

---

# GRI-BERICHT 2017

## Zum GRI-Bericht

### ■ Struktur der Berichterstattung

Die Berichterstattung 2017 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)
- GRI-Bericht (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/gri-bericht-2017](http://www.post.ch/gri-bericht-2017)).

### ■ 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.

---

## GRI-Bericht 2017 – Nachhaltigkeitsberichterstattung der Schweizerischen Post

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 der GRI Standards-Option «Core» erstellt.



# Inhalt

<b>Allgemeine Standards</b>	<b>5</b>
102 Allgemeine Angaben	5
Organisationsprofil	5
102-1: Name der Organisation	5
102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	5
102-3: Ort des Hauptsitzes	5
102-4: Betriebsstätten	5
102-5: Eigentum und Rechtsform	6
102-6: Bediente Märkte	6
102-7: Grössenordnung der Organisation	6
102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	6
102-9: Lieferkette	6
102-10: Signifikante Änderungen	7
102-11: Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen	7
102-12: Externe Initiativen	7
102-13: Mitgliedschaften in Verbänden	7
Strategie	7
102-14: Aussagen der Führungskräfte	7
Ethik und Integrität	8
102-16: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	8
Unternehmensführung	9
102-18: Führungsstruktur	9
Einbindung von Stakeholdern	9
102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	9
102-41: Tarifverhandlungen	9
102-42: Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	9
102-43: Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	10
102-44: Schlüsselthemen und Anliegen	10
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen	10
102-45: Konsolidierungskreis	10
102-46: Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	11
102-47: Liste der wesentlichen Themen	12
102-48: Neuformulierung der Informationen	12
102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	12
Berichtsprofil	12
102-50: Berichtszeitraum	12
102-51: Datum des aktuellsten Berichts	12
102-52: Berichtszyklus	12
102-53: Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	12
102-54: Gewählte Berichtsoption	13
102-55: GRI Inhaltsindex	13
102-56: Externe Prüfung	13
103 Managementansatz	13
103-1: Erklärung der wesentlichen Aspekte und ihre Abgrenzung	13
103-2: Der Managementansatz und seine Komponenten sowie	
103-3: Prüfung des Managementansatzes	13
Wirtschaftliche Leistung, Unternehmenswert, Wertverteilung und Marktpräsenz	14
Lokale Gemeinschaften	14
Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, Vielfalt (Diversity) und Demografie	14
Arbeitsbedingungen bei Lieferanten	15
Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	16
Gesellschaftlicher Beitrag und soziales Engagement	17
Klima und Energie, Luftschadstoff- und Lärmemissionen	18
Compliance, Daten- und Informationsschutz	19

<b>Spezifische Standards</b>	<b>20</b>
200 Wirtschaftliche Angaben	20
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	20
201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	20
201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	20
201-3: Verpflichtungen aus Pensionsplänen	20
201-4: Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	21
GRI 202: Marktpräsenz	21
202-1: Verhältnis der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	21
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	21
205-1: Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	21
205-2: Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	21
205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	21
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	21
206-1: Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolbildung	21
300 Ökologische Angaben	22
GRI 302: Energie	22
302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22
302-2: Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	22
302-3: Energieintensität	22
302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	22
302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	23
GRI 305: Emissionen	24
305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	24
305-2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	24
305-3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	24
305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen	24
305-5: Senkung der Treibhausgasemissionen	25
305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	25
305-7: NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere signifikante Luftemissionen	25
GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte	25
308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	25
308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	25
400 Sozial-gesellschaftliche Angaben	26
GRI 401: Beschäftigung	26
401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	26
401-3: Elternzeit	26
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	26
402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	26
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26
403-1: Ausschüsse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	26
403-2: Ausfallzeiten, Verletzungen und Krankheiten	27
403-4: Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	27
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	27
404-1: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	27
404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten	28
404-3: Leistungsbeurteilungen	28
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	28
405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	28
405-2: Lohngleichheit: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	28

GRI 406: Gleichbehandlung	28
406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	28
GRI 407: Vereinigungsfreiheit	29
407-1: Recht auf Vereinigungsfreiheit: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	29
GRI 408: Kinderarbeit	29
408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	29
GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit	29
409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	29
GRI 412: Prüfung Menschenrechte	29
412-1: Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	29
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	29
413-1: Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	29
413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	30
GRI 414: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken	30
414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	30
414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette	30
GRI 418: Schutz der Privatsphäre des Kunden	30
418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	30
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	30
419-1: Nichteinhaltung von sozioökonomischen Gesetzen und Vorschriften	30

---

## Allgemeine Standards

### 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 der 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, Finanzdienstleistungen und Mobilitätsangebote. Ausserdem bietet die Post den Kundinnen und Kunden 1189 Filialen und 968 Filialen mit Partnern ein Sortiment an Drittprodukten an. Dazu gehören Produkte mit einer Affinität zur Post wie beispielsweise Papeterieartikel oder Geschenkkarten.

Das Angebot für Geschäftskunden wird einerseits in Lösungen insbesondere entlang der E-Commerce-Wertschöpfungskette und andererseits in spezifische Produkte und Dienstleistungen in den vier Märkten Kommunikation, Logistik, Finanzdienstleistungen und Personenverkehr gegliedert.

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.

Eine 2017 geschärfte Markenidentität und -strategie wird künftig ein noch konsistenteres Erlebnis der Dachmarke und der beiden Leistungsmarken PostFinance und PostAuto sicherstellen. Das inhaltlich, formal und zeitlich abgestimmte Zusammenspiel der Kommunikationsinstrumente erzielt Synergiewirkungen und macht die Marken über sämtliche Kontaktpunkte hinweg stringenter erlebbar.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2017, Kapitel «Geschäftstätigkeit», Seiten 6–11
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Marken», Seite 10

##### 102-3: Ort des Hauptsitzes

Die Schweizerische Post AG  
Wankdorfallee 4  
Postfach  
3030 Bern  
Schweiz

##### 102-4: Betriebsstätten

Die Schweizerische Post ist in 19 Ländern tätig.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2017, Kapitel «Geografische Aufstellung», Seiten 7–10

### 102-5: Eigentum und Rechtsform

Seit 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 «Beziehungen zu Tochtergesellschaften» auf Seiten 152–154 des Finanzberichts sind die Beteiligungen ersichtlich.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2017, Kapitel «Konzernstruktur und Aktionariat», Seite 62

