

---

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

---

# Nachhaltigkeitsberichterstattung der Schweizerischen Post für das Jahr 2018

Die Schweizerische Post dokumentiert ihre Nachhaltigkeitsleistung nach GRI-Standards. Nachhaltigkeit beschreibt dabei eine angemessene Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischem Handeln und sozial-gesellschaftlicher Verantwortung. Die Global Reporting Initiative (GRI) gibt international anerkannte Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vor und fördert somit Transparenz und Vergleichbarkeit. Alle verwendeten Standards basieren auf den GRI-Standards 2016 (GRI-Publikationsdatum). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

## Zum Nachhaltigkeitsbericht

### ■ Struktur der Berichterstattung

Die Berichterstattung 2018 der Schweizerischen Post besteht aus folgenden Dokumenten:

- Geschäftsbericht der Schweizerischen Post
- Finanzbericht der Schweizerischen Post (Lagebericht, Corporate Governance, Jahresabschlüsse Konzern, Die Schweizerische Post AG und PostFinance AG)
- Nachhaltigkeitsbericht (Bericht nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative)
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht

### ■ Sprachen

Dieser Bericht ist auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch verfügbar.

Massgebend ist der Onlinebericht in deutscher Sprache ([www.post.ch/nachhaltigkeitsbericht](http://www.post.ch/nachhaltigkeitsbericht)).

### ■ Bestellung

Die Dokumente der Jahresberichterstattung sind auf [www.post.ch/geschaeftsbericht](http://www.post.ch/geschaeftsbericht) in elektronischer Form abrufbar. Der Geschäftsbericht und der Finanzbericht liegen zudem in gedruckter Form vor.

### ■ Zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Sie basieren auf den gegenwärtigen Einschätzungen und Prognosen des Managements sowie den ihm derzeit verfügbaren Informationen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Sie sind vielmehr abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen.



### Sehr geehrte Damen und Herren

Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung ist für die Schweizerische Post eine Grundhaltung. Diese wird bei uns nach klaren Grundsätzen gelebt, die als Kernwerte «zuverlässig», «wertsteigernd» und «nachhaltig» verankert sind. Nachhaltigkeit beschreibt für uns eine angemessene Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischem Handeln und sozialgesellschaftlicher Verantwortung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse heutiger und zukünftiger Generationen. Mit dieser Haltung, so bin ich überzeugt, befinden wir uns auf dem richtigen Weg. Wir wurden vom Weltpostverein zum zweiten Mal in Folge zur besten Post der Welt gekürt. Das motiviert und spornt uns an, auch für eine nachhaltige Entwicklung Vorreiterin zu sein und zu bleiben.

Im Sinne einer transparenten und vergleichbaren Berichterstattung und Förderung des Dialoges nehmen wir jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht Stellung zu den wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit und unserer Corporate Responsibility.

Schwerpunkte 2018 waren durch unsere fünf strategischen Handlungsfelder «Verantwortungsvolle Beschaffung», «Klima und Energie», «Mitarbeitende», «Kreislaufwirtschaft» und «Corporate Citizenship» definiert. Die Post zeichnet sich als eine der grössten Arbeitgeberinnen in der Schweiz durch ihre regionale Verankerung aus und leistet einen hohen volkswirtschaftlichen Beitrag. Allein im vergangenen Jahr haben wir 90% unseres Beschaffungsvolumens mit Lieferanten in der Schweiz realisiert. Bei unserem Klimaziel, unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz bis 2020 um 25% zu steigern, sind wir auf Kurs (Basisjahr 2010). Für Mitarbeitende fördert die Post aktiv flexible und ortsunabhängige Arbeitsformen, damit sie ihre verschiedenen Lebensbereiche selbstverantwortlich mit einander verbinden können. Bei der Kreislaufwirtschaft kümmern wir uns um ein 2. Leben sowohl für die Postkleider, als auch für die ausgedienten Batterien unserer elektrischen Postroller. Und mit 2 x Weihnachten und der Kulturförderung stellen wir für das Gemeinwohl Unternehmensressourcen zur Verfügung. Auch wenn wir mit dem Erreichten zufrieden sein dürfen, blicken wir schon heute auf die Herausforderungen von morgen, um uns in den definierten Handlungsfeldern weiterzuentwickeln.

Nachhaltiges Denken und Handeln ist uns als Unternehmen und mir ganz persönlich ein grosses Anliegen. Wir als Post nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden, unserem Eigner und der Gesellschaft wahr.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'U. Hurni'.

**Ulrich Hurni**  
Konzernleiter a.i.



Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Offenlegungen 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen. Der GRI Materiality Disclosures Service wurde für die deutsche Online-Version des Berichts durchgeführt (siehe [www.post.ch/gri-index](http://www.post.ch/gri-index)).

## Inhalt

<b>Universelle Standards</b>	<b>4</b>
101 Grundlagen 2016	4
102 Allgemeine Angaben 2016	4
Organisationsprofil	4
Strategie	6
Ethik und Integrität	7
Unternehmensführung	7
Einbindung von Stakeholdern	7
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen	9
Berichtsprofil	10
103 Managementansatz 2016	11
<b>Spezifische Standards</b>	<b>19</b>
200 Ökonomie	19
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	19
201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	19
201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels und damit verbundene Risiken und Chancen	19
201-3: Verbindlichkeiten aus Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen	19
201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	20
GRI 202: Marktpräsenz 2016	20
202-1: Verhältnis der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	20
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	20
205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	20
205-2: Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	20
205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	20
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	20

300 Ökologie	21
GRI 302: Energie 2016	21
302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	21
302-2: Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	21
302-3: Energieintensität	21
302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	21
302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	23
GRI 305: Emissionen 2016	23
305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	23
305-2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	23
305-3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	23
305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen	24
305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen	24
305-6: Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	24
305-7: NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere signifikante Luftemissionen	24
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	24
308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	24
308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	24
400 Soziales	25
GRI 401: Beschäftigung 2016	25
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	25
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	25
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	26
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	27
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	27
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	28
GRI 408: Kinderarbeit 2016	28
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	28
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	28
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	29
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	29
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	30
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	30

---

## Universelle Standards

### 101 Grundlagen 2016

### 102 Allgemeine Angaben

#### Organisationsprofil

##### 102-1: Name der Organisation

Die Schweizerische Post AG

##### 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die Schweizerische Post ist in den vier Märkten Kommunikation, Logistik, Finanzdienstleistungen und Personenverkehr tätig. Sie deckt innerhalb der einzelnen Märkte mit ihren Lösungen und Produkten wesentliche Bedürfnisse von Geschäfts- und Privatkunden ab. Die Schweizerische Post führt sechs geschäftsführende Konzernbereiche: PostNetz, PostMail, PostLogistics, Swiss Post Solutions, PostAuto und PostFinance. In der juristischen Struktur werden unter der Dachgesellschaft «Die Schweizerische Post AG» die strategischen Konzerngesellschaften «Post CH AG», «PostAuto AG» und «PostFinance AG» geführt.

Das Angebot der Post umfasst die Verarbeitung von Sendungen der Logistik und Kommunikation, sichere elektronische Lösungen sowie Finanzdienstleistungen und Mobilitätsangebote. Im Kerngeschäft in ihren vier Märkten positioniert sich die Post als Qualitätsanbieterin mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis. Marktübergreifende Lösungen schaffen massgeschneiderten Kundennutzen (z. B. im E-Commerce). Die Post entwickelt ihre Produkte und Dienstleistungen aufgrund der Bedürfnisse der Geschäfts- und Privatkunden ständig weiter. Dazu gehört die konsequente Verbindung der physischen mit der digitalen Welt, z. B. bei Cross-Channel-Marketingkampagnen oder der Digitalisierung der Posteingangsverarbeitung. Die Post entwickelt gemeinsam mit Kunden zunehmend Lösungen, die Elemente quer durch den Konzern verbinden (z. B. Working Capital Management als Verbindung von Logistik- und Finanzprodukten).

Die Post ist eine der bekanntesten Marken der Schweiz. Durch die starke Präsenz im Markt sind ihre Markenwerte bei der Schweizer Bevölkerung und den Geschäftskunden gut verankert.

Die im Vorjahr weiterentwickelte und eingeführte Markenidentität und -strategie sowie die optimierten Markenauftritte wurden 2018 weiter über den operativen Betrieb implementiert. Die laufenden Verbesserungsmaßnahmen verfolgen das Ziel, an allen Kontaktpunkten ein kundenorientierteres Erlebnis mit der Dachmarke Post und den zwei Leistungsmarken PostFinance und PostAuto zu schaffen. Das inhaltlich, formal und zeitlich abgestimmte Zusammenspiel der Kommunikationsinstrumente erzielt zudem Synergiewirkungen und macht die Marken über sämtliche Kontaktpunkte hinweg stringenter erlebbar.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Geschäftstätigkeit», Seiten 6–11
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Marken», Seite 10–11

##### 102-3: Hauptsitz der Organisation

Die Schweizerische Post AG  
Wankdorffallee 4  
Postfach  
3030 Bern  
Schweiz

#### 102-4: Betriebsstätten

Die Schweizerische Post ist in 19 Ländern mit eigenen Niederlassungen tätig.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Geografische Aufstellung», Seiten 7–10

#### 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Seit dem 26. Juni 2013 ist die Schweizerische Post in einer Holdingstruktur zusammengefasst. Die Schweizerische Post AG als oberste Holdinggesellschaft ist eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft im alleinigen Eigentum des Bundes. Im Organigramm auf Seite 12 des Finanzberichts sind die Organisationseinheiten des Konzerns aufgeführt. Im Abschnitt «Tochtergesellschaften, assoziierte Gesellschaften und Joint Ventures» auf den Seiten 172–180 des Finanzberichts sind die Beteiligungen ersichtlich.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Konzernstruktur und Aktionariat», Seite 62

#### 102-6: Belieferte Märkte

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Geschäftstätigkeit», Seiten 6–11
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Geschäftsentwicklung», Seiten 28–46
- Finanzbericht 2018, Tabelle «Segmentinformationen», Seiten 143–146

#### 102-7: Grösse der Organisation

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Tabelle «Kennzahlen im Fünfjahresvergleich», Seite 69
- Geschäftsbericht 2018, Tabelle «Unsere Leistungen 2018» und Kapitel «Märkte und Segmente» in der vorderen Klappe des Geschäftsberichts
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Tochtergesellschaften, assoziierte Gesellschaften und Joint Ventures», Seiten 172–180

#### 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 102, Abschnitte «Personalbestand» und «Anstellungsverhältnisse»
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 203, Abschnitt «Arbeitsplätze in den Regionen»
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 404

#### 102-9: Lieferkette

Die Beschaffungsorganisation der Post ist unterteilt in drei Cluster, welche die Beschaffung der Bereiche fachlich führen.

