

Zukunft:

**alles
klar.**

ÖSTERREICHISCHE POST

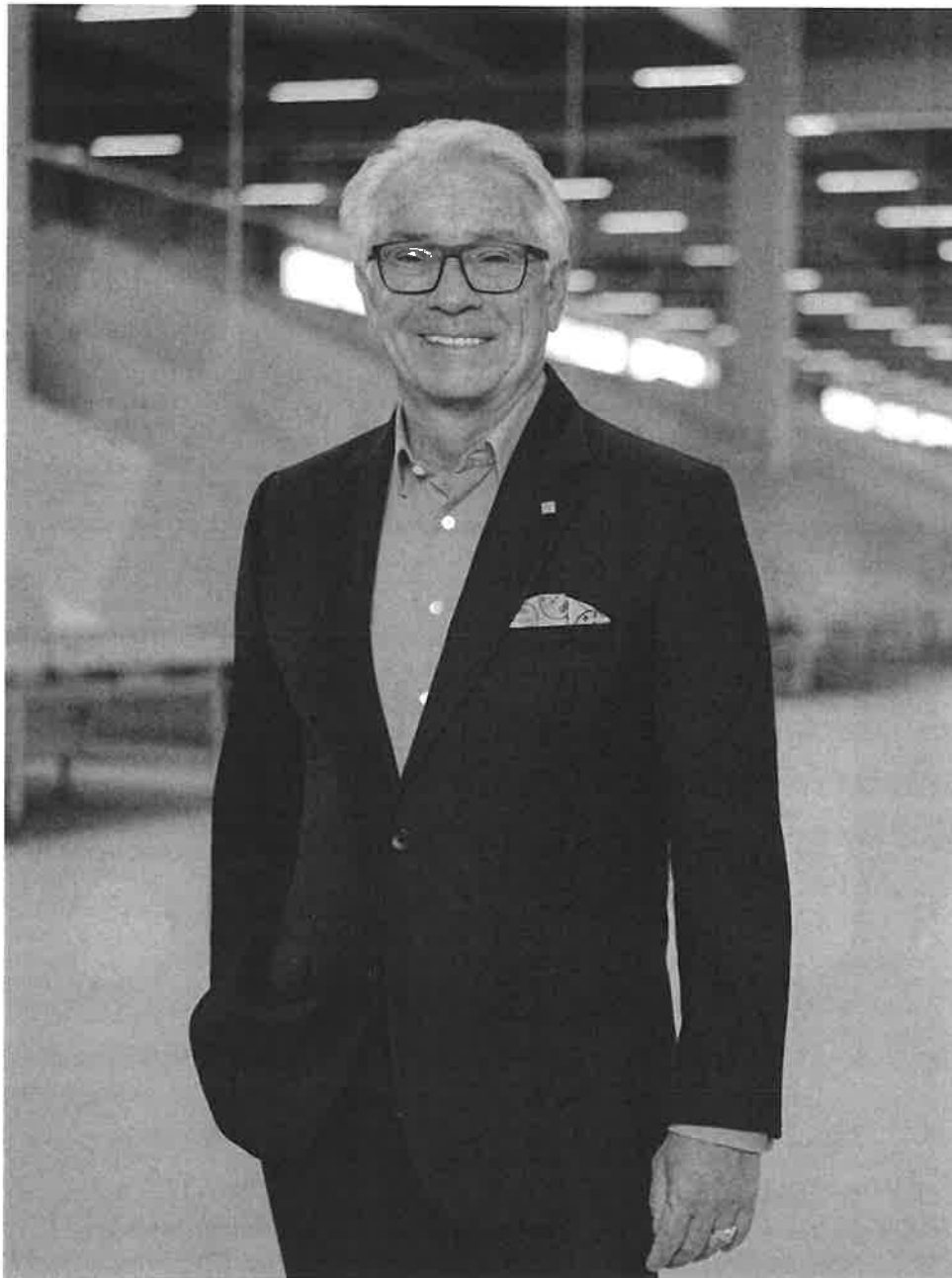
Nachhaltigkeitsbericht 2023



Zuverlässig einfach weiter.

Zukunft:
alles klar.

