praxis umgesetzt wird. Es zeigt auf, dass einige Risikofaktoren in der Lieferkette vorhanden sind. Wir beschaffen aus Europa und Asien - 83% kaufen wir in Europa ein.

Eine kurze Übersicht über unsere Einkaufsstrategie, die auf Folgendem basiert:

- Vertrauen: Langfristige und partnerschaftliche Beziehungen zu den Produzenten
- Sozialverträglichkeit: Zustimmung der Hersteller zum Sozial- und Ethikkodex der Post und zum «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation
- Lokale Beschaffung: Lokale, aus der Produktionsregion ausgewählte Materialien
- Dualität: Für grosse Mengen je ein Lieferant in Asien und Europa
- Wirtschaftlich: Bestes Angebots-Qualitäts-Verhältnis
- Lange Lebensdauer: Hohe Qualität der Kleidungsstücke

Seit 2014 setzen wir eine neue Anforderung um, nach der jeder Lieferant einen ausführlichen "DNA"-Produktberechnungsbogen für alle verwendeten Materialien – inklusive ihrer Bezugsquellen – mit Internetadresse ausfüllen muss. Dadurch können wir die gesamte Lieferkette überblicken, einschliesslich Materialien und Ausführung, Preise und Transportwege und somit jeden Artikel noch besser rückverfolgen.

## 1.2. Organisation der Beschaffungsabteilung

Das Bekleidungsteam des Konzerneinkaufs der Schweizerischen Post besteht aus vier Mitarbeitenden (200% Arbeitspensum). Im Auftrag der Bereiche treten diese Mitarbeitenden als Einkäufer auf und verantworten die Beschaffung sowie die Versorgung. Die endgültige Genehmigung wird durch den Leiter des Strategischen Clustermanagement erteilt.

## 1.3. Produktionszyklus

Bei der Postbekleidung gibt es nicht mehrere Kollektionen wie in der Modebranche üblich. Die Post plant die Produktionszyklen langfristig. Im April kommuniziert sie den Lieferanten die geplanten Bestellmengen für das kommende Jahr, so dass diese genügend Zeit haben, die Produktion und Materialbeschaffung zu planen und die Liefertermine einzuhalten.

In Asien gibt es maximal einen Liefertermin zum Jahresende. In Europa drei bis fünf jeweils je nach Bedarf.

Die Post rechnet mit einem Beschaffungszeitraum von acht Monaten in Asien und anderthalb Monaten in Europa, je nach Verfügbarkeit des Materials.

## 1.4. Lieferantenbeziehungen

Die Post legt grossen Wert auf eine langfristige, partnerschaftliche und direkte Zusammenarbeit mit ihren Produzenten. Nur so kann eine vertrauens- und respektvolle Beziehung aufgebaut werden.

Im Durchschnitt dauert eine Zusammenarbeit derzeit ca. 5 Jahren. Wir wenden folgende Kriterien für die Auswahl von neuen Lieferanten und deren Unterlieferanten an:

- Stimmt der Produzent dem Sozial- und Ethikkodex der Schweizerischen Post zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten? Ist der Produzent bereit den Fragebogen für Uniformen der Post CH AG auszufüllen, der Transparenz über Preiskalkulation, Löhne und entlang der ganze Lieferkette erfordert?
- Stimmt der Produzent dem «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation zu und verpflichtet sich, diesen einzuhalten? Wenn ja, erhalten sowohl das Management als auch die Mitarbeitenden des Produzenten eine Training über FWF Code of Labour Practices (inklusive der 8 ILO Kernarbeitsstandards). Das Lieferantenaudit findet erst nach dem Training statt.
- Stimmt das Preis-Leistungsverhältnis ?
- Verfügt der Produzent über das gewünschte Know-how, Technologien und Maschinen?
- Ist das Personal qualifiziert und sind passende Qualitätsstandards vorhanden?
- Sind genügend Kapazitäten und Finanzen zur Herstellung der benötigten Stückzahlen vorhanden?
- Wie sieht das Umwelt-Engagement in der Praxis aus? Z.B. Solaranlagen, Mülltrennung, etc.

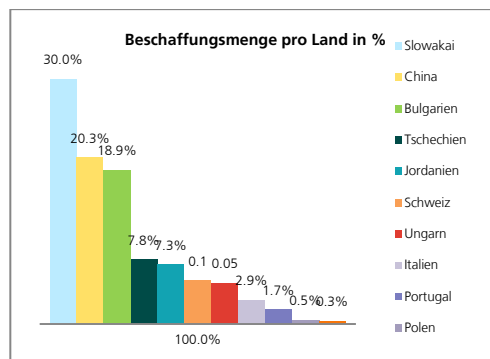
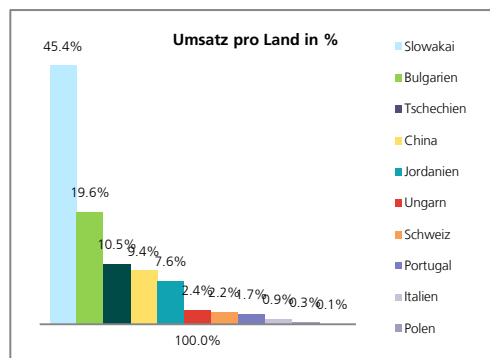
Im 2016 wurde mit keinem Lieferant das Arbeitsverhältnis beendet.

## 1.5. Integration von Überwachungsmassnahmen und Beschaffungsentscheidungen

Im Jahr 2016 produzierten 13 Lieferanten in 20 Fabriken und 11 Ländern total 284'051 Kleidungsstücke für die Post. Dies ist nicht nur eine Herausforderung für die Beschaffung und Logistik, sondern auch für die Überwachung der Sozialstandards. 90 verschiedene Modelle in über 2'053 Grössen stellt die Post ihren Mitarbeitenden zur Verfügung: klassische Anzüge für Damen und Herren, Wetterschutzbekleidung, Strickwaren, T-Shirts und Sweatshirts, Casual-Hosen, Hemden und Blusen, Arbeitskleider, Accessoires (Gürtel, Krawatten, Mützen und Handschuhe) sowie Schuhe.