Cluster	Risikoreichste Warengruppen (aufgrund sozioökonomischer und ökologischer Risiken) <small>Liste nicht abschliessend</small>
ICT, Dienstleistungen und Produkte	Hardware Bekleidung Werbe- und Geschenkartikel Drittprodukte
Fahrzeuge, Transporte, Instandhaltung	Reifen Batterien Karosserieteile Gütertransporte auf der Strasse durch Subunternehmer Personentransporte auf der Strasse durch Subunternehmer
Immobilien	Reinigungsprodukte externe Reinigungsdienstleistungen Aufträge mit Einbezug von Subunternehmern

Im Jahr 2018 wurden 90 Prozent des Beschaffungsvolumens mit Lieferanten aus der Schweiz realisiert. Die Post arbeitete 2018 mit 40036 Lieferanten aus der Schweiz und 2270 aus dem Ausland zusammen. Das Beschaffungsvolumen betrug 2946 Millionen Franken.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt «Lieferkette»
- Beschaffungsstrategie Post: [www.post.ch/de/geschaeflich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/beschaffungspolitik](http://www.post.ch/de/geschaeflich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/beschaffungspolitik)
- Verantwortungsvolle Beschaffung: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/verantwortungsvolle-beschaffung](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/verantwortungsvolle-beschaffung)

#### 102-10: Signifikante Änderungen

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Zugänge und Abgänge von Tochtergesellschaften», Seiten 174–175 und «Zugänge und Abgänge von assoziierten Gesellschaften und Joint Ventures» Seiten 178–179

#### 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Die Post handelt heute für morgen wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsvoll, steigert den Wert des Unternehmens und trägt mit zukunftsweisenden Lösungen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Die Anwendung des Vorsorgeprinzips dient hauptsächlich zur Verminderung oder Vermeidung negativer Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt. Es liegt der Corporate-Responsibility-Strategie zugrunde. Unter Nachhaltigkeit versteht die Post eine angemessene Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischem Handeln und sozial-gesellschaftlicher Verantwortung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse heutiger und zukünftiger Generationen. Auf dieser Basis entwickelt das Unternehmen die langfristig und vorausschauend angelegte Corporate-Responsibility-Strategie weiter und greift Trends frühzeitig auf.

Zur Sicherstellung ihrer Zukunftsfähigkeit betreibt die Post zudem ein professionelles Ideenmanagement für Innovationen, Neugeschäfte und Nachhaltigkeit. Die hierfür zuständige Abteilung stellt Methoden und Instrumente zur Verfügung und begleitet Ideen und Prozesse. Zudem bringt sie gezielt Wissen und Partner von aussen ins Unternehmen.

#### 102-12: Externe Initiativen

Die Post hat unter anderem Vereinbarungen mit folgenden Organisationen unterzeichnet: United Nations Global Compact, act Cleantech Agentur Schweiz, Fair Wear Foundation, Environmental Monitoring and Measurement System der International Post Corporation, RE100. Sie arbeitet aktiv in der Gruppe Energie-Vorbild Bund mit.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Partnerschaften: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)

#### 102-13: Mitgliedschaften in Verbänden

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Partnerschaften: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)

## Strategie

#### 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe CEO-Statement im Vorwort.



Verweise und weiterführende Dokumente:

- CR-Charta: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)
- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Strategie, Transformation und Verantwortung», Seiten 7–16
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Corporate-Responsibility-Strategie», Seiten 23–25
- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=de&vs=1](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=de&vs=1)
- Vision: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision?query=vision](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision?query=vision)

## Ethik und Integrität

### 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Vision: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision?query=vision](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision?query=vision)
- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)
- Factsheet Compliance: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)
- Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit: [www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsaeetzufuehrung.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsaeetzufuehrung.pdf)
- Sozial- und Ethikkodex für Lieferanten: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)

## Unternehmensführung

### 102-18: Führungsstruktur

Der Konzernleiter und die sechs Mitglieder der Konzernleitung werden vom Verwaltungsrat gewählt. Sie sind für die operative Führung des ihnen zugeteilten Bereichs verantwortlich. Der Konzernleiter vertritt die Konzernleitung gegenüber dem Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat ist gegenüber dem Bundesrat verantwortlich für eine einheitliche Führung der Post und der Postkonzerngesellschaften. Die Holdinggesellschaft vertritt gegenüber dem Eigner den gesamten Konzern und ist dafür verantwortlich, dass die Post die Grundversorgungspflicht erfüllt. Sie hat das Recht, Konzerngesellschaften zur Erfüllung beizuziehen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Corporate Governance», Seiten 61–75

## Einbindung von Stakeholdern

### 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

Die Post bemüht sich, die Anliegen ihrer Anspruchsgruppen zu berücksichtigen. Die folgenden Stakeholder sind hauptsächlich relevant für die Post (nicht abschliessend):

- Bundesrat und Regulationsbehörden
- Kantonsregierungen
- Nationales Parlament
- Gewerkschaften
- Regionalvertreter und Gemeinden
- Wirtschaftsverbände
- Konsumentenschutzorganisationen
- Mitbewerber (International Post Corporation)
- Kundinnen und Kunden / Bevölkerung
- Mitarbeitende

#### 102-41: Tarifverträge

Mitarbeitende mit einem Gesamtarbeitsvertrag fallen ausnahmslos unter Kollektivvereinbarungen, damit sind über 85 Prozent der Mitarbeitenden abgedeckt. Kadermitarbeitende unterliegen stattdessen einem Kadervertrag.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 102, Abschnitt «Anstellungsverhältnis»

#### 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Als Basis für die Identifikation dienen u. a. das Management von Reputationsrisiken, die Einbindung von Zweitmeinungen und Aussensichten, Chancenerhöhung für gemeinsame politische Interessenvertretung, unternehmerische und betriebliche Interessen sowie wirtschaftsdiplomatische Gepflogenheiten.

#### 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Schweizerische Post steht in einem vielschichtigen Spannungsfeld zwischen politischen und regulatorischen Anforderungen, gesellschaftlicher Akzeptanz sowie wirtschaftlichen Interessen. In diesem Spannungsfeld verfolgt die Post das Ziel, Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse im Dialog mitzugestalten. Dazu pflegt sie die Beziehungen zu ihren Anspruchsgruppen im In- und Ausland und zu internationalen Organisationen, in denen sie sowohl ihre politischen als auch betrieblichen Interessen vertritt. Experten sorgen dafür, dass wichtige Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aus erster Hand die Positionen der Post zu relevanten Themen erfahren, und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog. Der Austausch findet in persönlichen Gesprächen oder über institutionalisierte Plattformen statt. Zudem will die Post die Kommunikation in den Regionen der Schweiz weiter verankern und ausbauen. Dazu wurde eigens eine Organisationseinheit gebildet, die den Regionen in der Romandie, in der Deutschschweiz und im Tessin direkte Ansprechpartner für Medien und Politik bietet. Seit 2017 fanden im Rahmen der PostNetz-Entwicklung über 500 Gespräche mit Standortgemeinden, über 270 Infoveranstaltungen für die Bevölkerung sowie 52 Gespräche mit Kantonen statt.

Anspruchsgruppen werden u. a. durch Stakeholdertreffen und durch die Mitgliedschaft und Mitarbeit bei Organisationen, Institutionen und Initiativen einbezogen. Gleichzeitig stehen die spezialisierte Abteilung Politik und Internationales sowie die Bereiche Personal und Kommunikation im regelmässigen und intensiven Austausch mit den unter 102-40 aufgelisteten Gruppen. Somit ist sichergestellt, dass Anliegen jederzeit an die Post herangetragen werden und Meinungen und Stimmungen insbesondere unter Mitarbeitenden, Kunden und Kundinnen regelmässig und standardisiert abgeholt werden können. So werden Stakeholder auch über ein Stakeholderboard (Salon Politique) eingebunden.

Das Stakeholder-Konzept wird jährlich den Entscheidungsgremien vorgelegt und von ihnen freigegeben. Das Konzept selbst ist vertraulich und wird nicht publiziert.

#### 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Nach wie vor ist die aktuelle und künftige Notwendigkeit der Transformation der Post als Bindeglied zwischen der physischen und digitalen Welt ein zentrales Thema im Stakeholderdialog, ebenso die kundennahe Weiterentwicklung des Netzes von Zugangspunkten. Zudem wurde im Dialog mit den unterschiedlichen Gruppen aufgezeigt, welche Bedeutung und welche Rolle der Post im Service public in der Schweiz zukommt.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Post und Politik: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen/politik-und-internationales](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen/politik-und-internationales)

– Positionen Post: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen/positions-papiere](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen/positions-papiere)

## Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

### 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die Berichterstattungsgrenze des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts umfasst die Schweizerische Post AG (Post CH AG, PostAuto AG) exklusive PostFinance AG. Die meisten quantitativen Kennzahlen wurden jedoch für die gesamte Schweizerische Post AG, also inklusive PostFinance AG, erhoben.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Tochtergesellschaften, assoziierte Gesellschaften und Joint Ventures», Seiten 172–180
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Jahresabschluss Konzern», Seiten 84–99 (Grundlagen der Rechnungslegung)

### 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

In der Erarbeitung der Relevanzmatrix der Post in Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern wurden zehn wesentliche Themen identifiziert, auf die sich die Post in der aktuellen Strategieperiode fokussiert. Das Ergebnis basiert auf dem Einbezug von Privat- und Geschäftskunden, Bundesämtern, Parteien, Gewerkschaften sowie NGOs, Mitarbeitenden und Mitgliedern der Konzernleitung mittels Interview und Fokusgruppen und gilt für die Post CH AG und die PostAuto AG. Die Dialoge lieferten Inputs für die Bestimmung der Berichts- und Kommunikationsinhalte sowie die Definition der Zielgruppen (Stakeholder) für den Bericht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stützt sich auf diese Relevanzmatrix. Zurzeit wird sie vollständig überarbeitet. Die Ergebnisse fliessen in die nächste Strategieperiode sowie den Nachhaltigkeitsbericht 2019 der Post ein.

Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht als wesentlich gelten die Aspekte der drei wichtigsten Felder oben rechts. Die Zuordnung zu GRI-Aspekten ist unter 102-47 aufgeführt.

### Relevanzmatrix



Weiter wird in der Berichterstattung Stellung zu Fällen aus den Bereichen Umwelt, Sozial-Gesellschaftliches und Governance genommen, die von externen Quellen als relevant eingestuft werden.

## 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen der Post	GRI-Aspekte
Wirtschaftliche Leistung und Unternehmenswert, Wertverteilung	Wirtschaftliche Leistung
Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, Vielfalt (Diversity) und Demografie	Marktpräsenz, Beschäftigung, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, Vielfalt und Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Vereinigungsfreiheit, Prüfung Menschenrechte
Arbeitsbedingungen bei Lieferanten	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit
Aus- und Weiterbildung/Nachwuchsförderung	Aus- und Weiterbildung
Daten- und Informationsschutz	Schutz der Privatsphäre des Kunden
Einhalten der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Compliance
Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, Gesellschaftlicher Beitrag und soziales Engagement	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, Lokale Gemeinschaften
Klima und Energie, Luftschadstoff- und Lärmemissionen	Energie, Emissionen, Produkte und Dienstleistungen, Ökologie insgesamt, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte
Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung
Wettbewerbspraxis	Wettbewerbswidriges Verhalten

## 102-48: Neudarstellung von Informationen

Es gibt keine Änderungen im Vergleich zum letztjährigen Integrierten Geschäftsbericht.

## 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Es gibt keine Änderungen der Berichterstattung im Vergleich zum Vorjahr.

## Berichtsprofil

## 102-50: Berichtszeitraum

Der Inhalt des vorliegenden Berichts bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember 2018).

## 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Integrierte Geschäftsbericht wurde für das Geschäftsjahr 2017 am 8. März 2018 veröffentlicht.

## 102-52: Berichtszyklus

Jährlich.

## 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

E-Mail: verantwortung@post.ch  
Telefon: +41 58 338 11 11  
Medienkontakt: +41 58 338 13 07

## 102-54: Gewählte Berichtsoption

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

#### 102-55: GRI Inhaltsindex

Siehe GRI-Inhaltsverzeichnis in der massgebenden Onlineversion dieses Berichts unter [www.post.ch/gri-index](http://www.post.ch/gri-index).