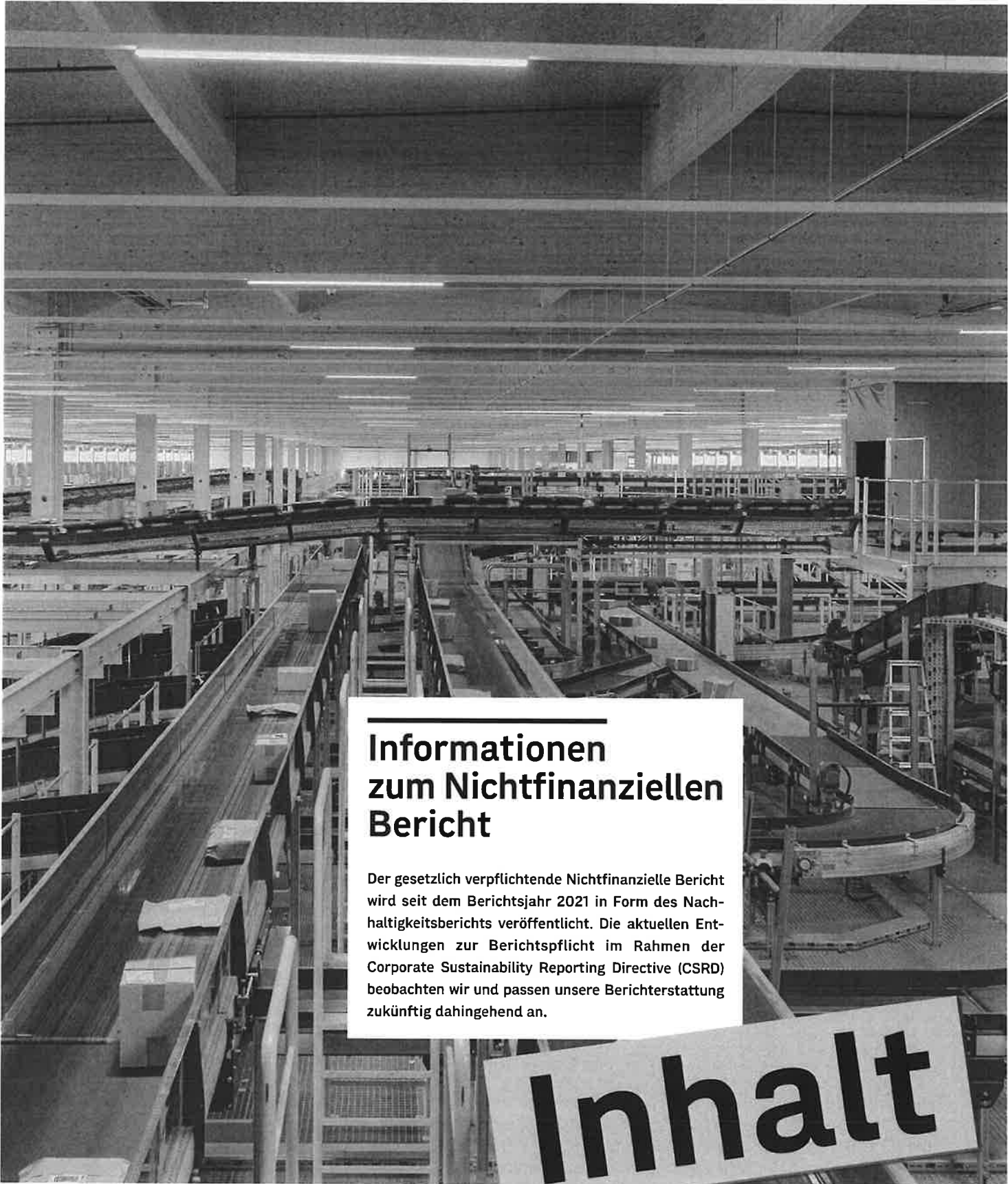
„Briefe und Pakete
immer besser und immer
nachhaltiger zustellen,
das ist unser Anspruch.“



Georg Pölzl, Generaldirektor
der Österreichischen Post

**Je komplexer unsere Welt,
desto klarer ist unser Leistungs-
versprechen: Pakete und
Briefe zuverlässig liefern, von
Mensch zu Mensch. Klar ist
auch, dass wir unser Geschäfts-
modell zukunftsfähig weiter-
entwickeln. Mit realistischem
Blick nach vorn gehen wir
konsequent unseren Weg in
die Nachhaltigkeit und sind
richtig gut aufgestellt, um die
Herausforderungen unserer
Zeit zu meistern.**

Zukunft:
**alles
klar.**



Informationen zum Nichtfinanziellen Bericht

Der gesetzlich verpflichtende Nichtfinanzielle Bericht wird seit dem Berichtsjahr 2021 in Form des Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht. Die aktuellen Entwicklungen zur Berichtspflicht im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beobachten wir und passen unsere Berichterstattung zukünftig dahingehend an.

Inhalt

LESEFÜHRUNG

Unsere Piktogramme verweisen auf andere Berichtsstellen sowie weiterführende Informationen.

 Sustainable Development Goals

 GRI-Index

 Geschäftsbericht

 Nachhaltigkeitsbericht

 Internet

Zuverlässig einfach weiter.