### 102-6: Bediente Märkte

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Finanzbericht 2017, Kapitel «Geschäftstätigkeit», Seiten 6–11
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Geschäftsentwicklung», Seiten 25–52
- Finanzbericht 2017, Tabelle «Segmentinformationen», Seiten 94–97

### 102-7: Grössenordnung der Organisation

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2017, Tabelle «Kennzahlen im Fünfjahresvergleich», Seite 71
- Geschäftsbericht 2017, Tabelle «Unsere Leistungen 2017» und Kapitel «Märkte und Segmente» in der vorderen Klappe des Geschäftsberichts
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Beziehungen zu Tochtergesellschaften», Seiten 152–154

### 102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 102, Abschnitte «Personalbestand» und «Anstellungsverhältnisse»
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 203, Abschnitt «Arbeitsplätze in den Regionen»
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 404

### 102-9: Lieferkette

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

Cluster	Risikoreiche Warengruppen (gemäss Matrix sozioökonomische und ökologische Risiken)
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 Chemikalien Energieträger Baufträge an Subunternehmer

Insgesamt kamen im Berichtsjahr 95 Prozent der Lieferanten aus der Schweiz (40 575) und fünf Prozent aus dem Ausland (2196). Das Beschaffungsvolumen betrug 2947 Millionen Franken.



Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt «Lieferkette»
- Beschaffungsstrategie Post:  
[www.post.ch/de/geschaefftlich/themen-a-z/beschaffungsorganisation-post/beschaffungspolitik](http://www.post.ch/de/geschaefftlich/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 2017, Kapitel «Zugänge und Abgänge von Tochtergesellschaften», Seiten 155–157

#### 102-11: Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen

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 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 eigens 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 Vereinbarungen mit folgenden Organisationen unterzeichnet: act Cleantech Agentur Schweiz, United Nations Global Compact, Fair Wear Foundation, Environmental Monitoring and Measurement System der International Post Corporation, WWF Climate Savers, 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: Aussagen der Führungskräfte

Die Vision der Post, die von der höchsten Leitungsebene entwickelt und verabschiedet wurde (und eine Erklärung der höchsten Entscheidungsträger Verwaltungsrat und Konzernleitung ist), umfasst den Kernwert «nachhaltig». Ausschnitte aus der Vision:

Wir verbinden die physische und die digitale Welt und setzen mit unseren Produkten und Systemlösungen neue Massstäbe. Damit vereinfachen wir unseren Kundinnen und Kunden das Handeln in einem komplexen Umfeld und verhelfen ihnen zu mehr Freiräumen.

Für unsere Kundinnen und Kunden:

- Wir begegnen unseren Kundinnen und Kunden auf Augenhöhe.
- Unsere Angebote sind einfach, verständlich und unkompliziert in der Anwendung
- Unsere Systemlösungen führen zu partnerschaftlichen Beziehungen
- Wir schaffen ein über alle Kontaktpunkte hinweg konsistentes Kundenerlebnis

Für die Gesellschaft:

- Wir leisten einen massgeblichen Beitrag an eine moderne Infrastruktur der Schweiz
- Wir sichern die internationale Anbindung mit unseren Konzerngesellschaften und Partnerschaften
- Wirtschaftlichen Erfolg bringen wir mit ökologischem Bewusstsein und gesellschaftlicher Verantwortung in Einklang

Für unsere Mitarbeitenden:

- Wir verstehen das Engagement und die Innovationskraft der Mitarbeitenden als wichtige Quelle unseres Erfolgs
- Wir verfolgen gemeinsame Ziele und pflegen postweit eine konstruktive, respektvolle Zusammenarbeit
- Wir fördern die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und bieten fortschrittliche, marktgerichtete Arbeitsbedingungen

Nachhaltigkeit:

- Wir handeln nachhaltig und richten uns auf den langfristigen Geschäftserfolg aus. Wir streben eine angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg an

Als strategische Stossrichtungen will die Post für die Schweiz, die Kundinnen und Kunden, die Mitarbeitenden und den Eigner Mehrwert schaffen, indem sie die Qualität der Grundversorgung sichert, nachhaltig wirtschaftet, die Kundenzufriedenheit und das Mitarbeitendenengagement stärkt und durch stabile Marktpositionen die finanziellen Ziele des Eigners erfüllt. Als zentrale Messgrösse definiert sie unter anderem einen Zielwert für ihre CO<sub>2</sub>-Effizienz.

Der Stellenwert der Nachhaltigkeit wird in der Corporate Responsibility (CR) Charta von der Konzernleiterin öffentlich dargelegt. Zudem verfügt die Post über eine CR-Strategie, die sich auf die vier von den Stakeholdern als wesentlich erachteten Handlungsfelder «verantwortungsvolle Beschaffung», «Klima und Energie», «Kreislaufwirtschaft» und «Corporate Citizenship» konzentriert.

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 2017, Kapitel «Strategie und Transformation», Seiten 5–18
- Geschäftsbericht 2017, Kapitel «Verantwortung», Seiten 57–62
- CR-Strategie: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)
- Verhaltenskodex:  
[www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)
- Vision: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision)

## Ethik und Integrität

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

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Vision: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/vision](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/unsere-grundsaeetze/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/grundsaeetze/ueberfuehrung.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsaeetze/ueberfuehrung.pdf)
- 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)

## Unternehmensführung

### 102-18: Führungsstruktur

Die sieben Mitglieder der Konzernleitung und die Konzernleiterin werden vom Verwaltungsrat gewählt. Sie sind für die operative Führung des ihnen zugeteilten Bereichs verantwortlich. Die Konzernleiterin 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 verantwortlich für die Erfüllung der Verpflichtung zur Grundversorgung. Sie hat das Recht, Konzerngesellschaften zur Erfüllung beizuziehen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Finanzbericht 2017, Kapitel «Corporate Governance», Seiten 61–73

## Einbindung von Stakeholdern

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

Zur Verbesserung der Qualität und der Aussagekraft der Kommunikation zu Corporate Responsibility ist die Post bestrebt, die wichtigsten Anspruchsgruppen direkt oder indirekt in den Prozess der Berichterstattung und Kommunikation einzubeziehen. Der Einbezug erfolgt in regelmässigen Abständen durch eine standardisiert durchgeführte Stakeholderbefragung sowie durch die Mitgliedschaft und Mitarbeit bei den unter 102-13 genannten Organisationen, Institutionen und Initiativen. Die Post berücksichtigt die wichtigsten Anspruchsgruppen bei der Auswahl der Kennzahlen, bei der Festlegung des Geltungsbereichs der Aussagen sowie bei der Form des Berichts. Damit will sie sicherstellen, dass sowohl die Form als auch der Inhalt des Berichts den Bedürfnissen der verschiedenen Adressaten entsprechen.