#### 102-56: Externe Prüfung

Die Treibhausgasbilanz wird extern geprüft und umfasst: 305-1, 305-2, 305-3 sowie die Grundlagen dazu: u. a. 302-1, 302-2.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Assurance-Bericht zur Treibhausgasbilanz: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)

## 103 Managementansatz

### 103-1: Erläuterung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung

Für die Berichterstattung wesentliche Aspekte wurden mittels interner und externer Stakeholderbefragung ermittelt und in der Relevanzmatrix für die Post CH AG und die PostAuto AG dargestellt (siehe Aspekt 102-46).

Wesentliche Aspekte mit Auswirkungen innerhalb der Unternehmensgrenze der Schweizerischen Post sind zum Beispiel Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz, Vielfalt (Diversity) und Demografie, Klima und Energie sowie Luftschadstoff- und Lärmemissionen mit direkt verursachten Emissionen, wirtschaftliche Leistung und Unternehmenswert, Wertverteilung, Daten- und Informationsschutz und gesellschaftlicher Beitrag und soziales Engagement.

Für manche Themen liegen das Ausmass und der Einfluss auf die Auswirkungen ausserhalb der Unternehmensgrenze der Schweizerischen Post. Wichtige Beispiele wesentlicher Aspekte sind indirekt verursachte Treibhausgas-, Luftschadstoff- und Lärmemissionen, Arbeitsbedingungen bei Lieferanten und gesellschaftlicher Beitrag und soziales Engagement. Verbesserungen der Nachhaltigkeitsleistung der Schweizerischen Post werden in diesen Themen bereits zum heutigen Zeitpunkt im Rahmen der Möglichkeiten indirekt erwirkt.

### 103-2 sowie 103-3: Der Managementansatz und seine Bestandteile sowie Beurteilung

Für die Koordination und Umsetzung der Corporate-Responsibility-Strategie des Konzerns ist die Abteilung Corporate Responsibility (CR) verantwortlich. Sie unterstützt zudem die Bereiche in der Umsetzung aller für die Nachhaltigkeit wesentlichen Aspekte. Zusammen mit dem Fachausschuss Nachhaltigkeit und Fachgruppen werden Massnahmen zur CR-Strategie entwickelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft. Im Fachausschuss Nachhaltigkeit nehmen Leitungsmitglieder jedes Geschäfts- und Funktionsbereichs Einsitz.

Die Corporate-Responsibility-Strategie wurde in Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern erarbeitet und zusammen mit den Bereichen umgesetzt. In der aktuellen Strategieperiode 2017 bis 2020 legt die Post besonderen Fokus auf die fünf Handlungsfelder verantwortungsvolle Beschaffung, Klima und Energie, Mitarbeitende, Kreislaufwirtschaft und Corporate Citizenship.

Über das gesamte Unternehmen breit abgestützt gibt es das Netzwerk der Nachhaltigkeitsbotschafterinnen und -botschafter, in dem Themen rund um Corporate Responsibility eingebracht, diskutiert und angestossen werden. Es steht als lebendige Gemeinschaft allen Mitarbeitenden offen und erfreut sich grosser Beliebtheit. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, über das Innovationsmanagement persönliche Ideen zur Verbesserung des ökologisch-sozialen Handelns der Post einzureichen.

### *Wirtschaftliche Leistung, Unternehmenswert, Wertverteilung und Marktpräsenz*

Um den Kundenbedürfnissen von heute und morgen entsprechen zu können, verfolgt die Post bis 2020 eine Transformationsstrategie. Ihre Ambition ist es, sich bis 2020 so zu wandeln, dass sie für die Kundenbedürfnisse der Zukunft passende Lösungen bieten kann. Die Strategie der Post basiert auf dem gesetzlichen Auftrag, den strategischen Zielen des Bundesrats und der Vision der Post. Mit ihren vier strategischen Stossrichtungen Transformation, Wachstum, Optimierung und Rahmenbedingungen dient sie der Erreichung der gesetzten Zielwerte (strategische Ziele Post). Innerhalb von sieben Wachstums- und Entwicklungsschwerpunkten prüft die Post Wachstumsoptionen durch neue Geschäftsmodelle.

Handlungsanleitend für die Post sind die sich verändernden Kundenbedürfnisse. Basierend auf ihren Fähigkeiten in Kommunikation, Logistik, Finanzdienstleistungen und Personenverkehr steht die Post verstärkt für Systemlösungen und weiterhin für einzelne modulare Produkte und Dienstleistungen. Die Post versteht die Welt vernetzt und schlägt Brücken zwischen der physischen und der digitalen Welt – sie will ihre Kundinnen und Kunden mit einfach zugänglichen und einfach anwendbaren Angeboten überzeugen und ein über alle Kontaktpunkte durchgängiges Kundenerlebnis schaffen. Damit stellt die Post auch die Entwicklung und die hohe Qualität der Grundversorgung sicher.

Für die Umsetzung der Vision handelt die Post nach ihren Kernwerten «zuverlässig», «wertsteigernd» und «nachhaltig».

### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Im ersten Jahr der Strategieumsetzung konnten die führenden Marktpositionen nicht nur verteidigt, sondern auch erfolgreich weiterentwickelt werden. Die Schweiz profitiert von einer effizienten Grundversorgung mit Postdiensten und Zahlungsverkehr. Der Mehrwert von weiteren Produkten und Dienstleistungen wird der Bevölkerung und anderen Unternehmen vermittelt. Die Post bildet jährlich über 2000 Lernende aus.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Strategie Post 2020», Seiten 16–22
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Wesentliche nicht-finanzielle Ergebnisse», Seiten 47–53
- Übersicht Sponsoring: [www.post.ch/sponsoring](http://www.post.ch/sponsoring)
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Corporate-Responsibility-Strategie», Seiten 23–25
- Jobs und Karriere, Lehrstellen: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere)

### *Lokale Gemeinschaften*

Die Post ist ein regional verankertes Unternehmen. Sie ist eine wichtige Arbeitgeberin in den Berggebieten und im weiteren ländlichen Raum und bietet knapp 18 000 Arbeitsplätze an – in der Zustellung, in Filialen und der Kundenberatung. Sie leistet einen Beitrag zu einem Ausgleich zwischen Stadt und Land sowie zwischen wirtschaftlich stärkeren und schwächeren Regionen. Bei wesentlichen Transformationen der Post wie auch der kundennahen Weiterentwicklung des Netzes von Zugangspunkten bezieht die Post wesentliche Anspruchsgruppen frühzeitig und intensiv mit ein. Um dem Rechnung zu tragen, baut sie die Kommunikation in den Regionen weiter aus.

### *Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, Vielfalt (Diversity) und Demografie*

Die Personalpolitik der Post definiert die Spielregeln für einen fairen, partnerschaftlichen Umgang und legt verbindliche personalpolitische Grundsätze fest. Gleichzeitig formuliert sie die Erwartungen der Arbeitgeberin Post an ihr Management, ihre Vorgesetzten und ihre Mitarbeitenden im In- und Ausland. Alle Mitarbeitenden erhalten den Verhaltenskodex Post mit dem Arbeitsvertrag zugestellt. Lieferanten müssen den Sozial- und Ethikkodex unterzeichnen, der das Kernübereinkommen der International Labour Organization beinhaltet.

Die Post schafft Rahmenbedingungen, die es ihren Mitarbeitenden erlauben, verschiedene Lebensbereiche selbstverantwortlich miteinander zu verbinden, sich weiterzuentwickeln und im sich rasant wandelnden Arbeitsumfeld fit und leistungsfähig zu bleiben. Als Gründungsmitglied der Work Smart Initiative fördert die Post aktiv flexible und ortsunabhängige Arbeitsformen. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing, die von mehr als der Hälfte der Mitarbeitenden genutzt werden. Mit rund 1,3 Millionen Franken unterstützt die Post zudem die externe Kinderbetreuung und leistet damit einen Beitrag an die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und

Freizeit. Kaderstellen schreibt die Post konsequent mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 100 Prozent aus, insbesondere um Teilzeitarbeit und den Frauenanteil in Führungspositionen zu fördern.

Eine Vielzahl an Massnahmen stellt zudem sicher, dass die zunehmend ältere Belegschaft der Post gesund und arbeitsmarktfähig bleibt. Dazu gehören flexible Modelle rund um die Pensionierung, die Förderung von Bogenkarrieren und flexiblen Zeitmodellen. Ein besonderer Fokus wird 2019 auf den Möglichkeiten für Mitarbeitende in physisch belastenden Funktionen liegen. Altersunabhängige Massnahmen in der Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Weiterbildung, interne Mobilität, Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitmodelle für Betriebsmitarbeitende werden evaluiert.

Die Rahmenbedingungen für die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden verhandelt die Post gemäss Vorgaben im Postorganisationsgesetz mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair. Die arbeitsrechtlichen Grundlagen des Postpersonals basieren auf dem Schweizerischen Obligationenrecht (mit Bezug auf das Arbeitsgesetz bzw. Arbeitszeitgesetz für Post-Auto). Für das Gros der Angestellten gilt einer der aktuell neun Gesamtarbeitsverträge (GAV), die laufend partnerschaftlich weiterentwickelt werden und öffentlich zugänglich sind. Das kooperative Verhältnis zwischen Arbeitnehmerverbänden und Arbeitgeberin ermöglicht konsensfähige Lösungen. Zusammen mit ihren Sozialpartnern strebt die Post stets zukunftsgerichtete Lösungen im Interesse der Kunden, der Mitarbeitenden und des Unternehmens an.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Personalpolitik Post: [www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/personalpolitik.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/personalpolitik.pdf)
- Anstellungsbedingungen und Gesamtarbeitsverträge Post: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/anstellungsbedingungen-post](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/anstellungsbedingungen-post)
- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)
- Sozial- und Ethikkodex für Lieferanten: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)
- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Mitarbeitende», Seiten 55–58
- Vielfalt bei der Post: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/vielfalt-post?query=smart](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/vielfalt-post?query=smart)

#### *Arbeitsbedingungen bei Lieferanten*

Eine verantwortungsvolle Beschaffung hat bei der Post als eines der fünf Handlungsfelder der Corporate-Responsibility-Strategie 2017–2020 einen hohen Stellenwert und liegt im Verantwortungsbereich der Beschaffungsorganisation. Auch in der Beschaffungsstrategie ist die verantwortungsvolle Beschaffung als eine von fünf Stossrichtungen verankert und ist somit Teil der Verantwortung aller Mitarbeitenden der Beschaffungsorganisation der Post. Bei sämtlichen Warengruppen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Post spielen soziale, ethische und ökologische Kriterien eine wichtige Rolle, insbesondere die Beschaffungspraktiken, Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechte und die soziale und ökologische Bewertung von Lieferanten. Im Zuge der Weiterentwicklung der Beschaffung der Post zu einer führenden, verantwortungsvollen Beschaffungsorganisation zieht die Post Partner vor, die ihrer Geschäftspolitik eine ganzheitliche Denkweise zugrunde legen. Denn eine nicht nachhaltige Beschaffung birgt Risiken entlang der Wertschöpfungskette sowohl für die Menschen und die Umwelt als auch für die Post.