02 Zukunft: alles klar.

- 04 – Vorstandsinterview
- 08 – Highlights 2023
- 10 – Ratings und Auszeichnungen

14 Unternehmen & Verantwortung

- 14 – Die Österreichische Post im Überblick
- 18 – Integrierte Unternehmens- & Nachhaltigkeitsstrategie
- 26 – Masterplan Nachhaltigkeit 2030
- 32 – Wesentliche Themen
- 37 – Stakeholder Management
- 39 – ESG-Risikomanagement
- 50 – Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien

52 Wirtschaft & Kund*in

- 54 – Interview: Gemeinsam innovativ
- 56 – Managementansatz und Ziele
- 61 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Präsenz
& Privatkund*innenangebote**
- 63 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Brief-
& Paketprodukte**
- 66 – Wesentliches Thema:
Nachhaltige Beschaffung
- 69 – Wesentliches Thema:
**Nachhaltige Governance
& Compliance**
- 74 – Wesentliches Thema:
Stakeholder Value

78 Umwelt & Klima

- 80 – Interview: Nachhaltigkeit bei Flotte und Standorten
- 82 – Managementansatz und Ziele
- 86 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Mobilität
- 89 – Wesentliches Thema:
Grüne & effiziente Immobilien
- 91 – Wesentliches Thema:
Ressourceneffiziente Prozesse
- 92 – Wesentliches Thema:
Kreislaufwirtschaft

94 Mensch & Soziales

- 96 – Interview: Chancen für engagierte Menschen
- 98 – Managementansatz und Ziele
- 103 – Wesentliches Thema:
Unternehmens- & Arbeitskultur
- 109 – Wesentliches Thema:
Integriertes Diversitätsmanagement
- 111 – Wesentliches Thema:
Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 115 – Wesentliches Thema:
**Digitale Verantwortung –
Datenschutz & Datensicherheit**
- 116 – Wesentliches Thema:
**Gesellschaftlicher Dialog
& Kooperationen**

119 Weitere Informationen

- 121 – Nachhaltigkeit in Zahlen
- 134 – EU-Taxonomie
- 152 – Prinzipien der Berichterstattung
- 154 – GRI Content Index
- 164 – Glossar
- 165 – Bericht über die unabhängige Prüfung der Nichtfinanziellen Berichterstattung
- 168 – Kontakt & Impressum

Zukunft:
alles klar.

Für eine stabile Zukunft: Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung



Zukunft:
alles
klar.

Investitionen in unsere
Leistungsfähigkeit

Wenn wir auf das Berichtsjahr zurückblicken standen Unternehmen in ganz Europa vor bemerkenswerten Herausforderungen. Wie bewerten Sie das Jahr 2023 für die Post?

Georg Pölzl_ Mit dem geringen Wirtschaftswachstum und dem inflationsbedingten Kostenauftrieb bei Energie und Personal haben die Makroherausforderungen in Europa auch die Situation für ein Dienstleistungsunternehmen wie die Post sehr erschwert. Gleiches gilt auch für viele unserer Kund*innen.

Walter Oblin_ Die schwierige Konjunkturlage hat den Handel besonders getroffen. Und je schwerer sich der stationäre Handel tut, desto geringer sind die Marketingbudgets und desto weniger Flugblätter werden auch verschickt. Das haben wir in der Division Brief & Werbepost deutlich gespürt.

Peter Umundum_ Wenn wir in Österreich schon von einer schwierigen wirtschaftlichen Situation sprechen, so gilt das auch für Südost- und Osteuropa und umso mehr für die Türkei. Kein Wirtschaftswachstum, enorme Kostenauftriebe und eine Inflation, die in der Türkei bei durchschnittlich 60 Prozent liegt, machen Planbarkeit und ein stabiles Unternehmensumfeld zu einer spannenden Herausforderung. Vor diesem Hintergrund sind wir mit dem Erreichten sehr zufrieden und sprechen unseren Mitarbeiter*innen vor Ort ein großes Kompliment aus.

Zeigt sich das auch in den Zahlen?

Walter Oblin_ Das internationale Geschäft war 2023 einer der großen Treiber beim Umsatzwachstum. Hier ist speziell das Paketgeschäft in der Türkei zu erwähnen. In der Türkei sind wir beim Umsatz um 41 Prozent gewachsen. Für unser gesamtes Unternehmen gilt, dass wir stolz darauf sind, unter schwierigen Bedingungen eine gute operative Performance gezeigt zu haben. Denn trotz der erheblich gestiegenen Kosten haben wir mit einem Umsatzwachstum von neun Prozent ein Ergebnis erzielt, das leicht über dem des Vorjahres liegt.