Die folgenden Stakeholder wurden von der Post in den Dialog miteinbezogen (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: Tarifverhandlungen

Mitarbeitende mit einem Gesamtarbeitsvertrag fallen ausnahmslos unter Kollektivvereinbarungen.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 102, Abschnitt «Anstellungsverhältnis»

### 102-42: Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern

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 Stakeholdereinbeziehung

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, politische 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 bestimmten Themen erfahren, und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog. Der Austausch findet in persönlichen Gesprächen oder über institutionalisierte Informationsplattformen statt. Zudem will die Post die Kommunikation in den Regionen der Schweiz weiter verankern und ausbauen. Dazu wird eigens eine Organisationseinheit gebildet, die den Regionen in der Romandie, in der Deutschschweiz und im Tessin direkte Ansprechpartner für Medien und Politik bietet. 2017 fanden im Rahmen der PostNetz-Entwicklung insgesamt 130 Dialogveranstaltungen in Gemeinden statt. Dabei bekommt die Bevölkerung die Gelegenheit, ihre Bedürfnisse aus Kunden- und Arbeitnehmersicht mitzuteilen, und die Post geht ausführlich darauf ein.

Die Einbeziehung der Anspruchsgruppen erfolgt u. a. durch Stakeholdertreffen und durch die Mitgliedschaft und Mitarbeit bei Organisationen, Institutionen und Initiativen. 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 durch diese freigegeben. Das Konzept selbst ist vertraulich und wird nicht publiziert.

### 102-44: Schlüsselthemen und Anliegen

Nach wie vor war 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/positionspapiere](http://www.post.ch/de/ueber-uns/themen/positionspapiere)

## Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

### 102-45: Konsolidierungskreis

Die Berichterstattungsgrenze des vorliegenden GRI-Berichts 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 2017, Kapitel «Beziehungen zu Tochtergesellschaften», Seiten 152–154
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Jahresabschluss Konzern», Seiten 75–80 (Grundlagen der Rechnungslegung)

102-46: Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung

Die Post hat 2015 eine Relevanzmatrix für die Post CH AG und die PostAuto AG erstellt. Es wurden insgesamt zehn externe Interviews mit Privat- und Geschäftskunden, Bundesämtern, Parteien, Gewerkschaften sowie NGOs geführt und zwei Fokusgruppen befragt. Intern wurden rund 35 Personen befragt, inklusive vier Mitglieder der Konzernleitung. Zusätzlich lieferten die Stakeholder-Dialoge Inputs für die Bestimmung der Berichts- und Kommunikationsinhalte sowie die Definition der Zielgruppen (Stakeholder) für den Bericht. Der vorliegende GRI-Bericht stützt sich auf diese Relevanzmatrix.

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

Relevanzmatrix



Weiter wird in der Berichterstattung Stellung zu Fällen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance genommen, die von externen Quellen als relevant eingestuft werden. Quelle dafür sind zusätzlich zu allenfalls bereits bekannten Vorfällen zum Beispiel auch solche aus der RepRisk-Datenbank. Der RepRisk-Risikoindex der Post war über die vergangenen Jahre generell niedrig. Dementsprechend erhält die Post im Länder- und Sektorvergleich auch das dritthöchste Rating A.

## 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, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Prüfung Menschenrechte
Arbeitsbedingungen bei Lieferanten	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen
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, Insgesamt Ökologie, Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte
Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung
Wettbewerbspraxis	Wettbewerbswidriges Verhalten

## 102-48: Neuformulierung der Informationen

Die neue Darstellung von Informationen im vorliegenden Bericht folgt der Umstellung von GRI G4 zu GRI-Standards. Ansonsten gibt es im Vergleich zum vorjährigen Integrierten Geschäftsbericht keine Änderungen.

## 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Im Sinne der Fokussierung der Berichterstattung gelten in der diesjährigen Berichterstattung die Aspekte der drei wichtigsten Felder oben rechts in der Relevanzmatrix als wesentlich.

## Berichtsprofil

## 102-50: Berichtszeitraum

Der Inhalt des vorliegenden Berichts bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember 2017).

## 102-51: Datum des aktuellsten Berichts

Der letzte Integrierte Geschäftsbericht wurde für das Geschäftsjahr 2016 am 9. März 2017 veröffentlicht.

## 102-52: Berichtszyklus

Jährlich.

## 102-53: Kontaktangaben 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 der Option «Core» der GRI-Standards 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

Im Kapitel Managementansatz werden die für das Unternehmen wesentlichen Themen näher erläutert, deren Auswirkungen aufgezeigt und beurteilt, wie diese jeweils angegangen und vorangetrieben werden.

#### 103-1: Erklärung der wesentlichen Aspekte 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: Der Managementansatz und seine Komponenten sowie

#### 103-3: Prüfung des Managementansatzes

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

Die Post begegnet den Herausforderungen in ihrem Umfeld in den Jahren 2017 bis 2020 mit einer 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 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*

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 2017, Kapitel «Transformationsstrategie», Seiten 16–22
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Wesentliche nicht finanzielle Ergebnisse», Seiten 45–52
- Übersicht Sponsoring: [www.post.ch/sponsoring](http://www.post.ch/sponsoring)
- CR-Strategie: [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/verantwortung/unser-anspruch)
- 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: Sie bietet über 18 000 Arbeitsplätze an – in der Zustellung, in Filialen, Logistik- und Paketzentren, Operations Centers von PostFinance und der Kundenberatung. Arbeitsplätze, für die vielfach aus betriebswirtschaftlicher Sicht eine Konzentration angezeigt wäre. Doch die Post will ihre regionalpolitische Verantwortung wahrnehmen und siedelt deshalb solche Arbeitsplätze dezentral an. So leistet sie 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 die Post 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 an ihre Mitarbeitenden im In- und Ausland.

Die Post schafft Rahmenbedingungen, die es ihren Mitarbeitenden erlauben, verschiedene Lebensbereiche selbstverantwortlich miteinander zu verbinden. Als Gründungsmitglied der «Work Smart Initiative» fördert die Post aktiv flexible und ortsunabhängige Arbeitsformen. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitsmodelle. Rund 21 600 Mitarbeitende arbeiten Teilzeit, rund 8500 nutzen jährlich einen Telearbeitsplatz, und auch das Jobsharingangebot wird genutzt. 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. Zurzeit arbeitet fast die Hälfte aller Mitarbeitenden Teilzeit, d. h. mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent. Darunter sind auch immer mehr Männer.