Die Mehrheit der Lieferanten haben den Sozial- und Ethikkodex der Post unterschrieben oder einen weiter reichenden, eigenen Kodex vorzuweisen. Der Post-Kodex fordert unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, das Verbot von Kinderarbeit, eine angemessene Entlohnung und die Beachtung ökologischer Prinzipien der Post. Ergänzend verweist der Sozial- und Ethikkodex auf die weiter gehenden schweizerischen und internationalen Normen zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Leistungen, die in der Schweiz oder im Ausland erbracht werden. Für Bekleidungslieferanten enthält er zudem für Beschwerden die Kontaktadressen der Fair Wear Foundation. Diese Lieferanten haben den Sozial- und Ethikkodex vor Ort und in der jeweiligen Landessprache auszuhängen.

Im Jahr 2017 wurden allgemeine und warengruppenspezifische Corporate-Responsibility-Kriterien definiert und konsequent in den Beschaffungskriterienkatalog für jede Warengruppe integriert. Diese Kriterien sind seit 2017 in alle öffentlichen Ausschreibungen integriert. Ebenso seit 2017 setzt die Post auf EcoVadis, eine unabhängige Organisation, bei der Lieferanten zu ihren sozialen und ökologischen Geschäftspraktiken Stellung nehmen und bewertet werden. Dies ermöglicht der Post im

Laufe der kommenden Jahre eine standardisierte Risikoanalyse, Bewertung und partnerschaftliche Weiterentwicklung der Zusammenarbeit. Bis 2020 sollen die rund 240 strategisch wichtigsten Lieferanten bewertet werden. Aktuell ist das bereits bei über der Hälfte davon der Fall (Stand Ende 2018: 121 Lieferanten). Die Post will die Erkenntnisse in das Entwicklungsprogramm (Corrective Action Plan) integrieren sowie daraus Massnahmen zur Verbesserung der Corporate-Responsibility-Performance der Lieferanten ableiten.

Da besonders im Bekleidungssektor hohe Risiken für die sozialverträgliche Beschaffung bestehen, hat die Post hier weitreichende Massnahmen ergriffen: Seit 2012 ist sie als erstes Schweizer Grossunternehmen Mitglied der weltweit tätigen Organisation Fair Wear Foundation (FWF). Ab 2014 wurde die Post jedes Jahr mit dem Leader-Status ausgezeichnet. Mit der Mitgliedschaft in der FWF verpflichtet sich die Post zu einer strengen Kontrolle und nachhaltigen Implementierung von Sozialstandards bei ihren Bekleidungslieferanten. Sie hat das Management und auch die Angestellten erheblich für den FWF-Kodex für Arbeitspraktiken sensibilisiert. Die FWF führt die Kontrollen der Sozialstandards sowie die Schulungen für die Post im Risikoland Bulgarien durch, das 2018 35 Prozent des Beschaffungsvolumens der Bekleidung ausmacht. In Niedrigrisikoländern, die 65 Prozent des Beschaffungsvolumens ausmachen, werden sowohl die Sozialkontrollen als auch die Schulungen in den Fabriken zum Sozial- und Ethikkodex sowie zum Code of Labor Practices der FWF im Drei-Jahres-Rhythmus von der Post selbst durchgeführt. Die restlichen Kontrollen und Schulungen werden durch Better Work, ein Programm der International Labour Organization (ILO) und der International Finance Corporation (IFC), in Jordanien durchgeführt. Diese machen sechs Prozent des Volumens aus.

Des Weiteren werden bei Audits im Transportsektor seit 2016 soziale und ökologische Kriterien überprüft. Intern plant die Post 2019 weiterhin nach Bedarf Schulungen zur Sensibilisierung der Beschaffungsorganisation und prüft zur weiteren Optimierung der Beschaffungsprozesse die Möglichkeit, diese nach ISO 20400 auszurichten. Die geplante Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Zielvereinbarungen wurde auf 2019 verschoben.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Die Lieferanten wesentlicher Warengruppen haben den Sozial- und Ethikkodex der Post unterschrieben. Die verantwortungsvolle Beschaffung ist ein integraler Bestandteil unseres Risikomanagements im Rahmen des Lieferantenmanagements. Darauf aufbauend wurden Corporate-Responsibility-Kriterien formuliert, die bereits in die Beschaffungsprozesse eingeflossen sind. Es existieren warengruppenspezifische Kriterienkataloge, die es den Einkäufern und Lieferanten erleichtern, nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.

Bereits auf Ende 2015 wurden 100 Prozent des Einkaufsvolumens der Post im Bereich der Berufsbekleidung geprüft, und diese Prüfung wird mindestens alle drei Jahre wiederholt. Zudem hat die Post bei den Besuchen der Produktionsstätten vor Ort die Mitarbeitenden bezüglich ihrer Rechte und der acht ILO-Standards geschult. Die Post schneidet dabei gut ab: So herrschen an den Produktionsstandorten gute Arbeitsbedingungen; entlang der gesamten Lieferkette – vom Stoff bis zum fertigen Kleidungsstück – besteht volle Kostentransparenz, und es wurden keinerlei Beschwerden von Fabrikmitarbeitenden der Postlieferanten an FWF oder die Post rapportiert. Bei PostAuto wurden 100 und bei PostLogistics 83 Prozent aller Subunternehmer auditiert.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018: Strategieteil «Verantwortungsvolle Beschaffung», Seite 23–24
- Sozial- und Ethikkodex: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)
- Beschaffungsstrategie: [www.post.ch/beschaffung/dokumente/beschaffungsstrategie.pdf](http://www.post.ch/beschaffung/dokumente/beschaffungsstrategie.pdf)
- Verantwortungsvolle Beschaffung: [www.post.ch/de/geschaeflich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/verantwortungsvolle-beschaffung](http://www.post.ch/de/geschaeflich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/verantwortungsvolle-beschaffung)
- Corporate-Responsibility-Charta: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)

#### *Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz*

Die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden sind der Post ein grosses Anliegen. Sie setzt auf eine Vielzahl an Massnahmen um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden langfristig zu erhalten und zu entwickeln. Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Förderung und der Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden. Zentral dafür ist eine gesunde Führungs- und Arbeitskultur, basierend



auf Wertschätzung, Respekt und Transparenz. Darum stehen Führungsschulungen in den nächsten Jahren weit oben auf der Agenda, ebenso wie die Prävention von Fehlzeiten und die rasche Reintegration nach Krankheitsausfällen. Ergänzt werden diese Massnahmen durch bereits gut etablierte Gesundheitszirkel und -botschafter, Angebote zur Neuorientierung am Arbeitsplatz sowie eine betriebsinterne Sozialberatung, die bei privaten sowie beruflichen Konflikten und Sorgen neutral und vertraulich begleitet.

Um allen Mitarbeitenden der Post sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten, betreibt die Post eine sogenannte Betriebsgruppenlösung, die sicherstellt, dass die umfassenden rechtlichen Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Die Betriebsgruppenlösung ist mit den Gewerkschaften abgestimmt und von der zuständigen Behörde zertifiziert. Sie wird laufend in externen Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektoren und die Schweizerische Unfallversicherung (Suva) überprüft. Umgesetzt wird sie in den Arbeitssicherheitssystemen der Konzernbereiche, die von ausgebildeten Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) betreut und weiterentwickelt werden. Bei Immobilienmanagement und Services und PostLogistics sind diese Systeme zusätzlich nach OHSAS 18001 zertifiziert. Die Koordination der zuständigen Fachstellen wird über monatlich tagende Fachgruppen sichergestellt. Eine jährliche Trägerschaftstagung stellt den Austausch zwischen der Post, den Gewerkschaften, den externen Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie den Aufsichtsorganen sicher.

Die zuständige Fachstelle Unternehmenssicherheit prüft mit jährlichen Systemaudits die Wirksamkeit der Betriebsgruppenlösung, während die Bereiche an ihren Standorten regelmässig Sicherheitsaudits und Schulungen durchführen. Zusätzlich zur jährlichen konsolidierten Konzern-Berichterstattung werden die Unfall- und Krankheitszahlen monatlich ausgewertet.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Das Präsenzmanagement unterstützt die Vorgesetzten, um bei wiederholten Kurz- sowie bei Langzeitabsenzen frühzeitig auf Mitarbeitende zuzugehen und (gegebenenfalls auch zusammen mit der Personalberatung) Massnahmen zu definieren, die eine rasche und angepasste Rückkehr an den angestammten oder einen neuen Arbeitsplatz erlauben. Wesentliche Kennzahlen, wie Anzahl Berufsunfälle pro 100 Personaleinheiten und Anzahl Ausfalltage pro Berufsunfall, werden durch die Fachstellen ASGS mindestens einmal jährlich ausgewertet. Stolpern und Stürzen ist nach wie vor mit Abstand die häufigste Unfallursache; gezielte Sensibilisierungsmassnahmen zeigen jedoch Wirkung. Nach eingehender und unabhängiger Prüfung der Umsetzung des Gesundheitsmanagements im Jahr 2017 durch die Gesundheitsförderung Schweiz erhielt die Post zum dritten Mal in Folge das Label «Friendly Work Space».

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt «Gesundheitsmanagement»
- Engagement der Post für die Mitarbeitenden: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/engagement-post](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen-a-z/jobs-und-karriere/arbeitswelt-post/engagement-post)
- [www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch)

#### *Gesellschaftlicher Beitrag und soziales Engagement*

Als bundesnaher Betrieb mit einer langen Sozialtradition fördert die Post gemeinnützige und soziale Projekte und Institutionen insbesondere im Rahmen des Handlungsfelds Corporate Citizenship der Corporate-Responsibility-Strategie. Die Post will zur Lösung sozial-gesellschaftlicher oder ökologischer Herausforderungen beitragen und gesellschaftlichen Mehrwert schaffen.

Der Bundesrat erwartet von der Post, dass sie die Grundversorgung mit Postdiensten und Dienstleistungen des Zahlungsverkehrs landesweit in guter Qualität erbringt. In ihrem Kerngeschäft im Kommunikations-, Logistik-, Finanzdienstleistungs- und Personenverkehrsmarkt soll sie qualitativ hochstehende, marktfähige und innovative Produkte, Dienstleistungen und Lösungen in physischer und elektronischer Form anbieten. Im Rahmen ihrer betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten soll die Post eine nachhaltige und ethischen Grundsätzen verpflichtete Unternehmensstrategie verfolgen und bei ihrer Organisation den Anliegen der verschiedenen Regionen des Landes Rechnung tragen. Ihre Personalpolitik soll fortschrittlich und sozialverantwortlich sein, ihre Anstellungsbedingungen attraktiv. Die Post ist auch verpflichtet, bei der Verlegung und Schliessung einer Filiale das betroffene Gemeinwesen einzubeziehen (siehe auch 413-2).

*Wirksamkeit und Ergebnisse*

- Bei der Aktion 2 x Weihnachten für Bedürftige im In- und Ausland transportiert die Post Pakete kostenlos ins Logistikcenter des Schweizerischen Roten Kreuzes SRK, wo Postmitarbeitende und Freiwillige die Spenden sortieren.
- «Aktion Christkind»: Jedes Jahr wird dem Christkind geholfen, die Briefe Tausender Kinder zu beantworten.
- «Ein zweites Leben für Postkleider»: Nicht mehr verwendete Arbeitskleider werden gesammelt und dem SRK gespendet; ein Teil der nicht mehr tragbaren Kleidung wird zu Taschen oder Laptophüllen weiterverarbeitet.
- Für Freiwilligeneinsätze der Mitarbeitenden bestehen viele Angebote: unter anderem bei 2 x Weihnachten, bei Unterhaltsarbeiten der Schweizer Wanderwege oder beim Energiebildungsprojekt «Jede Zelle zählt – Solarenergie macht Schule!».
- Die Post unterstützt junge Schweizer Kunstschaffende unter anderem durch die posteigene Kunstsammlung.
- Über den Briefmarkenfonds oder die Herausgabe von Zuschlagsmarken fördert die Post Stiftungen wie Pro Patria oder Pro Juventute sowie weitere Projekte und Institutionen mit dem Fokus Soziales, Kultur oder Jugendarbeit.

## Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Verantwortung», Seiten 15–16
- Finanzbericht 2018, Strategieteil «Corporate-Responsibility-Strategie», Seiten 23–25
- Übersicht Sponsoring: [www.post.ch/sponsoring](http://www.post.ch/sponsoring)
- Förderung: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/engagement-und-foerderung](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/engagement-und-foerderung)
- Post-Positionspapier «Die neue Postgesetzgebung»: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/positionspapier-postorganisationsgesetz-2011.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/positionspapier-postorganisationsgesetz-2011.pdf)
- Post-Positionspapier «Service public für die Schweiz: der Grundversorgungsauftrag der Post»: [www.post.ch/de/ueber-uns/themen/positionspapiere/grundversorgung](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen/positionspapiere/grundversorgung)

*Klima und Energie, Luftschadstoff- und Lärmemissionen*

Die Klima- und Energieziele leiten sich aus der Strategie, den Stossrichtungen und Zielen ab. Insbesondere besteht das Konzernziel, die CO<sub>2</sub>-Effizienz bis 2020 um mindestens 25 Prozent zu steigern (Basisjahr 2010).

Die Bereiche können Anträge zur finanziellen Unterstützung von Pilot- und Leuchtturmprojekten an den Konzernleitungsausschuss Innovation, Neugeschäfte und Nachhaltigkeit richten. Zudem werden die Gelder aus der Rückverteilung der CO<sub>2</sub>-Abgabe wieder zweckgebunden in den Klimaschutz investiert. Darüber hinaus sind die Managementsysteme der operativ tätigen Bereiche Immobilien, PostLogistics und Swiss Post Solutions gemäss ISO 14001 zertifiziert und damit der kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet.

*Wirksamkeit und Ergebnisse*

Das Klimaziel der Post ist langfristig ausgerichtet und steht im Einklang mit der Stabilisierung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius bis 2100 gegenüber vorindustriellen Werten. Damit nimmt die Post ihre unternehmerische Verantwortung wahr, um für die Gesellschaft und die Umwelt CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Milderung des Klimawandels zu leisten. Zudem will sie Risiken künftiger klimatischer Veränderungen vorhersehen und diesbezügliche Chancen nutzen. Die Post sichert ihren Geschäftserfolg langfristig, indem sie bei der CO<sub>2</sub>-Reduktion folgende Prioritäten verfolgt: Suffizienz, Effizienz, Substitution (Ersatz fossiler Energieträger), CO<sub>2</sub>-Kompensation.

Bezüglich Konzernziel «Steigerung CO<sub>2</sub>-Effizienz um 25 Prozent bis 2020 (Basisjahr 2010)» befindet sich die Zielerreichung auf Kurs. Dies zeigt sich auch in externen Ratings wie dem Environmental Measurement and Monitoring System (EMMS) der International Post Corporation (IPC). Dort hat die Post ihren Carbon Management Proficiency Score weiter verbessert und 2018 zum dritten Mal in Folge das Gold-Rating erhalten. Sie gehört bei vielen Kennzahlen zu den führenden Unternehmen innerhalb der IPC – so zum Beispiel beim Anteil erneuerbarer Elektrizität und bei alternativen Antriebstechnologien in der Fahrzeugflotte.

Im CDP Supply Chain Rating erreichte die Post 2018 den zweitbesten Status «A-», konnte sich damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich verbessern und liegt signifikant über dem Branchendurchschnitt. Gemäss CDP betreibt die Post ein «im Management verankertes koordiniertes Handeln in Fragen des Klimawandels».

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Verantwortung», Seiten 15–16
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Strategie Post 2020», Seiten 16–22
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Corporate-Responsibility-Strategie», Seiten 23–25
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305
- Umwelt- und Klimaschutz: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung)  
–> Für die Umwelt

#### *Compliance, Daten- und Informationsschutz*

Das Thema Compliance ist eine Aufgabe des Verwaltungsrates und hat bei der Post einen hohen Stellenwert. Für das Thema setzt die Konzernleitung einen Fachausschuss ein, der regelmässig an die Konzernleitung bzw. den Verwaltungsrat Bericht erstattet. Die Grundlagen einer ethischen Zusammenarbeit sind – als Basis der Compliance – im Verhaltenskodex festgehalten, der für alle Mitarbeitenden bindend ist.

Das vom Fachausschuss bearbeitete Compliance-Portfolio resultiert aus einer umfassenden Analyse der Risiken aus der Verletzung von Verbots- und Gebotsnormen, die periodisch durchgeführt wird. Das Portfolio umfasst aktuell die Themen Daten- und Informationsschutz, Antikorruption, öffentliches Beschaffungs-, Kartell-, Post- und Subventionsrecht. Zu jedem Thema des Compliance-Portfolios werden Compliance-Programme erarbeitet. Darin werden die erforderlichen Massnahmen definiert, um die Risiken von Verstössen gegen Normen und Vorschriften zu minimieren. Im Zentrum dieser Massnahmen stehen eine verständliche Kommunikation, eine gezielte Schulung zu den einzelnen Themen sowie Einhaltekontrollen. Die Compliance-Programme werden regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und angepasst.

Das Compliance-Management-System wird seit 2016 kontinuierlich auf- und ausgebaut. Eine durch eine externe Firma durchgeführte Überprüfung bestätigte 2018 seine Zweckmässigkeit und die geplanten Ausbauschritte. Die Überwachung erfolgt im konstanten Austausch mit allen betroffenen Bereichen und in der Umsetzung der Prozesse. Exponierte Bereiche sind zudem ISO-9001- und ISO-14001-zertifiziert und werden daher mindestens jährlich extern überprüft.

Alle Kadermitarbeitenden und ausgewählte Fachspezialisten werden mittels E-Learning-Schulungen inkl. Lernkontrollen zum Thema Compliance geschult und sensibilisiert. Das Compliance-Management-System ist ausführlich dokumentiert und für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Konzernleitung und Verwaltungsrat werden halbjährlich in einem Statusbericht über den Stand informiert. Für alle Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden besteht die Möglichkeit, Verstösse anonym zu melden.

Ein wichtiges Thema im Compliance-System der Post ist der Schutz der Kunden-, Lieferanten- und Mitarbeitendendaten. Die Post verfügt über ein umfassendes, für den ganzen Konzern verpflichtendes Programm zum Schutz ihrer Daten, inkl. einer Datenschutzorganisation, die sicherstellt, dass die relevanten Gesetze sowie die internen Vorgaben eingehalten werden.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems wird regelmässig überprüft, und die notwendigen Anpassungen werden vorgenommen. Im Jahr 2018 wurden keine Verfahren im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen gegen die Post eröffnet.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Corporate Governance», Seite 59–67
- Factsheet Compliance: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)
- Anonyme Meldestelle der Post: [www.postcourage.ch](http://www.postcourage.ch)
- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)

### *Kreislaufwirtschaft*

Wiederverwertbare Materialien und Produkte, die sich möglichst lange nutzen lassen, stehen im Fokus der Kreislaufwirtschaft. Die Post will mit ihren Produkten und Kompetenzen eine kreislauforientierte und ressourcenschonende Wirtschaft fördern und unterstützen und dazu neue strategische Geschäftsfelder und Partnerschaften aufbauen. Mit ihren Services leistet die Post einen Beitrag an höhere Rücklaufquoten von Ressourcen und damit an ein enkeltauglicheres Konsumverhalten in der Schweiz. Sie konzentriert ihr Engagement auf die Wiederverwertung von ausgewählten Wertstoffen, die Reparatur und Weiterverwendung von Geräten und Arbeitsmitteln und die Förderung von Möglichkeiten des Teilens (sogenannte Sharing Economy). So kann neues Logistikpotenzial erschlossen werden.

### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

- Gebrauchte Nespresso-Kaffeekapseln holt die Post zu Hause ab und führt sie dem Recycling zu. Im Austausch mit E-Food-Bestellungen (z. B. coop@home) nimmt sie PET-Flaschen, Tragtaschen und Schutzkartons entgegen und entsorgt sie fachgerecht.
- Sie sammelt im Auftrag von Gemeinden Altpapier und in Zusammenarbeit mit Institutionen wie Brocki oder Texaid Alltagsgegenstände und Textilien für die Wiederverwendung und -verwertung.
- Wer sich über die Plattform sharely z. B. eine Bohrmaschine ausleiht, kann sie sich über die vielen Zugangspunkte der Post zuschicken lassen.
- Interne Entsorgungsprozesse werden optimiert. Die Post sammelt und recycelt gemeinsam mit dem Schweizerischen Roten Kreuz ausgediente Postkleider.
- Ausgediente Batterien aus Elektrorollern setzt die Post in einem Pilotprojekt als Stromspeicher in Gebäuden mit Solaranlagen ein.

### Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Strategieteil «Verantwortung», Seiten 15–16
- Finanzbericht 2018, Strategieteil «Kreislaufwirtschaft», Seite 24–25
- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Geschäftsentwicklung Konzern», Seite 21
- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Geschäftsentwicklung PostMail», Seiten 24 und 27

---

## Spezifische Standards

### 200 Ökonomie

#### GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

##### 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 201, Abschnitte «Finanzielles Ergebnis» und «Verteilung der Wertschöpfung»

##### 201-2: Finanzielle Folgen des Klimawandels und damit verbundene Risiken und Chancen

Die Verknappung natürlicher Ressourcen erhöht die Sensibilität von Kundinnen und Kunden, Investoren und Gesetzgebern für die ökologische Nachhaltigkeit. Die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten steigt. Ein optimaler Mix aus Energieeffizienz und erneuerbaren Energien wird aus Sicht der Unternehmen zu einem kritischen Faktor, um die Kostenspirale zu durchbrechen oder, im Einzelfall, um sich neue Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

Eine Quantifizierung der finanziellen Folgen des Klimawandels für die Post wird nicht als zielführend erachtet. Vielmehr konzentriert sich die Post auf die Erfassung der Treibhausgase und die Massnahmen zur Treibhausgasreduktion. Zudem will sie Risiken künftiger klimatischer Veränderungen vorhersehen, diesbezügliche Chancen nutzen sowie mögliche Massnahmen für die Anpassung an den Klimawandel prüfen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Wesentliche nicht-finanzielle Ergebnisse», Seiten 51–53

##### 201-3: Verbindlichkeiten aus Pensions- und sonstigen Vorsorgeplänen

Die konzerneigene Vorsorgeeinrichtung Pensionskasse (PK) Post versichert über 40 000 Postmitarbeitende in der Schweiz und richtet jährlich 655 Millionen Franken an Renten für rund 30 000 Personen aus. Per Ende 2018 betrug der Deckungsgrad knapp über 100 Prozent.