Gab es neben all den herausfordernden Makroentwicklungen in den vergangenen Monaten auch positive Trends?

Peter Umundum_ Wir konnten 2023 in allen Regionen einen soliden Wachstumspfad beschreiten. Gerade in schwierigen Zeiten hilft uns dabei, dass in vielen Regionen der Welt der E-Commerce und damit auch die Menge der verschickten Pakete zunimmt. Mit der Pandemie haben neue Bevölkerungsgruppen den Online-Einkauf zu einem Teil ihres Alltags gemacht. Nach dem Boom ging es gemächlicher weiter, aber der Trend ist quer durch alle Bereiche und Käufer*innenschichten eindeutig: Das Online-Segment wächst weiter. Zumal auch sehr viele Einzelhändler*innen gelernt haben, dass es

**Peter Umundum, Vorstandsleiter,
Vorstand Paket & Logistik**

Peter Umundum ist seit 1. April 2011 Vorstand Paket & Logistik der Österreichischen Post. Seine Verantwortungsbereiche umfassen das Paketgeschäft Österreich und Konzernunternehmen in Südost- und Osteuropa sowie der Türkei und Aserbaidschan. Er trägt die Gesamtverantwortung für rund 22.000 Mitarbeiter*innen im Konzern, in der Brief- und Paketlogistik Österreich sind es mehr als 13.000 Mitarbeiter*innen.



„Wir konnten 2023 in allen Regionen einen soliden Wachstumspfad beschreiten.“

Peter Umundum, Vorstandsleiter,
Vorstand Paket & Logistik

Zukunft:
alles klar.

„Unsere zentralen und nachhaltigen Ziele für das Jahr 2024 sind **Berechenbarkeit und Ergebnisstabilität.**“

Walter Oblin, Generaldirektor-Stellvertreter,
Vorstand Brief & Finanzen



Walter Oblin, Generaldirektor-Stellvertreter, Vorstand Brief & Finanzen

Walter Oblin ist seit 1. Juli 2012 Finanzvorstand der Österreichischen Post. Mit Jänner 2019 wurde er zum Generaldirektor-Stellvertreter ernannt und übernahm zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Finanzvorstand auch die Ergebnisverantwortung für das Geschäftsfeld Brief. Ab Oktober 2024 wird Walter Oblin Georg Pölzl als CEO der Österreichischen Post nachfolgen.

41%

Umsatzwachstum
in der Türkei.

kaum eine Zukunft ohne E-Commerce gibt. Die Post profitiert in allen Ländern, in denen sie aktiv ist, von dieser Entwicklung: In Österreich verzeichnen wir für das Berichtsjahr ein Paketmengenwachstum von zehn Prozent, in Südost- und Osteuropa 29 Prozent und in der Türkei und Aserbaidschan vier Prozent.

Bei solchen Erfolgen spielt unsere großartige Mannschaft eine ebenso wichtige Rolle wie die Logistikinvestitionen aus den vergangenen Jahren. In Österreich haben wir seit dem Jahr 2018 in Summe rund 500 Millionen Euro in den Ausbau der Paketlogistikinfrastruktur gesteckt. Der Erfolg gibt unserer Strategie recht: Wir sind in Österreich die Nummer eins. Eine führende Position haben wir auch in der Türkei und einigen Ländern Südost- und Osteuropas. Deshalb haben wir diese Wachstumsmärkte im Blick. Dort werden wir in den kommenden Jahren mit Investitionen in unsere Leistungsfähigkeit unsere Position weiter ausbauen.

Neben der Frage, was die Post als Unternehmen erreichen will, spielt auch die Frage wie sie es erreichen will für Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Geschäftspartner*innen eine zentrale Rolle ...

Georg Pölzl_ Da liegt die Antwort in drei für die Post zentralen Begriffen: Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung. Bei einem Unternehmen mit über 27.000 Mitarbeiter*innen spielt die soziale Komponente eine sehr bedeutsame Rolle. Deshalb ist uns die bislang sehr erfolgreiche Arbeit an unserer Unternehmenskultur ein zentrales Anliegen. Damit schaffen wir die Basis für herausragende Leistung und eine zufriedene Belegschaft.

Peter Umundum_ Gleichermäßen bedeutsam ist natürlich die grüne Komponente: Unsere Logistik unterliegt konzernweit und speziell in Österreich einem stetigen Wandel und wir sind sehr stolz darauf, vom Markt als führendes nachhaltiges Unternehmen gesehen zu werden. Es steckt einfach viel Grün in der gelben Post: Derzeit absolvieren knapp 40 Prozent unserer Zustellfahrzeuge ihre Zustelltouren in Österreich elektrisch betrieben, also CO₂-frei.