Alle Mitarbeitenden erhalten den «Verhaltenskodex Post» mit dem Arbeitsvertrag zugestellt. Lieferanten müssen den «Sozial- und Ethikkodex» unterzeichnen, welcher das Kernübereinkommen der International Labour Organization beinhaltet.

Die Post ist aufgrund der Sozialpartnerschaft verpflichtet, mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair über die Rahmenbedingungen für die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden zu verhandeln. Das kooperative Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden erlaubt konsensfähige Lösungen, die den Arbeitsfrieden weitestgehend garantieren. Die arbeitsrechtlichen Grundlagen des Postpersonals basieren auf dem Schweizerischen Obligationenrecht (mit Bezug auf das Arbeitsgesetz bzw. Arbeitszeitgesetz für PostAuto). Für das Gros der Angestellten gilt einer der künftig insgesamt zehn Gesamtarbeitsverträge (GAV). Zusammen mit ihren



Sozialpartnern strebt die Post stets zukunftsgerichtete Lösungen im Interesse der Kunden, der Mitarbeitenden und des Unternehmens an. In den letzten zwei Jahren wurde ein Grossteil der Gesamtarbeitsverträge neu verhandelt und in Kraft gesetzt.

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 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)
- Gesamtarbeitsvertrag Post: [www.post.ch/-/media/post/gav/gesamtarbeitsvertrag-postch-ag.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/gav/gesamtarbeitsvertrag-postch-ag.pdf)
- 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)
- Verhaltenskodex: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf)
- Geschäftsbericht 2017, Kapitel «Mitarbeitende», Seiten 53–56

### *Arbeitsbedingungen bei Lieferanten*

Eine verantwortungsvolle Beschaffung hat bei der Post als eines der vier Handlungsfelder der Corporate-Responsibility-Strategie 2017–2020 einen hohen Stellenwert und liegt im Verantwortungsbereich der Beschaffungsorganisation. Nachhaltigkeit ist in der Beschaffungsstrategie als eine von fünf Stossrichtungen verankert und 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.

Bereits über 95 Prozent der Lieferanten haben den Sozial- und Ethikkodex der Post unterschrieben oder einen weiterreichenden, 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 weitergehenden 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. Die Lieferanten haben den Sozial- und Ethikkodex vor Ort und mehrsprachig auszuhängen.

Im Jahr 2017 wurden allgemeine und warengruppenspezifische Corporate-Responsibility-Kriterien definiert und konsequent in den Beschaffungs-Kriterienkatalog für jede Warengruppe integriert. Zudem wurden Nachhaltigkeitskriterien formuliert, die seit 2017 in alle öffentlichen Ausschreibungen aufgenommen worden sind.

Die Post setzt seit 2017 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. Erste Lieferanten wurden 2017 bewertet, bis 2020 soll dies die rund 300 strategisch wichtigsten Lieferanten betreffen. 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). Seit 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 macht die Kontrollen der Sozialstandards sowie die Schulungen für die Post in den Risikoländern China und Bulgarien, die 27 Prozent des Beschaffungsvolumens der Bekleidung ausmachen. 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 gemeinsames Programm der International Labour Organization (ILO)

und der International Finance Corporation (IFC), in Jordanien durchgeführt. Diese machen acht Prozent des Volumens aus.

Des Weiteren werden bei Audits im Transportsektor seit 2016 soziale und ökologische Kriterien überprüft, und im Jahr 2017 wurden alle unter Vertrag stehenden Seminarhotels zu Nachhaltigkeitskriterien befragt und dafür sensibilisiert.

Intern plant die Post 2018 weitreichende Schulungen zur Sensibilisierung der Beschaffungsorganisation und wird Nachhaltigkeitskriterien durchgängig in die jährlichen Zielvereinbarungen aufnehmen.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Die Lieferanten wesentlicher Warengruppen haben den Sozial- und Ethikkodex der Post unterschrieben. Die nachhaltige 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.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2017: Corporate-Responsibility-Strategie Handlungsfeld Beschaffung, Seite 58
- 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*

Um allen Mitarbeitenden der Post gesunde und sichere Arbeitsplätze zu ermöglichen, wurde für die Konzerngesellschaften Post CH AG, PostAuto AG und PostFinance AG im Jahr 2011 eine von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) zertifizierte Betriebsgruppenlösung erarbeitet – zur Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508 sowie aller rechtlichen Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese EKAS-zertifizierte Betriebsgruppenlösung ist für alle Konzernbereiche verpflichtend. Sie wird laufend überarbeitet und aktualisiert sowie detailliert mit den Gewerkschaften abgestimmt. Darauf aufbauend wurden in allen Konzernbereichen in Bezug auf deren Gefahren und Risiken konkrete Arbeitssicherheitssysteme erarbeitet, die durch ausgebildete Sicherheitsfachpersonen betreut, weiterentwickelt und vor Ort umgesetzt werden.

Zehnmals pro Jahr tagt ein Sicherheitsausschuss sowie eine Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz. Bei diesen Treffen werden zentrale Aspekte zu Gesundheit und Sicherheit diskutiert und vorangetrieben. Die Funktionsfähigkeit der Betriebsgruppenlösung wird in jährlichen Systemaudits der Bereiche und in detaillierten Sicherheitsaudits an den Standorten durch die Sicherheitsfachpersonen sichergestellt. Nach Bedarf werden zudem thematische Gefahrenermittlungen an den Standorten durchgeführt. Zudem wurde das gesamte Sicherheitssystem im Jahr 2016 umfassend durch die interne Revision überprüft. Das Ergebnis fiel sehr gut aus. Ergänzt werden diese Massnahmen durch externe Kontrollen durch Arbeitsinspektoren und die Schweizerische Unfallversicherung Suva, welche auch unangekündigt stattfinden können.