### Produktgruppen und Länder

Produktgruppe	Produktionsland	Einkaufsmenge 2016
Klassische Anzüge für Damen und Herren	Jordanien	20'597
	Slowakei 4	19'165
	Slowakei 1	11'470
	Slowakei 2	3'477
Outdoor	Slowakei 3	12'092
	Bulgarien 1	9'355
Casual-Hosen	Bulgarien 1	33'802
Hemden-Blusen	Slowakei 5	16'460
	China 1	33'659
Strickwaren	China 2	20'443
	Ungarn	14'202
	Slowakei 3	14'120
	Tschechische Rep.	22'235
Arbeitsbekleidung	Portugal	4'955
Warnwesten	Slowakei 3	1'650
	China 3	3'694
	Italien	8'297
	Deutschland	900
Krawatten-Schals	Slowakei 3	6'700
Gürtel	Schweiz	15'090
Handschuhe	Bulgarien 2	5'820
	Polen 1	599
	Polen 2	700
Kopfbedeckungen	Bulgarien 2	4'569
	Total 1	<b>284'051</b>
<b>Externe Lieferanten</b>		
Schuhe 1	Schweiz	8'394
Schuhe 2	Schweiz	20
Bekleidung	Schweiz	1'616
Total 2		<b>10'030</b>



Im Jahr 2016 stammten die Lieferanten aus der Schweiz, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Ungarn, Portugal, Deutschland, Italien, Polen, Bulgarien, Jordanien und China. Wir bevorzugen aus Gründen der Rückverfolgbarkeit der Produktion und der Materialien, die Uniformen in Europa in zu produzieren.

Als ein Mitglied der Fair Wear Foundation sind wir unserer Verpflichtung bewusst. Unsere Beschaffungsentscheidungen werden wie nachfolgend beeinflusst: Wenn ein Produzent die FWF-Standards nicht akzeptiert, arbeiten wir grundsätzlich nicht mit diesem Betrieb zusammen. Wenn bei einem Audit Probleme erkannt werden, fordert die Post den Bekleidungsproduzenten auf, umgehend Massnahmen zu ergreifen. Bei Kinderarbeit sowie bei der Arbeitssicherheit in den Fabriken wird auf eine Null-Toleranz gesetzt. Unsere Produzenten müssen gemäss dem Konzept der Fair Wear Foundation und den Massnahmenplänen kontinuierliche Verbesserungen anstossen. Wenn dies nicht innerhalb eines Jahres geschieht, wird die Kooperation in den meisten Fällen eingestellt. Die Bestellungen werden sofort für die nächste Runde gestoppt (bereits getätigte Bestellungen müssen produziert werden, um die Lieferung der Waren sicherzustellen), sofern die Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden bzw. die Bereitschaft hierzu fehlt.

## **2. Kohärentes System zur Überwachung und Problembeseitigung**

### **Audit-Programm**

Die Post hat sich verpflichtet, im ersten Jahr ihrer Mitgliedschaft (2012) 40% ihrer Produzenten zu auditieren. Bis Ende 2016 sind insgesamt 100% der Bekleidungslieferanten auf Grundlage der FWF inkl. 8 ILO Arbeitsstandards auditiert (ausgenommen externe Lieferanten). Alle Fabriken, haben Fabrik-Trainings über FWF Code of Labour Practices erhalten.

Die Audits wurden von der Fair Wear Foundation, Better Work-ILO und der Post durchgeführt. So übertraf die Post die Anforderungen der Fair Wear Foundation bei weitem.

### **Alle Hersteller auditiert**

Bereits vor dem Beitritt zur Fair Wear Foundation auditierte die Post alle Lieferanten in Risikoländern. Derzeit stammen wie bereits erwähnt 100% des Einkaufsvolumens von auditierten Betrieben. Wir setzen weiterhin alle Verbesserungen um, die sich aus den Massnahmenplänen ergeben. Die meisten Mängel hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit wurden bereits im Jahr 2015 beseitigt.

### **Resultate und Verbesserungsmaßnahmen**

Im 2016 wurden zwei Fabriken in zwei Ländern auditiert, davon eine von FWF und die andere von ILO-Better Work Programm. Zusätzlich wurden drei Fabrik-Trainings von FWF durchgeführt. Bei den Fabriktrainings werden die Mitarbeiter/Innen in den Fabriken über FWF Code of Labour Practices (inkl. der 8 ILO Kernarbeitsstandards) aufgeklärt und über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt. Die Fabriktrainings gehören zum Standardangebot von ILO-Better Work Programm. Die Mitglieder des Managements wurden zum Thema verantwortungsvolles Management informiert. Diese Fabrik-Trainings werden von den Lieferanten aber auch von den Arbeitnehmer/Innen sehr positiv bewertet. In allen Fällen wurden Verbesserungsprozesse gestartet oder bereits eingeleitete Verbesserungen überprüft.

### **Zwangs- und Kinderarbeit**

Die Audits ergaben 2016 keine Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit.

### **Diskriminierung**

Die Audits ergaben 2016 keine Hinweise auf Diskriminierung.

### **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

In China und in Jordanien ist die Gewerkschaftsfreiheit aufgrund des politischen Systems eingeschränkt. Deshalb setzte sich die Post beim Management der Lieferanten für die Bildung von Arbeitnehmerkomitees ein.

### **Existenzsichernde Löhne**

Die FWF-Mitglieder verpflichten sich für die existenzsichernden Löhne in den Fabriken einzusetzen. Die meisten Produzenten bezahlen ihre Mitarbeitenden deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes. In puncto Löhne zeigten sich bei den Lieferanten Verbesserungen. Wir verlangen Anfang des Jahres von allen Lieferanten die Lohndaten und vergleichen diese mit „wageindicator.org“. Wir begleiten sorgsam die Lohnentwicklung und kontrollieren sie jährlich.

## Angemessene Arbeitszeiten

Überstunden sind in der Bekleidungsbranche in China ein bekanntes Problem. Bei der Produktion der Bekleidung für die Post wurde jedoch keine Überstunden geleistet, da die Post die Produktion mit ihren Lieferanten langfristig plant.

Post CH AG hat mit dem Management der Fabriken in China vereinbart, dass keine Überstunden für die Post-Produktion gemacht werden. Wir verlangen von den Lieferanten die Überstundendaten und vergleichen diese mit den Arbeitsgesetzen des jeweiligen Landes gemäss Informationen von „decentworkcheck.org“. Die Lieferanten der Post in China haben sich verpflichtet für die Postaufträge nicht länger als 60 Stunden pro Woche pro Person zu arbeiten.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Fabriken hat die höchste Priorität für den Einkauf der Post.

Die Mängel bezüglich Arbeitssicherheit betreffen vor allem falsch platzierte Feuerlöscher, nicht gekennzeichnete Fluchtwege, fehlende Kettenhandschuhe im Zuschnitt, fehlenden Nadelschutz und fehlende antistatische Bodenmatten an Bügelstationen. Die Post macht die Hersteller auf die Mängel aufmerksam, zeigt Verbesserungsansätze und Videos, verlangt beispielsweise Fotos die die Umsetzung belegen. Die erreichten Resultaten sind als positiv zu bewerten.

## Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

In der chinesischen Bekleidungsindustrie arbeiten viele Wanderarbeiter/Innen aus ländlichen Gegenden. In China fehlt ein nationales Sozialversicherungssystem und das Vorhandene ist sehr komplex. Die Fair Wear Foundation schlägt den Fabriken deshalb als ersten Schritt vor, für jeden betroffenen Arbeitenden eine private sogenannte «commercial injury insurance» abzuschliessen. Unsere chinesischen Lieferanten haben diese Vorgabe erfüllt. In zwei Fabriken haben 95-100% von den Arbeitern eine Vollversicherung und in der dritten Fabrik haben 67% Vollversicherung und 33% Örtliche-Versicherung.

## Produktionspartner und Auditübersicht

Produktgruppe	Produktions land	Anteil des Einkaufswertes 2016 in %	Zusammenarbeit in Jahren 2016	Anteil an der Gesamtproduktion 2016 in Stk für CH Post	Audits 2012	Audits 2013	Audits 2014	Audits 2015	Fabrik-Trainings 2015	Besuche 2015	Audits 2016	Fabrik-Trainings 2016	Besuche 2016
Klassische Anzüge für Damen und Herren	Jordanien	7.6%	6	6%	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	1	BW-ILO	BW-ILO	
	Slowakei 4	7.5%	6	20%	CH Post			CH Post	CH Post	1			
Outdoor	Slowakei 1	14.4%	6	30%	CH Post				CH Post	CH Post	1		
	Slowakei 2	6.3%	6	30%					CH Post	CH Post	1		
	Slowakei 3	8.2%	6	25%					CH Post	CH Post	1		
	Bulgarien 1	5.3%	10	1.7%	FWF				FWF			FWF	1
Casual-Hosen	Bulgarien 1	12.9%	10	16%					FWF				
	Slowakei 5	4.2%	>10	15%				CH Post	CH Post	1			
Hemden-Blusen	China 1	6.2%	6	5%	FWF	FWF			FWF			FWF	
	China 2	2.9%	5	1%		FWF	FLA	FWF		1	FWF		
	Ungarn	2.4%	4	1%					CH Post				
Strickwaren	Slowakei 3	4.2%	6	5%					CH Post	CH Post			
	Tschechische Rep.	10.5%	8	20%	CH Post			CH Post					
	Portugal	1.7%	>10	0.4%					Post CH	CH Post	1		
Arbeitsbekleidung	Slowakei 3	0.3%	6	0.1%	FWF				Post CH				
	China 3	0.3%	4	0.6%		FWF		FWF		1		FWF	
Warnwesten	Italien	0.9%	3	5%					CH Post	CH Post	1		
	Deutschland	0.1%	2	0.1%									
Krawattenschals	Slowakei 3	0.2%	6	1%					CH Post	CH Post			
	Schweiz	2.2%	>10	30%					CH Post	CH Post	1		
Gürtel	Bulgarien 2	1.0%	2	5%				FWF					
	Polen 1	0.2%	3	0.01%					CH Post				
Handschuhe	Polen 2	0.1%	3	1%					CH Post				
	Bulgarien 2	0.5%	2	5%									
Kopfbedeckungen										1			
100.0%					9	4	11	16	11	14	2	4	1



## Auditresultate

In 2016 wurden zwei Audits in High-Riskländern durchgeführt.

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Bewertung der Nichteinhaltung 2016					
	Bulgarien1 33012815	Bulgarien 2 33008536	China1 33017252	China2 33016048	China 3 33017227	Jordanien 33015184
Zwangsarbeit	0	0	0	0	0	0
Diskriminierung	0	0	0	0	0	0
Kinderarbeit	0	0	0	0	0	0
Vereinigungsfreiheit	0	0	1*	1*	1*	1*
Recht auf Kollektivverhandlungen	1*	1*	1*	1*	1*	0
Existenzsichernde Löhne	1/2	1	1/2	1/2	1/2	1
Angemessene Arbeitszeiten	0	1	1	1	1	1/2
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	0	0	1	1/2	1/2
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	1/2	0	1	0

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1/2 = teilweise erledigt

1\* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

Wir lassen die Fabriken in High-Riskländern jedes Jahr von FWF und Better Work-ILO auditieren (China, Bulgarien, und Jordanien). In Low-Riskländern führt die Post CH AG die Audits selber durch. Nach den Audits fokussieren wir uns vor allem auf die Erfüllung der Verbesserungsmassnahmen. In China ist die Vereinigungsfreiheit gesetzlich eingeschränkt. In Jordanien ist die Vereinigungsfreiheit nicht vollständig durch das derzeit geltende Arbeitsrecht geschützt. In China gibt es kein nationales Gesetz, das speziell das Verfahren bei Kollektivverhandlungen regelt; es gibt lediglich Bestimmungen für Kollektivverträge. Ein im Einklang mit den Bestimmungen vereinbarter Kollektivvertrag ist jedoch rechtlich bindend. Laut den lokalen Interessenvertretern, die von der Fair Wear Foundation in China konsultiert wurden, ist in China kein funktionierendes nationales Sozialversicherungssystem vorhanden. Die WanderarbeiterInnen würden 80% ihrer transferierten Sozialversicherungsansprüche in ihrer Heimatprovinz verlieren, falls sie vorzeitig ihren Arbeitsvertrag kündigen. Betriebe nehmen dies gern zum Anlass, ihren Beitrag zur Sozialversicherung den WanderarbeiterInnen nicht zu zahlen oder ihnen keine angemessene Entschädigung anzubieten.