Die Post unterhält in der Schweiz verschiedene Vorsorgepläne für die Mitarbeitenden. Die Vorsorgeleistungen basieren auf dem versicherten Lohn und einem Altersguthaben. Zum Zeitpunkt der Pensionierung haben die Versicherten die Wahl zwischen einer lebenslangen Rente und einem Kapitalbezug. Neben den Altersleistungen umfassen die Vorsorgeleistungen auch Invaliden- und Hinterlassenenrenten, die sich in Prozenten des versicherten Lohns berechnen. Der Versicherte kann zudem Einkäufe zur Verbesserung seiner Vorsorgesituation bis zum reglementarischen Maximum tätigen oder vorzeitig Geld für den Kauf eines selbst genutzten Wohneigentums beziehen.

Die Höhe der Leistungen der Pensionskasse Post gehen weiter als das gesetzlich vorgeschriebene Minimum. Das ordentliche Pensionierungsalter ist 65 Jahre.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Personalvorsorge», Seite 149–155
- Finanzbericht 2018, Kapitel «Vorsorge, Sozialversicherung» Seite 51 und Kapitel «Deckungsstatus», Seite 153
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 201, Abschnitt «Pensionskasse»
- Die Rechte und Pflichten der durch die Pensionskasse Post Begünstigten und des Arbeitgebers richten sich nach dem Vorsorgereglement: [www.pkpost.ch/data/docs/de/1485/PKPostVSR-de-def-20130528.pdf](http://www.pkpost.ch/data/docs/de/1485/PKPostVSR-de-def-20130528.pdf)

#### 201-4: Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Finanzbericht 2018, Kapitel «Staatliche Abgeltungen», Seite 144

### GRI 202: Marktpräsenz

#### 202-1: Verhältnis des Standardeintrittsgehalts zum lokalen Mindestlohn

Die wesentlichen Geschäftsstandorte befinden sich in der Schweiz (85 Prozent der Mitarbeitenden). Über 85 Prozent der Mitarbeitenden sind in einem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines der aktuell neun Gesamtarbeitsverträge angestellt, die mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair ausführlich verhandelt wurden. Diese Verträge enthalten in der Regel für jede Stufe verbindliche Lohnbänder und schreiben die Einhaltung des anwendbaren Mindestlohns vor.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 201, Abschnitt «Anstellungsverhältnisse»

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 202

### GRI 205: Korruptionsbekämpfung

#### 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Grundsätzlich wird das Korruptionsrisiko im Postgeschäft nicht als erhöht eingestuft. Als exponierte Bereiche gelten insbesondere der Einkauf und der Verkauf. In beiden Bereichen wurden alle Mitarbeitenden ausführlich geschult, und die interne Revision legt in ihren Prüfungen besonderes Augenmerk auf sie.

#### 205-2: Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Es wurden umfangreiche und wiederkehrende E-Learning-Schulungen inkl. Lernkontrollen zum Thema Compliance für Kadermitarbeitende durchgeführt. Sie sind verpflichtend. Zudem verfügt die Post über ein verbindliches Regelwerk bezüglich Annahme und Vergabe von Geschenken und anderen Vorteilen. Diese Regeln sind kommuniziert. Mitarbeitende in exponierten Funktionen sind vertieft geschult. Für Ausnahmenbewilligungen bestehen etablierte Prozesse.

#### 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Es sind keine Fälle bekannt.

### GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

#### 206-1: Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Dezember 2017 büsste die Wettbewerbskommission die Post mit einem Betrag von 22,6 Millionen Franken wegen angeblich kartellrechtlich unzulässiger Rabattierungen von Grosskunden in den Jahren 2009 bis 2014. Die Post weist die Vorwürfe zurück und hält eine Sanktion für ungerechtfertigt. Sie hat den Entscheid ans Bundesverwaltungsgericht weitergezogen. Des Weiteren hat die Wettbewerbskommission eine Untersuchung eingeleitet, in die auch PostFinance involviert ist. PostFinance ist überzeugt, nicht gegen das schweizerische Kartellrecht verstossen zu haben und kooperiert zur raschen und umfassenden Prüfung des Sachverhalts mit der Wettbewerbsbehörde. Freier und ungehinderter Wettbewerb hat für PostFinance einen hohen Stellenwert.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Medienmitteilung der Post: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2017/post-weist-vorwuerfe-der-weko-zurueck](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2017/post-weist-vorwuerfe-der-weko-zurueck)

– Medienmitteilung von PostFinance: [www.postfinance.ch/de/ueber-uns/medien/newsroom/medienmitteilungen/2018\\_11\\_15.html](http://www.postfinance.ch/de/ueber-uns/medien/newsroom/medienmitteilungen/2018_11_15.html)

## 300 Ökologie

### GRI 302: Energie

#### 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die Post nutzt im Wesentlichen eingekaufte Energie aus Fremdproduktion. Der Energieverbrauch liegt bei 902 Gigawattstunden. Dabei stellen die Treibstoffe mit 74 Prozent den grössten Anteil dar, gefolgt von Strom mit 15 Prozent und den Brennstoffen mit 11 Prozent. Ein Vergleich mit dem Vorjahreswert ist aufgrund einer fehlerhaften Zuordnung bei den Brennstoffen in den Vorjahren nicht möglich.

Der Anteil erneuerbarer Energieträger liegt bei 20,4 Prozent, weil die gesamte Zwei- und Dreiradzustellflotte elektrisch mit Strom aus erneuerbaren Quellen betrieben wird. Der Strom stammt schon seit 2008 aus erneuerbaren Energiequellen, seit 2013 aus «naturemade basic»-zertifizierten Schweizer Quellen. Davon sind 10 Prozent «naturemade star»-zertifizierter Ökostrom, der von diversen Kleinkraftwerken in der ganzen Schweiz produziert wird.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 302

#### 302-2: Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

Der Energiebedarf ausserhalb der Post fällt hauptsächlich bei Gütertransporten durch Subunternehmer und in gemieteten Liegenschaften an. Er belief sich im Berichtsjahr auf 578 Gigawattstunden und stieg damit aufgrund der Mehrtransporte von Paketen um 2 Prozent an.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 302

#### 302-3: Energieintensität

Die Energieeffizienz (der Kehrwert der Energieintensität) konnte seit 2006 um 26,2 Prozent gesteigert werden. Die Post hat damit das vom Bund im Rahmen der Initiative «Energie-Vorbild Bund» für bundesnahe Unternehmen vorgegebene Ziel von 25 Prozent bis Ende 2020 bereits übertroffen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 302

#### 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Bereits 2010 entschied die Post, die jährlichen Gelder aus der Rückverteilung der CO<sub>2</sub>-Abgabe auf Brennstoffe für den Klimaschutz und Energieeffizienzmassnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm «pro clima – Wir handeln heute» zu nutzen: So wurden seit 2010 allein aus dem post-internen CO<sub>2</sub>-Fonds über 15 Millionen Franken in Massnahmen wie Elektro- und Hybridbusse, Elektrolieferwagen, Elektroladeinfrastruktur, Biogas, Biodiesel, Ersatz von fossilen Heizungen, LED-Beleuchtung, Sensibilisierungsmassnahmen und viele weitere investiert.

Wichtige Massnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs umfassen:

- Energieoptimierungsprogramme an Gebäuden. Zum Energiesparen bei Gebäuden setzt die Post auf umwelt- und ressourcenschonende Technologien: mit sparsameren Servern, PCs, Notebooks und Bildschirmen und durch den Einsatz von Virtualisierungstechnologien. Damit wurden der Stromverbrauch und die Serveranzahl markant reduziert, wodurch der Energie- und Kühlbedarf der IT-Installationen gesunken ist.
- Einsatz von erneuerbaren Energien in Gebäuden. In ihren eigenen Gebäuden im Inland setzt die Post auf erneuerbare Heizträger und heizt Gebäude mit Wärmepumpen, verwendet Sonnenkollektoren zur Warmwasseraufbereitung auf den Dächern, setzt 10 Prozent Biogas bei gasbeheizten Gebäuden ein und nutzt die Abwärme der Rechenzentren. Als neue oder als Ersatz für sanierungs-

bedürftige Heizungen werden ausschliesslich Heizungen eingesetzt, die mit erneuerbaren Energieträgern betrieben werden.

- Energieeffizientes Bauen und Anwenden modernster Energiestandards bei neuen Gebäuden: Seit dem 1. Januar 2019 setzt die Post bei Neubauten und Modernisierungen auf den ganzheitlichen, nachhaltigen Baustandard «DGNB-System Schweiz». Der neue Hauptsitz der Post in Bern-Wankdorf ist DGNB-zertifiziert und hat das höchste Label Platin erhalten. Der PostFinance-Hauptsitz ist MINERGIE-ECO-zertifiziert.
- Einsatz von erneuerbaren Energien. Der gesamte Strom stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren, «naturemade basic»-zertifizierten Energiequellen. Davon sind mindestens 10 Prozent hochwertiger «naturemade star»-zertifizierter Ökostrom. Ein Grossteil der posteigenen Tankstellen ist mit 7 Prozent Biodiesel bestückt.
- Produktion von erneuerbaren Energien. Auf den Dächern der Brief- und Paketzentren betreibt die Post einige der grössten Fotovoltaikanlagen der Schweiz. Die gegenwärtig elf Anlagen speisen jährlich rund 6 Gigawattstunden Solarstrom ins öffentliche Netz. Die Leistung dieser Fotovoltaikanlagen kann jederzeit live eingesehen werden. Drei weitere Anlagen auf Postgebäuden, die für den Eigenverbrauch Strom produzieren, haben rund 1,5 Gigawattstunden Strom produziert. Weitere Anlagen mit hohem Eigenverbrauchsanteil sind geplant.
- Einsatz von Bahntransporten beim Transportieren von Brief- und Paketsendungen zwischen den Sortierzentren. Das Herzstück des Kombiverkehrs ist der gelbe Container: Er wird rasch und mühelos vom Lastwagen auf den Tragwagen umgeladen und umgekehrt. Mit dieser Kombilösung erzielen die Geschäftspartner eine bessere Ökobilanz und tiefere Transportkosten, und der Umwelt bleiben täglich Tausende LKW-Kilometer erspart. Mit 30 Doppeldeckerlastwagen für grosse Frachten transportiert die Post zudem bis zu 50 Prozent mehr Ladegut als mit herkömmlichen Lastwagen. So wird die Anzahl der Fahrten reduziert – und damit die Emissionen pro Sattelzug und Jahr.
- Optimieren von Wegstrecken und der Auslastung der Fahrzeuge.
- Einsatz alternativ angetriebener Fahrzeuge. Bereits 41 Prozent der energieeffizienten Fahrzeugflotte sind mit alternativen Antrieben unterwegs. Alle Elektrofahrzeuge werden mit Ökostrom aus der Schweiz betrieben. Er stammt zu 100 Prozent aus ökologischen Kleinwasserkraftwerken, Biomasseanlagen, Solaranlagen oder Windturbinen.
- Ausbildung der Fahrerinnen und Fahrer im sparsamen Fahrstil «Eco-Drive».
- Die Mitarbeitenden der Post profitieren von attraktiven Vergünstigungen im öffentlichen Verkehr und reduzieren so den Energieverbrauch auf ihrem Arbeitsweg: Das Halbtaxabonnement bekommen sie gratis; wer ein Generalabonnement (GA) bevorzugt, erhält für die zweite Klasse einen Zuschuss. Alle Lernenden erhalten das GA gratis.
- Für Geschäftsreisen benutzen die Mitarbeitenden öffentliche Verkehrsmittel. Dafür stehen unentgeltliche Tagesstreckenkarten zur Verfügung. Kann auf das Auto nicht verzichtet werden, steht eine Personenwagenflotte zur Verfügung. Postmitarbeitende können zudem die Fahrzeuge von Mobility Carsharing Schweiz nutzen.
- Die Post motiviert ihre Mitarbeitenden, mit dem Velo zur Arbeit zu fahren, z. B. indem sie die Aktion «Bike to work» von Pro Velo unterstützt. Zudem stehen ihnen über 1200 Velos und E-Bikes von PubliBike gratis zur Verfügung.