Die Unfall- und Krankheitszahlen werden monatlich ausgewertet. Jährlich informiert eine konsolidierte Konzern-Berichterstattung zu Unfallzahlen, Interpretation und Massnahmen. Jedes Arbeitssicherheitssystem sieht umfassende Schulungen für Mitarbeitende vor. Die Post setzt bei der Schulung von Fachpersonen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten zukünftig auch auf Virtual Reality und kann damit flexibel und kurzfristig auf aktuelle Bedürfnisse eingehen, da Schulungsinhalte schnell angepasst werden können.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Wesentliche Kennzahlen, wie Anzahl Berufsunfälle pro 100 Personaleinheiten und Anzahl Ausfalltage pro Berufsunfall, werden mindestens jährlich ausgewertet. Die Resultate werden im Sicherheitsprogramm der Post dargestellt. In der Folge der Einführung der Betriebsgruppenlösung zeigt sich ein signifikanter Rückgang der Anzahl Berufsunfälle. «Stolpern und Stürzen» ist mit Abstand die häufigste Unfallquelle, gezielte Sensibilisierungsmassnahmen zeigen jedoch Wirkung. Nach eingehender und unabhängiger Prüfung der Umsetzung des Arbeitssicherheitssystems durch die Gesundheitsförderung Schweiz erhielt die Post 2017 zum dritten Mal in Folge das Label «Friendly Work Space».

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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*

Seit dem 1. Januar 2004 hat die Post einen Infrastrukturauftrag. Dieser wurde auch ins Postgesetz vom 17. Dezember 2010 aufgenommen. Die Post ist verpflichtet, ein flächendeckendes Filialnetz zu betreiben. Zudem muss eine Filiale mit dem Angebot der Grundversorgung in angemessener Distanz erreichbar sein, das heisst für 90 Prozent der Bevölkerung innerhalb von 20 Minuten. Massgebend ist dabei die Erreichbarkeit mit dem öffentlichen Verkehr oder zu Fuss. Die gleiche Vorgabe gilt für die Dienstleistungen des Zahlungsverkehrs, die innerhalb von 30 Minuten erreichbar sein müssen.

Gemäss Artikel 34 der Postverordnung 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.

Sozialgesellschaftliche Engagements sind in der Corporate-Responsibility-Strategie der Post im Handlungsfeld «Corporate Citizenship» verankert. Bei solchen Aktivitäten stellt die Post einen Teil ihrer Ressourcen gezielt in den Dienst von gemeinnützigen und sozialen Anliegen. Ein 2017 erarbeitetes Rahmenkonzept trägt dazu bei, dass diese diversen Engagements konsequent verankert und koordiniert werden. Dadurch und durch den Bezug auf die Kernkompetenzen der Post kann das Wirkungspotenzial dieser sozialen Engagements effizienter genutzt werden.

#### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Die Post hat eine lange Tradition in gesellschaftlichen Engagements. So stellt sie u. a. kostenlose Logistikleistungen für die Verteilaktion «2 x Weihnachten» des Schweizerischen Roten Kreuzes bereit und liefert Weihnachtsgeschenke an Menschen in Not aus. Auch für die Kultur setzt sich die Post ein, indem sie Schweizer Künstlerinnen und Künstler mit der posteigenen Kunstsammlung unterstützt. Stiftungen und Projekte mit einem sozialen bzw. kulturhistorischen Hintergrund oder einem Fokus auf die Jugendarbeit werden durch die Post gefördert – über den Briefmarkenfonds oder über die Herausgabe von Zuschlagsmarken. Dies alles trägt zur besseren Sichtbarkeit der Bemühungen bei und zur Wahrnehmung der Post als attraktive Arbeitgeberin.

Verweise und weiterführende Dokumente:

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

#### *Klima und Energie, Luftschadstoff- und Lärmemissionen*

Die Klima- und Energieziele leiten sich aus der Strategie, den Stossrichtungen und Zielen ab. Auf Ebene Konzern ist die Abteilung Corporate Responsibility (CR) für das Management ökologischer Nachhaltigkeit, das heisst die Koordination und Umsetzung der CR-Strategie des Konzerns im Handlungsfeld Klima und Energie verantwortlich. Zusammen mit dem Fachausschuss Nachhaltigkeit und gezielten Fachgruppen werden Massnahmen zur CR-Strategie entwickelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft. Im Fachausschuss Nachhaltigkeit nehmen Leitungsmitglieder jedes Geschäfts- und Funktionsbereichs Einsitz; in der Fachgruppe Klima und Energie operativ arbeitende Mitglieder jedes Konzernbereichs.

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 CO<sub>2</sub>-Abgabe wieder zweckgebunden in den Klimaschutz investiert. 2016 wurde ausserdem das Netzwerk der Nachhaltigkeitsbotschafterinnen und -botschafter gegründet, 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. 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.

In der Corporate-Responsibility-Strategie 2017–2020 wurde das Konzernziel «Steigerung CO<sub>2</sub>-Effizienz um 25 Prozent bis 2020 (Basisjahr 2010)» definiert, und die Zielerreichung befindet sich auf Kurs.

Zum zweiten Mal in Folge erhält die Post den Gold Award im «IPC Environmental Measurement and Monitoring System» für das strategische Management sowie die operative Umsetzung im Handlungsfeld Klima und Energie. Sie verbesserte 2017 ihren Carbon Management Proficiency Score erneut und bleibt damit im Kreis der besten Postunternehmen der Welt.

Im CDP Supply Chain Rating erreichte die Post 2017 den drittbesten Status «B». Nur sechs Prozent aller befragten Unternehmen erreichen diesen Status. Gemäss CDP betreibt die Post ein «im Management verankertes koordiniertes Handeln in Fragen des Klimawandels».

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2017, Kapitel «Verantwortung», Seiten 57–62
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Transformationsstrategie», Seiten 16–22
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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. Es ist in einem eigenen Fachausschuss gebündelt und organisiert, der an die Konzernleitung bzw. den Verwaltungsrat berichtet. Die Grundlagen einer ethischen Zusammenarbeit sind – als Basis der Compliance – im Verhaltenskodex festgehalten, der für alle Mitarbeitenden bindend ist.

Das 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 Beschaffungsrecht, Kartellrecht und Postrecht. Zu jedem Thema des Compliance-Portfolios werden Programme erarbeitet. In diesen werden die erforderlichen Massnahmen definiert, um die Risiken von Verstössen gegen Normen und Vorschriften präventiv zu minimieren. Im Zentrum dieser Massnahmen stehen eine verständliche Kommunikation sowie eine gezielte Schulung zu den einzelnen Themen. Die Compliance-Programme werden regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und angepasst.

Nachdem das überarbeitete Compliance-System 2017 erfolgreich eingeführt wurde, erfolgt die Überwachung zurzeit im konstanten Austausch mit allen betroffenen Bereichen und in der Umsetzung der Prozesse. Für die Zukunft vorgeschlagen sind regelmässige Audits über alle Konzernbereiche. Exponierte Bereiche sind zudem ISO-9001- und ISO-14001-zertifiziert und werden daher mindestens jährlich extern überprüft.