In Bulgarien kann ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nur zwischen dem Arbeitgeber - und Arbeitgeberverband sowie mit den Vertretern der Gewerkschaft abgeschlossen werden. Es gibt jedoch keine formal/gesetzlich zulässige Verfahrensweise, um einen GAV mit einer anderen Form der Arbeitnehmerorganisation abzuschliessen. In Bulgarien ist in der Bekleidungsindustrie die Vertretung durch Gewerkschaften nicht üblich

## Massnahmenpläne

Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation	Massnahmenpläne 2016					
	Bulgarien1 33012815	Bulgarien 2 33008536	China1 33017252	China2 33016048	China3 33017227	Jordanien 33015184
Zwangsarbeit	0	0	0	0	0	0
Diskriminierung	0	0	0	0	0	0
Kinderarbeit	0	0	0	0	0	0
Vereinigungsfreiheit	0	0	1*	1*	1*	1*
Recht auf Kollektivverhandlungen	1*	1*	1*	1*	1*	<b>erledigt</b>
Existenzsichernde Löhne	<b>teilweise erl.</b>	gestartet	<b>teilweise erl.</b>	<b>teilweise erl.</b>	<b>teilweise erl.</b>	gestartet
Angemessene Arbeitszeiten	<b>erledigt</b>	gestartet	gestartet	gestartet	gestartet	<b>teilweise erl.</b>
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	0	0	<b>erledigt</b>	gestartet	<b>teilweise erl.</b>	<b>teilweise erl.</b>
Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis	0	0	<b>teilweise erl.</b>	0	gestartet	0

0 = keine Nichteinhaltung festgestellt

1 = Nichteinhaltung festgestellt

1/2 = teilweise erledigt

1\* = Sonderfall wegen landesspezifischer Umstände

Umstände

## **2.1. Betriebe in Osteuropa**

### **Bulgarien**

Die Arbeitslosigkeit ist hoch und im letzten Jahr noch gestiegen, was zur Armut in mehreren Regionen Bulgariens beigetragen hat. Trotzdem gibt es nicht genügend junge qualifizierte Arbeitnehmer/Innen in der Bekleidungsindustrie. Die unbezahlten Urlaubstage bilden eine der grössten Herausforderungen für die Prüfung der Arbeitsbedingungen.

#### **Bulgarien 1**

Wir haben die Produktion für unsere Bestellungen von Casual-Hosen von China nach Bulgarien verlegt, so dass der Betrieb seine Kapazitätsauslastung verbessern und – infolge der höheren Abnahmemengen – die Löhne erhöhen konnte. Die Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie seit dem letzten Audit Verbesserungen bemerkt hätten. Dies aufgrund einer besseren Unterstützung durch die Post und regelmässigeren Audits.

Das Lohnniveau liegt über dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Saisonal bedingte unbezahlte Ferienansprüche der Mitarbeitenden sind eine Herausforderung für die Audits.

Im 2016 hat FWF Fair Wear Foundation bei dieser Fabrik ein Workplace Training durchgeführt. Das Resultat war sehr positiv.

#### **Bulgarien 2**

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 17 Arbeitnehmerinnen. Die befragten Arbeitnehmer/Innen erklärten, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden seien. Alle Arbeitnehmer/Innen werden über dem gesetzlichen Mindestlohn rechtzeitig bezahlt. Die Chefin der Firma ist bei den Arbeiterinnen sehr beliebt, weil sie ihnen in jeder Hinsicht hilft ihr Leben zu erleichtern. Die unbezahlten Ferienansprüche der Mitarbeitenden in dieser Fabrik sind ebenfalls eine Herausforderung für die Audits. Es wurden einige Mängel bei den Arbeitnehmerdokumenten festgestellt. Diese wurden verbessert. Im Betrieb gibt es keinen GAV und keine Gewerkschaftsvertretung (weitere Informationen zu diesem Thema siehe Seite 10).

## **2.2. Betriebe in Asien**

### **China**

Mindestlöhne werden in China lokal festgelegt und unterscheiden sich innerhalb der Provinzen, zum Teil sogar in einem Umkreis von einer Autostunde. Die junge Generation, die unter einem kontinuierlich zunehmenden westlichen Einfluss aufgewachsen ist, ist weniger an der Arbeit in der Bekleidungsindustrie interessiert. Zudem ist sie sich offensichtlich ihrer Rechte sehr deutlich bewusst, was Arbeitszeiten und Überstunden angeht. In modernen Betrieben ist man sich der Tatsache bewusst, dass diese jungen Arbeitskräfte der Schlüssel zum zukünftigen Erfolg sind. Diese Betriebe versuchen, die Arbeitsplätze angenehmer zu gestalten, um auch für jüngere Arbeitskräfte in China attraktiv zu sein.

#### **China 1**

Die Fabrik ist ein Partner der Fair Wear Foundation und verfügt über eine relativ stabile Belegschaft. 74% der Belegschaft arbeitet bereits seit mehr als drei Jahren in der Fabrik. Die Angestellten sind mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen zufrieden.

In der Fabrik gibt es eine Gewerkschaft gemäss Anforderung der Regierung. Die Mitglieder werden nicht gewählt sondern von Management nominiert.

Die Arbeitnehmer/Innen werden über die Beschäftigungsbedingungen und den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation intern informiert. Im 2016 wurde das dritte Audit von FWF durchgeführt.

Die Fabrik hat ein Team, welches für die Gesundheit und Sicherheit verantwortlich ist. Diese Team kontrolliert jeden Tag alle Abteilungen, zusätzlich eine internes Auditteam überprüft die Arbeitsbedingungen. Zwei Mal im Jahr wird mit der Beteiligung der Mitarbeitenden wir Feuerwehübungen sowohl in den Arbeiterheimen als auch in der Produktionsareal durchgeführt.

Das Lohnniveau der Fabrik ohne Überstunden berechnet ist über dem minimal Lohn auf Niveau von Industriedurchschnitt. Das Lohnniveau der Fabrik mit den Überstunden berechnet ist über dem Industriedurchschnitt aber unter dem Asia floor wage.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter leisten in der Fabrik regelmässig Überstunden. Die Bekleidungsindustrie mit ihren speziellen Anforderungen – von den Herstellern bis zu den Endverbrauchern – sorgt seit Jahrzehnten für diese Bedingungen, sodass sie zur Gewohnheit geworden sind. Mit dem Fabrikmanagement kamen wir überein, dass für Bestellungen der Post keine Überstunden geleistet werden. Zusammen mit dem Lieferanten haben wir die Gründe (Grundursachen) für Überstunden analysiert. Diese müssen bei der Produktion für andere Kunden geleistet werden. Die anderen Kunden mit wechselnden Kollektionen geben Bestellungen üblicherweise spät auf. Die Kunden wissen nicht, wie lange die Hersteller für die Produktion von bestellten Gütern brauchen. Sie geben die spätestmögliche Bestellung auf und erwarten schnellstmögliche Lieferung, denn Markenfilialen mit ihren Sechs-Tage-Arbeitswochen bieten ihren Kunden ständig aktuelle Ware. Zusätzlich gibt es von Zeit zu Zeit unerwartete Probleme in der Produktion. Für Bestellungen der Post setzt die Fabrik eine fixe Produktionskapazität fest. Basierend auf der ausgehandelten Kapazität und dank Langzeitplanung werden unsere bestellten Kleider von stets derselben Kollektion über einen Zeitraum von fünf bis sechs Monaten hergestellt. Unsere Partner müssen bestätigen, dass die Produktion für die Post ohne Überstunden erfolgte.