Georg Pölzl, Generaldirektor, Vorstandsvorsitzender (CEO) Georg Pölzl ist seit 1. Oktober 2009 Vorstandsvorsitzender und Generaldirektor der Österreichischen Post AG. Georg Pölzl geht einen konsequenten, wirtschaftlichen und serviceorientierten Weg, um das Unternehmen Post erfolgreich auf Kurs zu halten sowie fit für die Zukunft zu machen. Mit Ende September wird er als längstdienender Generaldirektor das Unternehmen verlassen.



„Ohne unsere Mitarbeiter*innen sind wir nichts und können wir nichts erreichen – ihnen gebührt deshalb auch mein besonderer Dank.“

Georg Pölzl, Generaldirektor,
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Walter Oblin_ Als dritte Säule sehen wir die ökonomische Nachhaltigkeit: Wir setzen auf ein langfristig stabiles Geschäftsmodell, das Wert und Dividenden für die Eigentümer*innen generiert. Mit einem Dividendenvorschlag von 1,78 Euro an die Hauptversammlung bleiben wir einmal mehr unserer Positionierung als stabiler und berechenbarer Dividentitel treu.

Wie blicken Sie auf die kommenden Monate?

Walter Oblin_ Unsere zentralen und nachhaltigen Ziele für das Jahr 2024 sind Berechenbarkeit und Ergebnisstabilität. Um stabil zu bleiben, müssen wir beim Umsatz im unteren bis mittleren einstelligen Bereich wachsen. So können wir auch weiterhin der Inflation begegnen und unser Ergebnis stabil halten. Auch mit dem Blick auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gilt das Stabilitätsziel: Unserer Strategie entsprechend wollen wir hier unseren ambitionierten Weg konsequent weitergehen.

Herr Pölzl, für Sie hat der Blick nach vorn in diesem Jahr eine ganz besondere Bedeutung: Nach 15 Jahren als CEO scheiden Sie im September aus. Mit welchem Gefühl verlässt der Kapitän das Schiff?

Georg Pölzl_ Mit durchaus gemischten Gefühlen. Die ein- und eineinhalb Dekaden als CEO der Österreichischen Post waren für mich eine enorm spannende und bereichernde Zeit. Es hat mich immer stolz gemacht, dieses ganz besondere Unternehmen mit seinen engagierten Mitarbeiter*innen leiten zu dürfen. Insofern ist der Abschied natürlich schmerzhaft. Allerdings bin ich zufrieden, ein Unternehmen zu übergeben, das wir in den vergangenen Jahren gemeinsam gut für die Zukunft aufgestellt haben – ökonomisch, ökologisch aber auch mit Blick auf die Unternehmenskultur. Das belegen nicht zuletzt die Ergebnisse aus unserer jüngsten Mitarbeiter*innenbefragung. Sie zeigen, dass wir mit unserem Engagement für die Gesundheit, den Arbeitsschutz und die Unternehmenskultur ein sicheres Arbeitsumfeld geschaffen haben, in dem sich unsere Mannschaft wohlfühlt. Das ist für den Erfolg der Post von zentraler Bedeutung, denn ohne unsere Mitarbeiter*innen sind wir nichts und können wir nichts erreichen – ihnen gebührt deshalb auch mein besonderer Dank für das Vertrauen und die Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren. Auch vor diesem Hintergrund freue ich mich, mit unserem langjährigen Finanzvorstand Walter Oblin einen Nachfolger zu haben, bei dem unser Unternehmen in sicheren Händen liegt und der zu den bisherigen Erfolgen der Post intensiv beigetragen hat. Zusammenfassend passt also auch für mich ganz persönlich das Motto dieses Berichts „Zukunft: alles klar“.

High lights

2023

Expansion nach Aserbaidshan
Aras Kargo setzt wichtigen
Schritt zur Internationalisierung
und öffnet ein Tor zu neuen
geografischen Märkten in Zentral-
asien und dem Nahen Osten



Neue SB-Lösungen:
Pilotbetrieb von
kompakteren Post-
Stationen auch
in dünn besiedelten
Gemeinden und
Nachnutzung von
Telefonzellen

2.741

Mio EUR Umsatzerlöse

Wirtschaft & Kund*in



Rekord: Post transportierte
200 Millionen Pakete im Jahr 2023,
konzernweit 475 Millionen Pakete

190
Mio EUR EBIT

Umwelt & Klima



POST LOOP: Angebot von wieder-
verwendbaren Verpackungen
als Regelservice für alle Geschäfts-
kund*innen