### 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Beispiele für den Einsatz energieeffizienter und klimafreundlicher Produkte:

- Dank dem Angebot «pro clima»-Versand können Postkunden seit 2009 ihre Postsendungen mit einem geringen Zuschlag klimaneutral verschicken. Zudem versendet die Post alle ihre eigenen Sendungen ebenfalls klimaneutral.
- Mit ökologischen Verpackungen wie dem PostPac Öko aus Recyclingkarton und der wiederverwendbaren Dispobox können Sendungen ressourcenschonend verpackt werden.
- Dank den 85 My Post 24-Automaten der Post ist es möglich, rund um die Uhr Pakete und eingeschriebene Briefe abzuholen oder zu versenden. Dies kann die Erstzustellrate verbessern und zusätzliche Wege einsparen. Ausserdem lassen sich die Fächer der Automaten als Schliessfach nutzen.
- In vielen Städten der Schweiz bietet die Post das Bikesharing PubliBike an und fördert damit nachhaltige Mobilität und Gesundheit. Ausserdem unterstützt sie Carvelo2go, die Sharingplattform für E-Cargobikes.
- Onlinedienste und das E-Finance-Angebot sparen Wege, Zeit und zudem Papier.
- Bei PostFinance kann in einen nachhaltigen Fonds investiert werden.

## GRI 305: Emissionen

### 305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 192 396 Tonnen. Treibstoffe machen dabei mit 92,1 Prozent die grösste CO<sub>2</sub>-Quelle aus, gefolgt von Brennstoffen mit 6,3 Prozent und flüchtigen Emissionen mit 1,6 Prozent. Ein Vergleich mit dem Vorjahreswert ist aufgrund einer fehlerhaften Zuordnung bei den Brennstoffen in den Vorjahren nicht möglich.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

### 305-2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)

Die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Stromverbrauch betragen 20 188 Tonnen und liegen damit auf Vorjahresniveau. Sie entsprechen damit circa 10 Prozent der direkten THG-Emissionen. Der gesamte Strom stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren, «naturemade basic»-zertifizierten Energiequellen. Davon sind mindestens 10 Prozent hochwertiger «naturemade star»-zertifizierter Ökostrom.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

### 305-3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Die weiteren indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen stammen hauptsächlich aus Emissionen der kraftstoff- und energiebezogenen Vorkette, aus Transporten durch Subunternehmer und aus dem Arbeitspendlerverkehr. Sie beliefen sich auf 227 371 Tonnen, was in etwa der Summe aus Scope-1- und Scope-2-Emissionen entspricht.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

#### 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen

Die Treibhausgasemissionen pro Wertschöpfung, Betriebsertrag und Arbeitsplatz sind im letzten Jahr konstant geblieben. Der Rückgang der Emissionen hielt sich in etwa die Waage mit der abnehmenden Wertschöpfung, dem sinkenden Betriebsertrag und der geringeren Anzahl Arbeitsplätze.

Die CO<sub>2</sub>-Effizienz, gemessen an Kerndienstleistungen (z. B. Anzahl Sendungen, Anzahl Transaktionen, Kundenfrequenz in Filialen, Personenkilometer, Quadratmeter), konnte zwischen 2010 und Ende 2018 um 20,4 Prozent verbessert werden.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

#### 305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen

Bereits 2010 entschied die Post, die jährlichen Gelder aus der Rückverteilung der CO<sub>2</sub>-Abgabe auf Brennstoffe für den Klimaschutz und Energieeffizienzmassnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm «pro clima – Wir handeln heute» zu nutzen: So wurden seit 2010 allein aus dem post-internen CO<sub>2</sub>-Fonds über 15 Millionen Franken in Massnahmen wie Elektro- und Hybridbusse, Elektrolieferwagen, Elektroladinfrastruktur, Biogas, Biodiesel, Ersatz von fossilen Heizungen, LED-Beleuchtung, Sensibilisierungsmassnahmen und viele weitere investiert. Die Massnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs tragen vollumfänglich zur Verringerung der Treibhausgasemissionen bei. Alle adressierten Inlandsbriefe und PromoPost-Sendungen sind zudem klimaneutral unterwegs. Die Post übernimmt die «pro clima»-Zuschläge für die CO<sub>2</sub>-Kompensation und investiert sie unter anderem in ein posteigenes Kompensationsprojekt in der Schweiz.

#### 305-6: Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)

Emissionen ozonabbauender Stoffe entstammen vor allem den in Klimaanlage verwendeten Kältemitteln. Sie sind seit Jahren rückläufig.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

#### 305-7: NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> und andere signifikante Luftemissionen

Durch den Einsatz von Fahrzeugen, die modernste Emissionsstandards einhalten, und die Verwendung von schwefelarmem Heizöl versucht die Post, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> und andere signifikante Luftemissionen zu reduzieren. Seit 2010 sinkt die von der Post verursachte Luftschadstoffbelastung.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 305

### GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

#### 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Seit 2017 müssen in öffentlichen Ausschreibungen alle neuen Lieferanten zu ökologischen und sozialen Zuschlagskriterien Stellung nehmen, und die Angaben fliessen in die Zuschlagsentscheide mit ein. Im Bekleidungssektor ist die Grundvoraussetzung für die Aufnahme eines neuen Lieferanten die Zertifizierung mit Öko-Tex 100, wodurch sichergestellt wird, dass ein Stoff nachweislich keinerlei umweltgefährdende Chemikalien beinhaltet. Zudem wird als Druckpapier ausschliesslich FSC-Papier beschafft.

#### 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen

Alle strategischen Lieferanten werden bis 2020 im Rahmen von EcoVadis nach ökologischen Kriterien überprüft. Zurzeit sind 121 Lieferanten bei EcoVadis in Prüfung. Der durchschnittlich erreichte Score liegt erfreulicherweise deutlich über dem Benchmark von EcoVadis.

Es sind keine wesentlichen, tatsächlichen negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette bekannt, und das Festlegen spezifischer Massnahmen mit einzelnen Lieferanten war im Berichtsjahr nicht notwendig. Sollten Massnahmen in Zukunft erforderlich sein, werden sie in Corrective Action Plans im Rahmen von EcoVadis erfasst und nachverfolgt. Den identifizierten potenziellen negativen Auswirkungen begegnet die Post bei der Beschaffung mit der Einhaltung strenger Standards wie Öko-Tex 100, FSC usw.

## 400 Soziales

### GRI 401: Beschäftigung

#### 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Im Jahr 2018 ist die Fluktuationsrate auf 5.5% angestiegen bei gleichzeitig leicht rückläufigem Personalbestand. Die Fluktuationsrate ist trotz des leichten Anstiegs adäquat.

Bei den Neueintritten konnte die Zahl im Vergleich zu 2017 um 553 Personen erhöht werden. Dies entspricht einer Zunahme der Neueintritte um 25.7%.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 401, Abschnitt «Personalfuktuation und Austritte»

#### 401-3: Elternzeit

Grundsätzlich haben alle Mitarbeitenden, Mütter wie Väter, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus Anspruch auf bezahlte Elternzeit bei Geburt und Adoption und können unbezahlten Urlaub beantragen. Mit rund 1,3 Millionen Franken unterstützt die Post zudem die externe Kinderbetreuung und leistet damit einen Beitrag an die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 401, Abschnitt «Elternzeit»

### GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

#### 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertreter bei betrieblichen Veränderungen richten sich grundsätzlich nach dem Gesetz (Obligationenrecht) und wurden zusammen mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair in den jeweiligen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zusätzlich geregelt. Die Mindestmitteilungsfristen richten sich nach dem Obligationenrecht.

Zusammen mit ihren Sozialpartnern strebt die Post stets zukunftsgerichtete Lösungen im Interesse der Kundinnen und Kunden, der Mitarbeitenden und des Unternehmens an und pflegt den frühzeitigen und regelmässigen Austausch mit relevanten Stakeholdern, beispielsweise über Fach- und Personalkommissionen (Sozialpartnerschaft).

### GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### 403-1: Ausschüsse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gemäss Mitwirkungsgesetz können an allen Standorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden auf Wunsch der Belegschaft Personalkommissionen gebildet werden, die sich unter anderem mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befassen. Solche Personalkommissionen bestehen an über

50 Standorten schweizweit. Jeder Konzernbereich hat zusätzlich mindestens einen ausgewiesenen Ansprechpartner benannt, an den sich Mitarbeitende jederzeit zur Beratung und für Fragen zum Thema Arbeits- und Freizeitsicherheit wenden können.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 403

#### 403-2: Ausfallzeiten, Verletzungen und Krankheiten: Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Alle diesbezüglichen Informationen werden zentral über ein Melde- und Reportsystem erhoben und ausgewertet. «Stolpern und Stürzen» ist mit Abstand die häufigste Unfallursache. Betroffen sind vornehmlich Extremitäten. Gezielte Sensibilisierungsmassnahmen zeigen jedoch Wirkung und die Berufsunfallquote ist vergleichsweise gering. Auf dem Zustelldienst liegt ein besonderes Augenmerk, da es hier am meisten zu Unfällen kommt.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 403

#### 403-4: Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

Die Betriebsgruppenlösung wird in Abstimmung mit den Gewerkschaften weiterentwickelt. Mit ihnen werden Themen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ansonsten in den Sitzungen der Fachkommissionen besprochen, die auf Stufe Konzern, bei PostFinance, PostAuto, PostMail, PostLogistics und PostNetz bestehen und jährlich zwei- bis viermal tagen.

## GRI 404: Aus- und Weiterbildung

### 404-1: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung

Damit die Post heute und auch in Zukunft erfolgreich ist, benötigt sie kompetente Mitarbeitende und unterstützt sie bei der Stärkung ihrer Kompetenzen. Die Post bietet einerseits interne Weiterbildungsangebote an und fördert andererseits die Teilnahme an Angeboten auf dem externen Markt durch individuelle Weiterbildungsvereinbarungen. Sie beteiligt sich sowohl finanziell als auch mit Arbeitszeiterleichterung an persönlichen Weiterbildungsvorhaben.

Auch in der Nachwuchsförderung ist die Post stark. 2018 waren gesamthaft 2001 Lernende in 16 Berufen in Ausbildung, was 5,9 Prozent des Personalbestandes in der Schweiz entspricht. Die Post gehört damit zu den grössten Ausbildungsbetrieben schweizweit. Die Erfolgsquote bei den Lehrabschlussprüfungen betrug über 99 Prozent, und vier von fünf frischgebackenen Berufsleuten konnten bei der Post weiterbeschäftigt werden. Ferner hat die Post 27 Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Rahmen der eigenen Traineeprogramme den Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht. Seit 2018 bildet die Post neu auch ICT-Fachfrauen/-männer aus. Mit der Integrationsvorlehre Logistik leistet sie auch einen wertvollen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt. Die Post bot dies als eines von schweizweit nur zwei Pilotunternehmen an und konnte das Angebot 2018 auch auf die Romandie ausweiten.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– [lehrstellen.post.ch/de](http://lehrstellen.post.ch/de)

### 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten

Auf strategischer Ebene unterstützt das Programm FutureSkills die Weiterentwicklung im Umfeld der digitalen Transformation und stärkt die Kompetenzen der Postmitarbeitenden für zukünftige Anforderungen. Parallel dazu wurde die Führungskräfteausbildung 2018 harmonisiert und wird per 2019 für alle Geschäftsbereiche ausgerollt. Mit einem hohen Anteil an digitalen und modernen Lernformen

werden Schwerpunkte auf moderne Arbeits- und Führungskultur, agilere Formen der Zusammenarbeit und den Umgang mit postspezifischen Elementen wie Strategie, Kultur und Führungsprozesse gelegt. Eigenverantwortlich können Mitarbeitende sich jederzeit an das posteigene Laufbahnzentrum wenden zur beruflichen Standortbestimmung, Weiterbildungs- und Karriereplanung sowie für eine berufliche Neuorientierung.