Die Fabrik teilt nach der Bestellung der Post eine feste Produktionskapazität zu. Auf der Grundlage der vereinbarten Kapazität werden unsere Aufträge über einen Zeitraum von fünf bis sechs Monaten ohne Überstunden produziert.

95.8% der Arbeitnehmer/Innen sind vollumfänglich bei der nationalen Sozialversicherung angemeldet. Den Wanderarbeiter/Innen, die sich nicht für die staatliche Versicherung anmelden möchten, stellt die Fabrik kommerzielle Versicherungen, Unfall- und Krankenversicherungen bereit.

## **China 2**

Die Fabrik verfügt über ein gutes System zur Einhaltung von Sozialstandards – alle Dokumente, Richtlinien, Handbücher sind verfügbar. Der Umgang mit den Arbeiter/Innen ist sehr angenehm und sozial.

Nach dem ersten Audit im Dezember 2012 wurden Verbesserungen umgesetzt, insbesondere im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Im Jahr 2016 wurde zum zweiten Mal die Fabrik mit Hilfe des «Workplace Education Programme» der Fair Wear Foundation geschult. Den Arbeitnehmer/Innen wurden im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsprogramms Kenntnisse zum «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation vermittelt und sie wurden für dieses Thema sensibilisiert.

Das Management investierte in Energieeinsparungen und das Erreichen von umweltbezogenen Zielen. Die gesamte Beleuchtung in den Werkhallen wurde auf Energiesparlampen umgestellt und an den Nähmaschinen wurden energiesparende Transformatoren installiert, wodurch der Energieverbrauch um bis zu 25% gesenkt werden konnte.

Es gibt eine Betriebskommission aus 58 demokratisch gewählten Arbeitnehmer/Innen. Das ist für China aussergewöhnlich. Die Kommission hält einmal jährlich ein Treffen mit dem Management ab. Die Arbeitnehmer/Innen sind sich der Funktionsweise der Kommission bewusst.

Wenn alle Vergünstigungen und Zuschläge für freiwillige Überstunden berücksichtigt werden, liegt der Durchschnittslohn der Arbeitnehmer/Innen über dem Industriedurchschnitt.

Im 2015 wurde die Fabrik re-auditiert. Die wöchentlichen Arbeitszeiten liegen über den im «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation festgelegten Zeiten, dieser Aspekt sollte verbessert werden. Es steht den Arbeitnehmer/Innen frei Überstunden abzulehnen. Alle Arbeitnehmer/Innen sind sozialversichert (was in China die Ausnahme ist). Es wurde vereinbart, dass für die Post-Aufträge nicht länger als 60 Stunden pro Woche pro Person gearbeitet wird.

### **China 3**

Es handelt sich um einen kleinen Betrieb mit 58 Arbeitnehmer/Innen. Das erste Sozialaudit wurde von der Fair Wear Foundation 2013 und das zweite im 2015 durchgeführt.

Die meisten Arbeitnehmer/Innen stammen aus der lokalen Bevölkerung, mehr als 57% arbeiten seit drei Jahren oder länger im Betrieb. Für die Arbeitnehmer/Innen ist dies ein angenehmer Betrieb, in dem sie sich wohl und sicher fühlen und keine Bedenken hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit bestehen. 23 von 34 Arbeiter haben Vollversicherung (Pensions- und Krankenkasse, Unfall-, und Arbeitslosenversicherung und Mutterschaftsurlaub) und 11 haben Örtliche Versicherung. Da es sich um einen kleinen Betrieb handelt, arbeitet das Management eng mit den Mitarbeitenden zusammen und ist gegenüber Gesprächen mit den Arbeitnehmer/Innen über deren Bedürfnisse, Vorschläge und Beschwerden relativ offen.

Im Betrieb gibt es keinen GAV dafür zwei Arbeitervertreter. Wenn alle Vergünstigungen und Überstundenzuschläge berücksichtigt werden, liegt der Durchschnittsnettolohn der Arbeitnehmer/Innen auf dem Niveau des Asia Floor Wages.

Im 2015 wurde die Fabrik re-auditiert. Die wöchentlichen Arbeitszeiten liegen teilweise über den im «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation festgelegten Zeiten. Die Überstunden werden freiwillig geleistet und es steht den Arbeitnehmer/Innen frei, Überstunden abzulehnen. Es wurde vereinbart, dass für die Post-Aufträge nicht länger als 60 Stunden pro Woche pro Person gearbeitet wird.

Der Lieferant informierte uns, dass 80% der Belegschaft erhalten eine Renten-, Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Mutterschaftsversicherung. Für die restlichen Arbeitnehmer/Innen, die nicht vom staatlichen Sozialversicherungssystem abgedeckt sind, zahlt der Betrieb kommerzielle Unfallversicherungen.

Im Jahr 2014 und 2016 wurde der Betrieb mit dem «Workplace Education Programme» von der Fair Wear Foundation geschult, so dass die Arbeitnehmer/Innen ihre Kenntnisse über den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation verbessern könnten und für den Kodex sensibilisiert wurden.

### 2.3. Betrieb in Jordanien

Die Fabrik befindet sich in der «qualifizierten Industriezone» (Qualified Industrial Zones, QIZ). Diese QIZ-Gebiete werden von den jordanischen, ägyptischen und israelischen Behörden zugewiesen. Es handelt sich um ein Friedensprojekt, um den Frieden in der Region über wirtschaftliche Entwicklung und Integration zu fördern. Die Fabrik wird von Better Work Jordan permanent überwacht, das Personal wird geschult und die ILO (International Labour Organization) ist bei Arbeitnehmerproblemen zuständig. Im 2016 wurden ein Audit, zwei Assessments und eine Training für die Bandleiter durchgeführt. Für das Better Work Programme der ILO wird von IFC (International Finance Corporation-World Bank Group) Mittel bereitgestellt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) der Schweiz zählt zu den Geldgebern.

Im 2013 wurde ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen zwei Arbeitgeberverbänden und der jordanischen Textilarbeitergewerkschaft unterzeichnet. Im 2015 wurde der Fremdarbeiter-Vertrag zwischen ILO, der jordanischen Regierung und dem Arbeitgeberverband unterzeichnet und die Arbeitsverträge vereinheitlicht. Im 2016 hat die Better Work Jordan mit den Stakeholders entschieden, eine Kinderkrippen in den Fabriken zu eröffnen.