Startschuss für emissionsfreie
Zustellung in Wien, Innsbruck &
Salzburg



3.975

E-Fahrzeuge im Einsatz¹



Brückentechnologie im Test:
sechs Lkw mit fossilfreiem Treib-
stoff HVO 100 im Einsatz

9,4

**MWp Leistung
an sauberem Sonnenstrom
liefern die PV-Anlagen
der Österreichischen Post¹**

— Mensch & Soziales

27.254

**Mitarbeiter*innen
aus über 100 Nationen**

**Logistikzentrum Niederösterreich
zertifiziert: ISO 45001 – die Zerti-
fizierung für Sicherheit und Gesundheit
am Arbeitsplatz**



Ukraine-Briefmarke:
47.124 EUR Spenden an
Nachbar in Not und UNICEF
Österreich

**Start der 7 Diversitäts-
Netzwerkgruppen:**
Barrierefreiheit, Ethnie
und Herkunft, Frauen
in Führung, Alter und
Generationen, Beruf und
Familie, LGBTIQ+
sowie Religion und Welt-
anschauung

37,1

**Prozent Frauen
in Führungspositionen¹**

¹ Österreichische Post AG

Ratings und Auszeichnungen

Die Post agiert nachhaltig – das wird vom Kapitalmarkt sowie durch verschiedene nationale und internationale Ratings und Auszeichnungen bestätigt.

1. EFFECTIVE SUSTAINABILITY COMMUNICATOR AWARD

Die Post erreichte den zweiten Platz beim Effective Sustainability Communicator Austria Award 2023. Analysiert wurde neben den Nachhaltigkeitsberichten der ATX-Unternehmen auch die kohärente Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit über alle Kommunikationsmedien hinweg. Vergeben wurde der Award durch das Beratungsunternehmen Kirchhoff Consult und die HHL Leipzig Graduate School of Management.

2. AUSTRIAN SUSTAINABILITY REPORTING AWARD

Beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA) – dem Preis für die besten österreichischen Nachhaltigkeitsberichte – hat die Österreichische Post im Jahr 2023 den zweiten Platz in der Kategorie ATX-Prime erreicht. Mit dem ASRA werden österreichische Unternehmen ausgezeichnet, welche die Forderung, umfassend, klar und transparent über ihre Nachhaltigkeitsleistungen zu informieren, vorbildlich umsetzen.

3. AUSZEICHNUNGEN FÜR DIE NACHHALTIGE VERPACKUNG POST LOOP

Zahlreiche Auszeichnungen erhielt das neue Service für den Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungen im E-Commerce „Post Loop“. Der ICEBERG Innovation Leadership Award 2023 wurde vom Austrian Innovation Forum (AIF) vergeben. Die Post konnte sich durch den Einsatz im Zuge von „Post Loop“ in den Kategorien Innovationsgrad, Innovationskultur, Potenzial und Nachhaltigkeit durchsetzen und durfte sich über die Auszeichnung freuen.

Eine besondere Ehre war auch die Auszeichnung mit dem Großen Nachhaltigkeitspreis 2023, der jährlich

von der BVL Bundesvereinigung Logistik in Kooperation mit der Internationalen Wochenzeitung Verkehr verliehen wird. Die Vergabe wurde durch eine Fachjury sowie ein Publikumsvoting bestimmt, in welchem „Post Loop“ durch die hervorragende Leistung im Bereich Nachhaltigkeit punkten konnte.

4. DELOITTE-AUSZEICHNUNG CEO & CFO AWARDS

Im April verlieh Deloitte Österreich gemeinsam mit dem Börse Express und dem CFO Club Austria die 16. CEO & CFO Awards an die besten Führungskräfte heimischer börsennotierter Unternehmen. Die Vorstandsmitglieder Georg Pölzl und Walter Oblin wurden Preisträger der Sonderkategorie ESG 2023.