Umfangreiche und wiederkehrende E-Learning-Schulungen inkl. Lernkontrollen zum Thema Compliance für Kadermitarbeitende werden bereits durchgeführt und sind verpflichtend. Zudem ist das Compliance-System vollständig im für alle Mitarbeitenden zugänglichen Intranet dokumentiert. Konzernleitung und Verwaltungsrat werden halbjährlich in einem Statusbericht über die Fortschritte informiert. Für alle Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden besteht die Möglichkeit, Verstösse anonym zu melden.

Besonders zentral ist bei der Post der Schutz der Kunden-, Lieferanten- und Mitarbeitendendaten. Daher verfügt sie über eine umfassende Datenschutzorganisation, die sicherstellt, dass die relevanten Gesetze sowie die internen Vorgaben eingehalten werden. Die Post hat eine betriebliche Datenschutzverantwortliche gemäss Datenschutzgesetz ernannt. Sie erlässt Datenschutzvorschriften, kontrolliert zusammen mit den Datenschutzbeauftragten der Bereiche deren Einhaltung und empfiehlt Verbesserungsmaßnahmen.

### *Wirksamkeit und Ergebnisse*

Die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems wird regelmässig überprüft, und die notwendigen Anpassungen werden vorgenommen. Im Jahr 2017 wurden keine Verfahren im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen gegen die Post eröffnet.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2017, Abschnitt «Compliance», Seite 56
- 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)

---

## Spezifische Standards

### 200 Wirtschaftliche Angaben

Die wirtschaftlichen Angaben umfassen finanzielle Aspekte, Leistung und Risiken, Marktpräsenz sowie Informationen zu Antikorrupktion und Wettbewerb.

#### GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

##### 201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 201, Abschnitte «Finanzielles Ergebnis» und «Verteilung der Wertschöpfung»

##### 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere 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 auf 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:

- Geschäftsbericht 2017, Kapitel «Verantwortung», Seiten 57–62

##### 201-3: Verpflichtungen aus Pensionsplänen

Die konzerneigene Vorsorgeeinrichtung Pensionskasse (PK) Post versichert 43 600 Postmitarbeitende in der Schweiz und richtet jährlich 740 Millionen Franken an Renten für 29 600 Rentenbeziehende aus. Ende 2017 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 lebenslänglichen 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 2017, Kapitel «Personalvorsorge», Seite 99
- Finanzbericht 2017, Kapitel «Deckungsstatus», Seite 103
- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 von Seiten der Regierung

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Finanzbericht 2017, Kapitel «Staatliche Abgeltungen», Seite 95

### GRI 202: Marktpräsenz

#### 202-1: Verhältnis der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die wesentlichen Geschäftsstandorte befinden sich in der Schweiz (85 Prozent der Mitarbeitenden). Über 95 Prozent der Mitarbeitenden stehen in einem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 319 ff. OR und sind auf der Grundlage eines Gesamtarbeitsvertrags angestellt, der für jede Stufe verbindliche Lohnbänder enthält. Demzufolge sind die Geschlechter gleich zu behandeln und Mitarbeitende nicht unter dem anwendbaren Mindestlohn einzustellen. Die Post ist aufgrund der Sozialpartnerschaft verpflichtet, mit den vertragschliessenden Gewerkschaften syndicom und transfair über die Rahmenbedingungen für die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden zu verhandeln.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 201, Abschnitt «Anstellungsverhältnisse»

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 202

### GRI 205: Korruptionsbekämpfung

#### 205-1: Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Grundsätzlich wird das Korruptionsrisiko im Postgeschäft nicht als erhöht eingestuft. Als exponierte Bereiche gelten insbesondere der Einkauf und der Verkauf.

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

Die Post verfügt 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 Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen

Es sind keine Fälle bekannt.

### GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten

#### 206-1: Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, 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 zieht den Entscheid ans Bundesverwaltungsgericht weiter. Ein weiteres Verfahren wurde 2017 folgenlos eingestellt.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Medienmitteilung der Post: <https://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2017/post-weist-vorwuerfe-der-weko-zurueck>

## 300 Ökologische Angaben

Die ökologischen Angaben beinhalten Informationen zum Energiebedarf, zu den verursachten Emissionen und ökologischen Aspekten in der Lieferkette.

### GRI 302: Energie

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

Die Post nutzt im Wesentlichen eingekaufte Energie aus Fremdproduktion. Der Energieverbrauch ging im Berichtsjahr um 4 Prozent zurück und liegt nun bei 887 Gigawattstunden. Dabei stellen die Treibstoffe mit 74 Prozent den grössten Anteil dar, gefolgt von Strom mit 17 Prozent und den Brennstoffen mit 9 Prozent.

Der Anteil erneuerbarer Energieträger liegt bei Brenn- und Treibstoffen bei 19,6 Prozent, da die gesamte Zwei- und Dreiradzustellflotte elektrisch mit Strom aus erneuerbaren Quellen und alle Gasfahrzeuge in der Zustellung zu 100 Prozent mit Biogas betrieben werden. Der Strom stammt schon seit 2008 aus erneuerbaren, zertifizierten Energiequellen, seit 2016 sind zehn Prozent davon hochwertiger «naturemade star»-zertifizierter Ökostrom, der von einer Windturbine auf dem Mont Crosin im Schweizer Jura und von diversen Bauernhöfen, Kleinbetrieben und ökologischen Kleinwasserkraftwerken in der ganzen Schweiz produziert wird. Die übrigen 90 Prozent sind vollständig «naturemade basic»-zertifiziert.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 567 Gigawattstunden und ging damit ebenfalls um 3 Prozent zurück.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 302