In der Fabrik gibt es ein Performance Improvement Consultative Committee (PICC) – ein Beratungskomitee für die Leistungsverbesserung. Das PICC sorgt dafür, dass der Betrieb die lokalen Arbeitsgesetze einhält und dass die Zusammenarbeit in der Fabrik verbessert wird. Das PICC besteht aus vier Vertretern des Managements und fünf Vertretern der Arbeitnehmer/Innen. Die Verhandlungen über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen werden zwischen Better Work Jordan und dem jordanischen Arbeitsministerium geführt.

### 2.4. Betriebe in Ländern mit geringem Risiko

Unsere übrigen Produzenten in Italien, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn, Portugal und der Schweiz sind familiengeführte kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die Managementkräfte sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und betreuen die Arbeitnehmer/Innen aufmerksam. Die acht Kernarbeitsnormen der ILO sind in den Arbeitsgesetzen eingebettet und werden eingehalten.

Die Post führt im drei Jahresrhythmus in Italien, in der Slowakei, in Portugal, in Ungarn, in Tschechien und in der Schweiz Audits Fabrik-Trainings durch. Solche Trainings kommen sowohl beim Management als auch bei den Mitarbeitenden sehr gut an. Vielmals bringen die Mitarbeitenden in den Fabriken ihren Dank zum Ausdruck, da die Post als Auftraggeber sich Mühe gibt die Arbeitsbedingungen vor Ort zu überprüfen und die Produzenten auf dem Weg der Verbesserungen begleitet.

### 2.5. Externe Produktion

Wir arbeiteten 2016 mit drei externen Lieferanten zusammen: Ein Lieferant liefert sehr kleinen Mengen an Bekleidungsstücken und die andere zwei sind Schuhlieferanten. Grundsätzlich wissen wir, wo die Schuhe hergestellt werden, nämlich hauptsächlich in Ländern mit niedrigem Risiko. Wir kaufen nur sehr kleine Mengen an Schuhen im Vergleich zu deren Gesamtproduktion. Somit haben wir einen geringen Einfluss die Lieferkette der externen Lieferanten zu beeinflussen. Nicht destotrotz versuchen wir in kleinen Schritten diese Lieferanten bezüglich unserer Haltung zu sensibilisieren und nach Möglichkeit bei den FWF oder FLA Mitgliedsfirmen einzukaufen. Die externen Lieferanten haben bereits den FWF- Fragebogen für die externen Lieferanten ausgefüllt.

### **3. Beschwerdeablauf**

In jeder Fabrik wird der «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation in der Landessprache sichtbar angebracht, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihn einfach sehen und lesen können. Darüber hinaus finden die Arbeitnehmer/Innen auf dem Aushang die Kontaktdaten inklusive Telefonnummer und E-Mail-Adresse der Fair Wear Foundation, an die sie sich im Fall einer Beschwerde wenden können. Die Einkäufer der Post informieren die Arbeitnehmer/Innen über diesen Ablauf persönlich, wenn sie die Fabriken besuchen. Bislang gibt es keine Beschwerden in den Fabriken, in denen Waren für die Post produziert werden.

Der Beschwerdeprozess ist wie folgt definiert:

Die Fair Wear Foundation prüft die Beschwerde und übermittelt diese an die Post, die wiederum Verbesserungsmaßnahmen im betroffenen Produktionsbetrieb einleitet. Nach erfolgreicher Umsetzung der Verbesserungen aber auch wenn die Beschwerde nicht gelöst ist, wird der Beschwerdefall auf der Website [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org) veröffentlicht. Der Hersteller wird dabei nicht genannt.

### **4. Schulung und Aktivitäten Umfang**

#### **4.1. Massnahmen zur Information der Mitarbeitenden**

Vier Mitarbeitende des Konzerneinkaufs sind verantwortlich für den Einkauf der gesamten Postbekleidung und für das Projekt Fair Wear Foundation. Da wir seit 2012 Mitglied sind, hat sich FWF beim Einkauf Bekleidung institutionalisiert. Im Bekleidungskatalog sowie im Intranet werden die Mitarbeiter/Innen der Post laufend über die Tätigkeit der Fair Wear Foundation informiert.

#### **4.2. Massnahmen zur Information der Zwischenhändler/Agenten**

Die Zwischenhändler werden von der Wichtigkeit der Fair Wear Foundation Richtlinien überzeugt. Sie sollen diese Informationen an ihre Produktionsbetriebe weitergeben. Bei den neuen Partnern stellen wir fest, dass die Informationen bezüglich Fair Wear Foundation nicht direkt bei den Näher/Innen ankommen, daher nimmt die Post CH AG immer mehr direkten Kontakt mit den Produktionsstätten der Zwischenhändlern auf.

Das geschieht in Absprache mit den Zwischenhändlern. Wir erhalten oft Lob von den Produzenten für unser Engagement.

#### **4.3. Massnahmen zur Information von Herstellern - Arbeitnehmern**

Wir kombinieren unsere Lieferantenbesuche zur Produktionsüberwachung meist mit FWF-Themen (Fabrik-Trainings). Dabei klären das Management und die Arbeitnehmer/Innen über den «Code of Labour Practices» der Fair Wear Foundation auf. Im Rahmen unserer Beschaffungsstrategie unternehmen wir grosse Anstrengungen um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer/Innen und andere Mitarbeitende in den Nähereien Verbesserungen bei den Leistungen hinsichtlich Sozialstandards erreichen.

Per Ende 2016 haben alle Produktionsbetriebe eine Training erhalten. Die Bemühungen schliessen folgende Bereiche ein:

- Erwartungen der Post von den Lieferanten und Informationen über SEK (Sozial Ethikkodex der Post) und die Bedeutung dieser am täglichen Leben
- Informationen über FWF (Fair Wear Foundation) Arbeitspraktiken

- Informationen über die Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit mit den Cartoons von ILO
- Produktionsprozess und dessen Auswirkungen auf die Einhaltung des Kodex (z.B bei Überstunden)
- Kommunikationswege, bei Beschwerden zu Missständen

Alle diese Bereiche werden bei Audits überprüft und die Fortschritte werden mit Hilfe von Massnahmenplänen und Re-Audits überwacht. Aufgrund der Audit-Ergebnisse erstellt die Post Massnahmenpläne (Corrective Action Plans). Anhand den Bedürfnissen der einzelnen Lieferanten werden permanent Fabrik-Trainings bei den Lieferantenbesuchen durchgeführt.