5. IV-DIVERSITÄTSPREIS SPEKTRUM

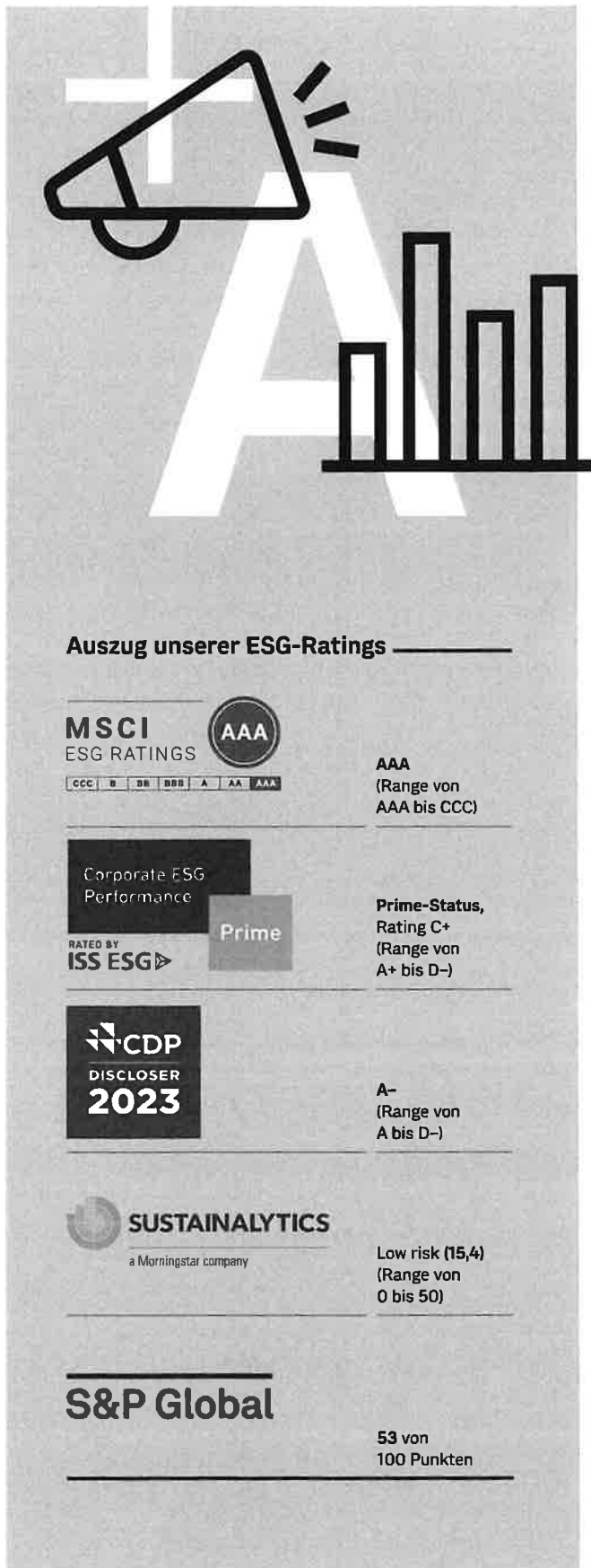
Der neu geschaffene IV-Diversitätspreis soll das Engagement von Vorzeigeunternehmen aus der Industrie im Bereich Diversität auszeichnen. Der Preis wurde im November 2023 erstmals verliehen, die Post wurde in der Kategorie Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung ausgezeichnet.

6. KURIER – BELIEBTER ARBEITGEBER

Die Post zählt laut einer Studie, die vom Institut für Management- und Wirtschaftsforschung (IMWF) durchgeführt wurde, erneut zu den beliebten Arbeitgeber*innen in Österreich. Damit ist die Post eines der wenigen Unternehmen, die das Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber“ vier Jahre in Folge erreicht haben.

7. LEADING EMPLOYER ÖSTERREICH

Im Juli wurde die Post erneut zu den „LEADING EMPLOYERS“, also zu den Top 1% aller Arbeitgebenden in



Österreich gekürt. Das Qualitätssiegel LEADING EMPLOYERS unterliegt der Aufsicht und Konsultation eines Beirats, dem Expert*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft angehören. Die Auszeichnung wird jedes Jahr in einer unabhängigen Studie ermittelt.

8. MARKET INSTITUT – BESTE:R ARBEITGEBER:IN ÖSTERREICH

Im Rahmen der Studie „Beste:r Arbeitgeber:in Österreich 2023“ durch das MARKET Institut wurde die Post als Top-Arbeitgeberin ausgezeichnet. Das Institut führt regelmäßig Untersuchungen zur Attraktivität von Arbeitgeber*innen in Österreich durch und beleuchtet dabei Kategorien wie Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen.

9. BRANDS 4YOUNG TALENTS – LEHRLINGSMARKETING-AWARD

Die Lehrlings-Akademie ist Teil der Post-Akademie und ein zentraler Bestandteil unserer Lehrausbildung. Das Projekt erhielt im Jahr 2023 im Rahmen des Lehrlingsmarketing-Awards „Brands 4Young Talents 2023“ eine Silber-Auszeichnung.

10. „BELIEBTER LEHRBETRIEB 2023/24“

Das besondere Engagement bei der Lehrlingsausbildung wurde im Jahr 2023 mit zwei Auszeichnungen belohnt. Mit dem Gütesiegel „Beliebter Lehrbetrieb 2023/24“ wurde die Post als einer der meistgeschätzten österreichischen Lehrbetriebe ausgezeichnet.