#### 302-3: Energieintensität

Die Energieeffizienz (der Kehrwert der Energieintensität) konnte seit 2006 um 29,6 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 2017, 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 2017 über 2 Millionen Franken in Massnahmen wie Elektro- und Hybridbusse, Elektrolieferwagen, 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 von den Rechenzentren. Für neue oder sanierungsbedürftige Heizungen werden ausschliesslich Heizungen eingesetzt, die mit erneuerbaren Energieträgern betrieben werden.
- Energieeffizientes Bauen und Anwenden modernster Energiestandards bei neuen Gebäuden unter Berücksichtigung der Standards MINERGIE, MINERGIE-ECO oder DGNB. Der neue Hauptsitz der Post in Bern-Wankdorf ist DGNB-zertifiziert und hat das höchste Label Platin erhalten. Der Post-Finance-Hauptsitz ist MINERGIE-ECO-zertifiziert.
- Einsatz von erneuerbaren Energien. Der gesamte Strom stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren, «naturemade basic»-zertifizierten Energiequellen. Davon sind sogar mindestens zehn 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 aktuelle Leistung unserer Fotovoltaikanlagen kann jederzeit live eingesehen werden. Zwölf weitere Anlagen sind bis 2020 in Planung.
- 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 etwa 45 Prozent der energieeffizienten Fahrzeugflotte ist mit alternativen Antrieben wie Elektro- oder Biogasmotoren unterwegs. Dabei wird die gesamte Elektrofahrzeugflotte mit Ökostrom aus der Schweiz betrieben: Dieser stammt zu 100 Prozent aus ökologischen Kleinwasserkraftwerken, Biomasseanlagen, Solaranlagen oder Windturbinen.
- Ausbildung unserer 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 unsere Mitarbeitenden gratis; wer ein Generalabonnement (GA) bevorzugt, erhält für die zweite Klasse einen Zuschuss. Alle Lernenden erhalten das GA gratis.
- Für Geschäftsreisen benutzen unsere 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 unseren Mitarbeitenden über 1000 Velos und E-Bikes von PubliBike gratis zur Verfügung.

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

Konkrete Beispiele zum Einsatz energieeffizienter und klimafreundlicher Produkte:

- Mit ökologischen Verpackungen wie dem PostPac Öko aus Recyclingkarton und der wiederverwendbaren Dispobox können Sendungen ressourcenschonend verpackt werden.

- Dank der 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.
- Alte Elektrogeräte sowie gebrauchte Nespresso-Kaffeekapseln können bei der Post abgegeben werden und werden fachgerecht entsorgt.
- Onlinedienste und das E-Finance-Angebot sparen Wege, Zeit und zudem viel Papier.
- Bei PostFinance kann in einen nachhaltigen Fonds investiert werden.
- In vielen Städten der Schweiz bietet die Post das Bikesharingangebot PubliBike an und fördert damit nachhaltige Mobilität und Gesundheit. Ausserdem unterstützt sie Carvelo2go, die Sharingplattform für E-Cargobikes.

## GRI 305: Emissionen

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

Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 188 245 Tonnen, was einer Abnahme von 2 Prozent entspricht. Treibstoffe machen dabei mit 93,1 Prozent die grösste CO<sub>2</sub>-Quelle aus, gefolgt von Brennstoffen mit 5,5 Prozent und flüchtigen Emissionen mit 1,4 Prozent.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 305

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

Die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Stromverbrauch betragen 20 123 Tonnen und liegen damit auf Vorjahresniveau. Sie machten damit circa 10 Prozent der direkten THG-Emissionen aus. Der gesamte Strom stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren, «naturemade basic»-zertifizierten Energiequellen. Davon sind sogar mindestens zehn Prozent hochwertiger «naturemade star»-zertifizierter Ökostrom.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 305

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

Die weiteren indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen bestehen hauptsächlich aus Emissionen der kraftstoff- und energiebezogenen Vorkette, aus Transporten durch Subunternehmer und aus dem Arbeitspendlerverkehr. Sie betragen 228 182 Tonnen, was in etwa der Summe aus Scope-1- und Scope-2-Emissionen entspricht.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 2017 um 19 Prozent verbessert werden.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 2017 über 2 Millionen Franken in Massnahmen wie Elektro- und Hybridbusse, Elektrolieferwagen, 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 diese unter anderem in ein posteigenes Kompensationsprojekt in der Schweiz.

### 305-6: Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)

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

Verweise und weiterführende Dokumente:  
– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 ist die von der Post verursachte Luftschadstoffbelastung gesunken.

Verweise und weiterführende Dokumente:  
– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 305

## GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

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

Seit 2017 müssen in 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 48 Lieferanten bei EcoVadis in Prüfung. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen die vorläufigen Ergebnisse erfreulicherweise über dem Benchmark von EcoVadis.

Es sind keine wesentlichen, tatsächlichen negativen Auswirkungen 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 Sozial-gesellschaftliche Angaben

Die sozial-gesellschaftlichen Angaben reichen von Informationen zur Beschäftigung, Arbeits- und Anstellungsbedingungen, Aus- und Weiterbildung und Vielfalt bis hin zu Compliance und Arbeitsbedingungen bei Lieferanten.

### GRI 401: Beschäftigung

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

Eine Aufgliederung nach Altersgruppe, Geschlecht und Region wird nicht vorgenommen, da dieser Detaillierungsgrad für die Schweizerische Post als unwesentlich angesehen wird: Die Post rapportiert für die «Region Schweiz». Die Aufteilungen in Geschlecht und Altersgruppen werden nicht kommuniziert.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 401, Abschnitt «Personalfuktuation und Austritte»

#### 401-3: Elternzeit

Grundsätzlich haben alle Mitarbeitenden Anspruch auf Elternzeit bei Geburt und Adoption. Nach Ablauf der vertraglichen Fristen können sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 401, Abschnitt «Elternzeit»

### GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

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

Die Post ist aufgrund der Sozialpartnerschaft verpflichtet, mit den Gewerkschaften syndicom und transfair über die Rahmenbedingungen für die Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden zu verhandeln. Die arbeitsrechtlichen Grundlagen des Postpersonals basieren auf dem Schweizerischen Obligationenrecht (mit Bezug auf das Arbeitsgesetz bzw. Arbeitszeitgesetz für PostAuto). Für das Gros der Angestellten gilt einer der insgesamt zehn Gesamtarbeitsverträge (GAV).

Zusammen mit ihren Sozialpartnern strebt die Post stets zukunftsgerichtete Lösungen im Interesse der Kundinnen und Kunden, der Mitarbeitenden und des Unternehmens an. In den letzten zwei Jahren wurde ein Grossteil der Gesamtarbeitsverträge neu verhandelt und in Kraft gesetzt. Die Mindestmitteilungsfristen richten sich nach dem Obligationenrecht.