Im 2016 wurde drei Workplace Trainings von der Fair Wear Foundation und Better Work ILO durchgeführt. Die Auditoren von Better Work-ILO führen regelmässige Trainings beim Lieferanten durch. Better Work-ILO hat für die Mitarbeitenden in Jordanien Zeichentrickfilme produzieren lassen, mit denen ihnen die Themen der Arbeitsplatzsicherheit und Unfallverhütung auf unterhaltsame Art nähergebracht werden.

## 5. Informationsmanagement

Informationen über alle Audits und Auditmassnahmen, durchgeführt von der Fair Wear Foundation, Better Work, ILO, und der Post, werden sowohl in unserer Bekleidung Fair Wear Foundation Ablage nach Jahr und Lieferant als auch im Unternehmens-Ablagesystem der Post gespeichert. Zudem benutzen wir die Fair Wear Foundation Database um unsere Informationen mit FWF zu teilen.

All unsere Lieferanten sind verpflichtet, uns korrekte Informationen mithilfe eines Lieferanten-Fragebogen zu übermitteln. Wir planen die Fabrikbesuche des nächsten Jahres schon im Dezember des vorherigen Jahres. Wir besuchen die Lieferanten in einem Zeitraum, in der sie unsere Waren produzieren, kombiniert mit einem Audit und Fabrik-Training, was eine sehr effiziente Planung voraussetzt.

Unsere Lieferantenbesuche erstrecken sich über den direkten Lieferant in der Wertschöpfungskette hinaus auf Subunternehmen des Lieferanten. Mit Lieferanten die diese Haltung der Post nicht akzeptieren, wird die Zusammenarbeit beendet.

## 6. Transparenz und Kommunikation

Mit der Kommunikation über die Zusammenarbeit mit Fair Wear Foundation will die Post Transparenz schaffen und die Öffentlichkeit über ihr nachhaltiges Handeln informieren. Dies betrifft interne und externe Massnahmen.

Für die interne und externe Kommunikation wird der Einkauf durch ein Team der „Nachhaltigkeit“, welche wiederum der Abteilung „Kommunikation“ angehört, unterstützt. Zwischen den Zuständigen im Einkauf und der Nachhaltigkeit findet ständiger Informationsaustausch statt.

Die internen und externen Kommunikationsmassnahmen werden von der Abteilung Nachhaltigkeit angeregt und gemäss dem Kommunikationsvorgehen der Post geplant und umgesetzt. So informiert die Abteilung Nachhaltigkeit die allgemeine Öffentlichkeit über unsere FWF-Mitgliedschaft und die Ergebnisse der Massnahmen in den Arbeitsplänen auf unserer Website, im Intranet und in der Presse.

Das Management und unsere Mitarbeitenden werden über die Fair Wear Foundation laufend über das Intranet und die Personalzeitung informiert. Jeder weiss, dass für die Post die mit FWF verbundenen Verpflichtungen zu strengeren Kontrollen von Sozialstandards bei ihren Bekleidungslieferanten zum Tagesgeschäft gehören.

## **7. Engagement der Stakeholder**

Wir sind im Austausch mit «Brot für alle» und «Erklärung von Bern».

## **8. Soziale Verantwortung der Post**

### **8.1. Aktivitäten im Rahmen der Corporate Social Responsibility**

Ihre sozial-gesellschaftliche Verantwortung nimmt die Post engagiert wahr. Sie setzt sich für gesellschaftliche Belange ein, unterstützt zahlreiche Stiftungen und Spendenorganisationen und fördert Sport und Kultur. Die Post engagiert sich auch auf internationaler Ebene, indem das Unternehmen beispielsweise mit den Postorganisationen in Entwicklungsländern zusammenarbeitet. Darüber hinaus hat die Post einen Schwerpunkt auf nachhaltige Beschaffung gelegt.

#### **Gesellschaft**

Mit ihrem breiten Dienstleistungsangebot trägt die Post erheblich dazu bei, dass alle Menschen und Regionen in der Schweiz erreichbar sind. Sie stellt grundlegende Post- und Zahlungsverkehrsdienstleistungen in der gesamten Schweiz bereit. PostAuto leistet einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung und zu den Fortschritten der Schweiz, da abgelegene Dörfer erreichbar gemacht werden und dadurch die Mobilität ihrer Bewohner erheblich verbessert wird.

#### **Pro Patria**

Pro Patria, eine Stiftung zur Unterstützung von Sammlungen zur Förderung schweizerischer kultureller und sozialer Werke, wird durch den Verkaufszuschlag der Sondermarken Pro Patria unterstützt.

#### **2 x Weihnachten**

«2 x Weihnachten» ist eine gemeinnützige Aktion, die gemeinsam vom Schweizerischen Roten Kreuz (SRK), vom Schweizer Fernsehen (SRG SSR) und von der Post getragen wird.

In der Weihnachtszeit spenden die Menschen Lebensmittel und Artikel des täglichen Bedarfs. Die Post transportiert diese gebührenfrei zum SRK-Logistikzentrum, wo die Spenden von Mitarbeitenden der Post und des SRK sortiert und an die Bedürftigen weitergeleitet werden. Im Jahr 2016 feierte die Aktion 2 x Weihnachten ihr 20-jähriges Bestehen, und es kamen 66'000 Pakete zusammen. Die gespendeten Waren werden an Bedürftige in der Schweiz sowie an Familien und soziale Einrichtungen in Weissrussland, Moldawien, Bosnien und Herzegowina sowie Armenien verteilt.

#### **College for Collaborative Mobility (cocomo)**

Im Vorfeld des World Collaborative Mobility Congress, führt die Mobilitätsakademie unter der Trägerschaft der Schweizerischen Post erneut das College for Collaborative Mobility („cocomo“) durch und fördert damit künftige Mobilitätsexperten bei der praxisorientierten Entwicklung nachhaltiger Mobilitätskonzepte sowie deren Vernetzung mit den wichtigen Entscheidungsträgern der Schweizer Mobilitätswelt.



## **Kinder und Jugendliche**

Kinder und Jugendliche sind der Post wichtig. Aus diesem Grund unterstützen wir Pro Juventute, versorgen Schulen kostenlos mit Ausrüstung, starten Bildungsprojekte für Jugendliche und helfen dem Weihnachtsmann bei der Weihnachtspost.

### **Pro Juventute**

Die Post erhebt Preisaufläge auf die Pro-Juventute-Briefmarken. Mit diesen Einnahmen unterstützt Pro Juventute Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern mittels zahlreicher Dienstleistungen und Programme.