Mit dem Innovationsprogramm PostVenture sucht die Post gezielt nach frischen Ideen, mit denen sie ihr Angebot in ihren strategischen Entwicklungsschwerpunkten weiter vorantreiben kann. Sie engagiert sich partnerschaftlich für junge Talente und unternehmerisch denkende Menschen, die mit neuen Geschäftsmodellen den Markt erobern möchten und unterstützt sie mit Experten dabei, interessante Vorhaben umzusetzen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 404, Abschnitt «Laufbahnzentrum»
- [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/innovation/postventure](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/innovation/postventure)

#### 404-3: Leistungsbeurteilungen: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Für den weitaus grössten Teil der Belegschaft wird alljährlich ein Gespräch zur Leistungsbeurteilung und Mitarbeitendenentwicklung durchgeführt. Rund 62 Prozent aller Mitarbeitenden haben zudem ein Zielvereinbarungsgespräch (ca. 34 000 Mitarbeitende). Alle anderen Mitarbeitenden haben aufgrund ihres geringeren Beschäftigungsgrades (je nach Geschäftsbereich weniger als 20 bis 40 Prozent) ein sogenanntes Führungsgespräch.

## GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

### 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2018, Kapitel «Corporate Governance», Seiten 61–75
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 102, Abschnitt «Geschlechterverteilung»
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2018, Blatt 405

### 405-2: Lohngleichheit: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die wesentlichen Geschäftsstandorte befinden sich in der Schweiz (85 Prozent der Mitarbeitenden). Über 85 Prozent der Mitarbeitenden sind in einem Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines der aktuell neun Gesamtarbeitsverträge angestellt, die mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair ausführlich verhandelt wurden. Diese Verträge enthalten für jede Stufe verbindliche Lohnbänder und schreiben die Gleichbehandlung der Geschlechter vor. 2018 hat die Post die Resultate der letzten Lohngleichheitsanalyse erhalten. Das beauftragte unabhängige und externe Unternehmen attestiert der Post ein gutes Resultat, das deutlich unterhalb der bei Kontrollen im Beschaffungswesen des Bundes geltenden Toleranzschwelle von +/-5 Prozent liegt. Im Jahr 2019 wird eine weitere Überprüfung der Lohngleichheit auf freiwilliger Basis stattfinden.

## GRI 406: Nichtdiskriminierung

### 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist eine wichtige Voraussetzung für gesunde und zufriedene Mitarbeitende. Um Diskriminierungsfälle zu vermeiden, werden die Vorgesetzten dafür sensibilisiert, Konflikte rasch anzugehen und die HR- und Sozialberatung frühzeitig beizuziehen. Alle Mitarbeitenden erhalten den Verhaltenskodex Post mit dem Arbeitsvertrag zugestellt. In mehreren Organisationseinheiten hat die Sozialberatung Schulungen zum respektvollen Umgang und zum Vorgehen bei Mobbing und sexueller Belästigung durchgeführt.

Im laufenden Jahr haben sich über 60 Mitarbeitende entweder aufgrund von Mobbing oder sexueller Belästigung an die Sozialberatung Post gewandt. In acht Fällen haben sich aus den Anfragen detailierte Sozialaudits der betroffenen Bereiche ergeben, in vier Fällen eine interne Untersuchung (drei Fälle von Mobbing, ein Fall sexueller Belästigung). In allen übrigen Fällen wurden zur Klärung der Konflikte mit den Beteiligten lösungsorientierte Gespräche, Mediationen und, wo möglich, einvernehmliche Lösungen gesucht.

## GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

### 407-1: Recht auf Vereinigungsfreiheit: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Den Mitarbeitenden der Post steht es frei, Gewerkschaften beizutreten. Dieses Recht ist in der Schweiz gesetzlich geregelt. Zudem können an allen Geschäftsstandorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden auf Wunsch der Belegschaft Personalkommissionen gebildet werden. Solche Personalkommissionen bestehen an über 50 Standorten schweizweit.

Die Lieferanten der Post verpflichten sich mit der Unterzeichnung des Sozial- und Ethikkodex zum Schutz der Mitarbeiterrechte inklusive Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts. Das Risiko für die Verletzung der Versammlungsfreiheit, für Kinderarbeit (408) oder Zwangs- und Pflichtarbeit (409) wird ausserhalb des Bekleidungssektors als gering erachtet. Im Bekleidungssektor wird zu 100 Prozent in Europa produziert, und alle Lieferanten verpflichten sich zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit.

## GRI 408: Kinderarbeit

### 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

An den Geschäftsstandorten der Schweizerischen Post konnte kein erhöhtes Risiko ermittelt werden. Ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht unter den von der Post in nennenswerten Mengen bezogenen Warengruppen in der Bekleidungs- und Schuhindustrie. Die intensive Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und Better Work dient der Reduktion dieses Risikos.

## GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit

### 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

An den Geschäftsstandorten der Schweizerischen Post konnte kein erhöhtes Risiko ermittelt werden. Im Bereich der Lieferanten besteht ein Risiko lediglich in den Warengruppen der IT. Deren Lieferanten sind ausnahmslos Mitglieder der Responsible Business Alliance, die die Einhaltung von fairen Arbeitsbedingungen unter anderem in Audits für die Mitgliedsfirmen überprüft.

## GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

### 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

An den Geschäftsstandorten der Schweizerischen Post konnte kein erhöhtes Risiko ermittelt werden.

## GRI 413: Lokale Gemeinschaften

### 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Als vornehmlich Dienstleistungen erbringendes Unternehmen hat die Post über die vielfältigen, bereits bestehenden Interaktionen mit Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden hinaus geringe Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften. Bei anstehenden Änderungen im postalischen Netz werden alle betroffenen Gemeinden in einen umfangreichen Dialog einbezogen, um die beste Lösung für die postalische Versorgung in einer Region zu finden. Zusätzlich werden im Falle von Umstrukturierungen, die mehr als 30 Arbeitsplätze betreffen, Konsultationsverfahren bei Mitarbeitenden und Kantonen durchgeführt.

### 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Die Weiterentwicklung im Filialnetz der Post beeinflusst das lokale Gemeinwesen. Deshalb führt die Post jeweils im Vorfeld umfangreiche Gespräche mit Kantonen, Gemeinden und relevanten Stakeholdergruppen durch. Damit bezieht sie Betroffene proaktiv in die Netzentwicklung ein und minimiert etwaige negative Auswirkungen.

Insbesondere ist die Post verpflichtet, bei der Verlegung und Schliessung einer Filiale das betroffene Gemeinwesen wie unten beschrieben einzubeziehen. Als Filialen gelten für den Bundesrat auch Agenturen. Der Hausservice wird als Filialersatz für die Sicherstellung der Grundversorgung anerkannt.

- Vor der Verlegung oder Schliessung einer Filiale hört die Post die Behörden der betroffenen Gemeinden an. Sie strebt eine einvernehmliche Lösung an.
- Kommt keine einvernehmliche Lösung zustande, so wird das Entscheiddossier mit den Stellungnahmen der Behörden der ständigen, vom Bundesrat eingesetzten unabhängigen Postkommission (PostCom) unterbreitet. Die Kommission beurteilt den Zugang zur Grundversorgung der betroffenen Region und gibt eine Empfehlung ab.
- Die Post entscheidet endgültig; sie berücksichtigt insbesondere das Ergebnis der Anhörung und die Empfehlung der Kommission. Zudem hat die Post die Pflicht, die Entwicklung der Grundversorgung zu erfassen und den Regulationsbehörden zu melden.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2018, Kapitel «Geschäftsentwicklung PostNetz», Seiten 34–39
- [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/veraenderungen-im-postnetz](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/veraenderungen-im-postnetz)
- [www.post.ch/de/ueber-uns/themen/postnetz-der-zukunft](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen/postnetz-der-zukunft)

## GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

### 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Seit 2017 müssen in öffentlichen Ausschreibungen alle neuen Lieferanten zu sozialen und ökologischen Zuschlagskriterien Stellung nehmen. Diese Angaben fliessen in die Zuschlagsentscheide mit ein.

### 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen

Die 240 strategisch wichtigsten Lieferanten werden bis 2020 im Rahmen von EcoVadis nach sozialen Kriterien überprüft. Es sind keine wesentlichen, tatsächlichen negativen Auswirkungen bekannt, und das Festlegen und Nachverfolgen spezifischer Massnahmen mit einzelnen Lieferanten erfolgt laufend in den jeweiligen Corrective Action Plans im Rahmen von EcoVadis.

Den identifizierten potenziellen negativen Auswirkungen im Bekleidungssektor begegnet die Post durch die intensive Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und Better Work. Die Lieferanten der IT-Warenguppen sind ausnahmslos Mitglieder der Responsible Business Alliance.

## GRI 418: Schutz der Kundendaten

### 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Jahr 2018 wurden keine Verfahren im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen gegen die Post eröffnet.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)
- Anonyme Meldestelle der Post [www.postcourage.ch](http://www.postcourage.ch)

## GRI 419: Sozioökonomische Compliance

### 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) hat beim Tochterunternehmen PostAuto eine nicht gesetzeskonforme Buchungspraxis festgestellt. Im Zeitraum von 2007 bis 2015 hat PostAuto eine subventionsrechtlich nicht konforme Buchungspraxis verfolgt und aus diesem Grund zu hohe Abgeltungen für die Erbringung von Dienstleistungen im ÖV erhalten. Die Postführung hat Konsequenzen gezogen, und PostAuto hat die unrechtmässigen Abgeltungen vollumfänglich an Bund und Kantone zurückerstattet.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Medienmitteilung vom Dezember 2018: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2018/vereinbarung-ueber-die-rueckzahlungen-tritt-in-kraft-post-kann-nun-alle-gelder-zurueckzahlen](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2018/vereinbarung-ueber-die-rueckzahlungen-tritt-in-kraft-post-kann-nun-alle-gelder-zurueckzahlen)

Siehe auch 206-1



---

## Impressum und Kontakt

### **Herausgeberin**

Die Schweizerische Post AG  
Wankdorfallee 4  
Postfach  
3030 Bern  
Schweiz

Telefon +41 58 338 11 11  
Medienkontakt +41 58 338 13 07  
[www.post.ch/verantwortung](http://www.post.ch/verantwortung)

Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht: [verantwortung@post.ch](mailto:verantwortung@post.ch)

Die Schweizerische Post AG  
Wankdorffallee 4  
Postfach  
3030 Bern  
Schweiz

Telefon +41 58 338 11 11  
[www.post.ch](http://www.post.ch)

**DIE POST** 