### 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. Ebenso ist es möglich, Personalkommissionen an Standorten mit weniger als 50 Mitarbeitenden zu bilden. 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. Rund 25 Prozent der Mitarbeitenden werden von den Personalkommissionen vertreten.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, 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 in einem jährlichen Reporting zusammengefasst. In der Folge der Einführung der Betriebsgruppenlösung zeigt sich ein signifikanter Rückgang der Anzahl Berufsunfälle. «Stolpern und Stürzen» ist mit Abstand die häufigste Unfallursache und betroffen sind vornehmlich Extremitäten. Gezielte Sensibilisierungsmassnahmen zeigen jedoch Wirkung. Auf dem Zustelldienst liegt ein besonderes Augenmerk, da es hier am meisten zu Unfällen kommt.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 403

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

Eine Betriebsgruppenlösung hilft den verschiedenen Bereichen der Post als Leitfaden und Umsetzungsinstrument, um die Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Damit soll die Zahl der berufsbedingten Unfälle und Erkrankungen systematisch gesenkt werden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in einer internen Fachweisung für den gesamten Konzern institutionalisiert. Diese Betriebsgruppenlösung wurde bei der Einführung 2011, bei der Restrukturierung 2014 mit Vertretern der Gewerkschaften besprochen, ab der Rezertifizierung 2017 erfolgt dies jährlich. Mit den Gewerkschaften 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

Bei der Post waren 2017 gesamthaft 2106 Lernende in 15 Berufen in Ausbildung, was 5,7 Prozent des Personalbestandes in der Schweiz entspricht. Die Post gehört damit zu den grössten Ausbildungsbetrieben schweizweit. Rund 750 Lernende haben ihre berufliche Grundbildung 2017 erfolgreich abgeschlossen. Die Erfolgsquote bei den Lehrabschlussprüfungen betrug 98,6 Prozent, wobei drei von fünf der frischgebackenen Berufsleute bei der Post weiterbeschäftigt wurden. Ferner hat die Post 25 Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Rahmen der eigenen Traineeprogramme den Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht. Auf Lehrbeginn 2018 führt die Post den neuen Beruf ICT-Fachfrau/-mann ein.

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.

Genaue Daten zur Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden liegen nicht vor, da Bildungsaktivitäten zurzeit unvollständig und in zahlreichen verschiedenen Systemen gepflegt werden.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2017/post-setzt-sich-fuer-die-grundbildung-ein](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2017/post-setzt-sich-fuer-die-grundbildung-ein)  
– <https://lehrstellen.post.ch/de>  
– [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/innovation/postventure](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/innovation/postventure)

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

Mitarbeitende können sich jederzeit an das posteigene Laufbahnzentrum wenden zur beruflichen Standortbestimmung, Weiterbildung- und Karriereplanung sowie für eine berufliche Neuorientierung. Durch die digitale Transformation verändern sich darüber hinaus die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Veränderung vorbereitet und in der Transformation begleitet werden können, hat die Post eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche Massnahmen zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen koordiniert und initiiert.

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 404, Abschnitt «Laufbahnzentrum»

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

Für den weitaus grössten Teil der im Monatslohn vergüteten Belegschaft wird alljährlich ein Gespräch zur Leistungsbeurteilung und Mitarbeitendenentwicklung durchgeführt. Davon ausgenommen sind je nach Gesamtarbeitsvertrag Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20 bis 40 Prozent.

Mit allen Mitarbeitenden wird jährlich ein Mitarbeitendengespräch geführt. Dieses ist für die Vorgesetzten obligatorisch. Rund 66 Prozent aller Mitarbeitenden haben ein Zielvereinbarungsgespräch (rund 41 000 Mitarbeitende). Alle anderen Mitarbeitenden haben aufgrund ihres geringeren Beschäftigungsgrades ein sogenanntes Führungsgespräch. Neu eintretende Mitarbeitende haben ein Probezeitgespräch.

### GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit

#### 405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten

Verweise und weiterführende Dokumente:

– Finanzbericht 2017, Kapitel «Corporate Governance» Seiten 61–73

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 102, Abschnitt «Geschlechterverteilung»

– Kennzahlen zum Geschäftsbericht 2017, Blatt 405

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

2017 hat die Post eine umfassende Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und am Lohngleichheitsdialog erfolgreich teilgenommen. Das Ergebnis lag zur Berichtfertigstellung nicht vor.

### GRI 406: Gleichbehandlung

#### 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 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 zu Mobbing und sexueller Belästigung durchgeführt.

Im laufenden Jahr haben sich über 70 Mitarbeitende aufgrund von Spannungen am Arbeitsplatz an die Sozialberatung Post gewandt. Zur Klärung der Konflikte wurden mit den Beteiligten lösungsorientierte Gespräche, Mediationen oder Audits durchgeführt.

Insgesamt gingen bei der Sozialberatung acht konkrete Beschwerden gegen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ein. Aufgrund der detaillierten Abklärungen wurden konkrete Massnahmen eingeleitet und, wo möglich, einvernehmliche Lösungen gesucht.

## GRI 407: Vereinigungsfreiheit

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

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 85 Prozent in Europa produziert und alle Lieferanten verpflichten sich zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit. 15 Prozent der Produktion findet in China statt, wo keine allgemeine Vereinigungsfreiheit besteht. Dort existieren bei Post-Lieferanten interne Arbeitnehmervertretungen. Auf 2018 wird die Produktion in China jedoch signifikant zurückgefahren.

## GRI 408: Kinderarbeit

408-1: Geschäftsstandorte 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- und Pflichtarbeit

409-1: Geschäftsstandorte 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, welche die Einhaltung von fairen Arbeitsbedingungen unter anderem in Audits für die Mitgliedsfirmen überprüft.

## GRI 412: Prüfung Menschenrechte

412-1: Geschäftsstandorte, 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: Geschäftsstandorte 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 einem 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. Darum 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.

Verweise und weiterführende Dokumente:

- Geschäftsbericht 2017, Kapitel «Geschäftsentwicklung Postnetz», Seiten 37–40
- [www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2016/die-post-entwickelt-das-netz-der-zukunft](http://www.post.ch/de/ueber-uns/unternehmen/medien/medienmitteilungen/2016/die-post-entwickelt-das-netz-der-zukunft)
- [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: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

#### 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

Die 300 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 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 im Bekleidungssektor durch die intensive Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und Better Work. Die Lieferanten der IT-Warengruppen sind ausnahmslos Mitglieder der Responsible Business Alliance.

### GRI 418: Schutz der Privatsphäre des Kunden

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

Im Jahr 2017 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 sozioökonomischen Gesetzen und Vorschriften

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 zieht den Entscheid ans Bundesverwaltungsgericht weiter.



---

## Impressum und Kontakt

### **Herausgeberin**

Post CH 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 GRI-Bericht: [verantwortung@post.ch](mailto:verantwortung@post.ch)

Die Schweizerische Post AG  
Wankdorfallee 4  
Postfach  
3030 Bern  
Schweiz

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

**DIE POST** 