### **PostDoc**

Die Post versorgt Schulen mit kostenlosen, altersgerechten Materialien zum Thema Kommunikation: vom Kindergarten bis zur Berufsschule. PostDoc hilft dabei, den Unterricht interessant, vielseitig und praxisnah zu gestalten und ist auf die Lehrpläne der Kantone zugeschnitten.

### **Aktion Christkind**

Jedes Jahr erhält die Post gegen 20'000 Briefe von Kindern an den Weihnachtsmann. Die Post schickt diesen Kindern ein Geschenk und eine Antwort in ihrer Landessprache.

### **PostFinance Trophy**

Bei der «PostFinance Trophy» handelt es sich um das grösste nationale Schuleishockeyturnier der Schweiz. Es ist eine Inspiration für junge Sportler/Innen.

## **Internationale Projekte**

Fachwissen und praktische Hilfe für Postunternehmen: Die Post unterstützt Postunternehmen in Entwicklungsländern direkt oder in enger Zusammenarbeit mit dem Weltpostverein (WPV). Sie unterstützt den WPV dabei, die weltweite postalische Servicequalität zu verbessern und damit das weltweite Postnetz effizienter zu machen.

Wir entsenden Fachleute für Projekte im Ausland, unterstützen Seminare finanziell und nutzen unsere Erfahrung, um Linienmanager zu schulen. Darüber hinaus helfen wir Postunternehmen in Entwicklungsländern durch das Bereitstellen von Ressourcen. Im Jahr 2010 haben Ecuador und Kuba beispielsweise 8'000 Briefkästen erhalten.

## **Nachhaltige Beschaffung**

Die Post hält sich bei der Beschaffung an wirtschaftliche, ethische, soziale und ökologische Standards (z. B. FWF, FSC) und erwartet dasselbe von ihren Partnern und Lieferanten.

### **Kleiderrecycling: «Ein zweites Leben für Postkleider»**

Seit 2015 arbeiten wir mit dem Schweizerischen Roten Kreuz Bern-Mittelland zusammen, um ausgedienten Postkleidern ein zweites Leben zu ermöglichen. Kleider, die fast neuwertig sind, verkauft das Rote Kreuz in seinen Secondhand-Warenhäusern.

Die Erlöse fliessen in soziale Projekte. Qualitativ gute Kleidung mit kleinen Mängeln kommt via Tell-Text auch der Schweizer Berghilfe zugute. Die Bergbauernfamilien erhalten die Kleider umsonst. Kleidungsstücke, die nicht mehr getragen werden können, werden thermisch verwertet.

## **Mitgliedschaften**

### **WWF Climate Savers**

Die Post ist Mitglied der WWF Climate Savers. Die Mitglieder dieser Gruppe verfolgen ehrgeizige Ziele, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoss zu reduzieren, aktiv Erfahrungen weiterzugeben und sich an gemeinsamen Projekten zu beteiligen.



### **Verein für umweltgerechte Energie (VUE)**

Als Mitglied beim VUE unterstützt die Post die Förderung neuer erneuerbarer Energien und ökologischer Energieprodukte.

### **Netzwerk Global Compact Schweiz**

Die weltweite Initiative der UNO hat zum Ziel, bei Unternehmen die nachhaltige Entwicklung und das gesellschaftliche Engagement zu fördern. Die Unternehmen verpflichten sich, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

### **Klimaschutzinitiativen der Postbranche**

Wir beteiligen uns an den Initiativen von PostEurop und der International Post Corporation (IPC). Gemeinsam legen wir internationale Standards für die Branche fest und verringern den CO<sub>2</sub>-Ausstoss postalischer Dienstleistungen. Bis 2020 möchte die internationale Postbranche ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoss um mindestens 20 Prozent gegenüber 2008 reduzieren.

## **8.2. Umweltschutzaktivitäten**

Der Klimaschutz ist eine langfristige Aufgabe, für deren Bewältigung gezielte Massnahmen notwendig sind. Deshalb hat die Post einen Massnahmenplan entworfen, um ihre CO<sub>2</sub>-Effizienz bis Ende 2020 um 25 Prozent zu erhöhen (in Bezug auf das Jahr 2010). Unsere Aktionen können wie folgt zusammengefasst werden:

### **Vision einer emissionsfreien Postauslieferung**

Über 6000 Elektroroller, die mit Strom aus erneuerbaren Ressourcen versorgt werden, sind im Einsatz. Bis Ende 2016 hat die Post die gesamte Flotte der Benzinroller ersetzt.

Die Post setzt auf innovative Mobilitätslösungen. Sie modernisiert ihre Fahrzeugflotte kontinuierlich, um Umweltbelastungen zu reduzieren und setzt immer mehr Fahrzeuge mit Elektro-, Hybrid- oder Biogasantrieb ein.

### **Effiziente Logistik**

Mit einem Massnahmenbündel, bei dem auch die Kapazitätsauslastung von Fahrzeugen und Routen berücksichtigt wird, reduziert die Post Leerfahrten und spart Kraftstoff und Kosten ein.

### **Umweltbewusstes Fahren**

Das Fahrpersonal der Post besucht Schulungen zu umweltbewusstem Fahren (Eco-Drive). Mit Messgeräten und anderen Anreizen wird sichergestellt, dass die kraftstoffsparenden Fahrtechniken im täglichen Betrieb in die Praxis umgesetzt werden.

### **Gebäudeoptimierung**

Die Post optimiert ihre Gebäude in Bezug auf Energie- und Ressourceneffizienz. Neue Gebäude, wie z. B. der neue Hauptsitz der Post, werden im Einklang mit dem MINERGIE<sup>®</sup>-, MINERGIE-ECO<sup>®</sup>- oder DGNB-Standard entwickelt.

### **Solarstrom von den Postdächern**

Die Post installiert auf immer mehr Dächern ihrer Gebäude Fotovoltaikanlagen und leistet so einen Beitrag zur klimaschonenden Stromherstellung.

### **Pilot- und Leuchtturmprojekte**

Die Post setzt Pilot- und Leuchtturmprojekte, die eine starke Wirkung erzielen, für beispielsweise alternative Fahrsysteme, erneuerbare Energien oder innovative Technologien um (z. B. Brennstoffzellenbusse).

### **Transparente Arbeitsabläufe**

Der CO<sub>2</sub>-Ausstoss der Post wird gemäss strengen internationalen Standards (z. B. ISO 14064-1, Treibhausgasprotokoll, überarbeitete Auflage 2004) gemessen und gemeldet.