11. ÖSTERREICHS BESTE

Die Auszeichnung „Österreichs Beste“ – für Unternehmen, die durch Innovationskraft, nachhaltiges Engagement und hervorragende Reputation als Arbeitgeberin punkten – wurde der Post von der Tageszeitung „Kurier“ verliehen.

12. CIO MAGAZIN – DIVERSITY AWARD „CIO DES JAHRES“

Der Chief Information Officer (CIO) der Österreichische Post AG wurde von der Jury des „CIO des Jahres“ als Preisträger des erstmals vergebenen Diversity Awards ausgezeichnet.

**Ziele setzen,
Neues vorantreiben?**

alles klar.

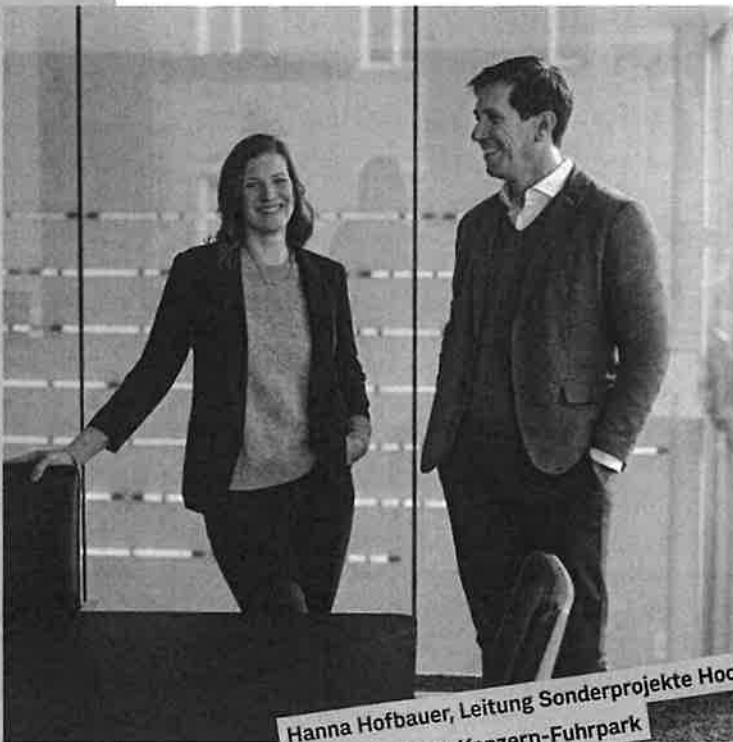
Als Unternehmen übernehmen wir Verantwortung – gegenüber unseren Kund*innen, Partner*innen, Mitarbeitenden, Stakeholdern und der Gesellschaft. Deshalb haben Klarheit über den eingeschlagenen Weg und die Ziele für die Post in allen Bereichen eine zentrale Bedeutung.



Andreas Thöni, Leitung Konzernstrategie, Digital & Innovation
Manuela Bruck, Leitung Unternehmenskommunikation & Kundenbeziehung

Ihre Zukunftsfähigkeit sieht die Post in der Kombination aus langjähriger Erfahrung, dem Wissen um die Kund*innenbedürfnisse und der dauerhaften Weiterentwicklung. Im Interview mit Manuela Bruck und Andreas Thöni geht es um nachhaltige Innovationen.

— Seite 54



Hanna Hofbauer, Leitung Sonderprojekte Hochbau
Paul Janacek, Leitung Konzern-Fuhrpark

Innovative Logistikstandorte, Ausbau der Elektromobilität, ökologische Gebäudeoptimierung – warum die Post mit einer klaren Strategie und zahlreichen Initiativen eine Vorreiterin in Sachen Nachhaltigkeit ist, beleuchten Hanna Hofbauer und Paul Janacek im Interview.

— Seite 80

Dass die Post als Arbeitgeberin Menschen zusammenbringt, fördert und unterstützt zeigt sich für Kaniye Sahin und Melanie Gritscher jeden Tag. Welche Rolle dabei Vielfalt und Perspektiven spielen, berichten sie im Interview.

— Seite 96



Kaniye Sahin, Standortleitung Lustenau
Melanie Gritscher, Zustellerin in Fritzens

Die Österreichische Post im Überblick

GRI 2-6, 2-1, 2-2, 3-1

Die Österreichische Post AG ist ein international tätiger Post-, Logistik- und Dienstleistungskonzern mit herausragender Bedeutung für Österreich. Das Unternehmen steht für höchste Qualität und bietet ein umfassendes Produkt- und Serviceportfolio, um aktuelle Kund*innenbedürfnisse bestens abzudecken. 90% unserer Dienstleistungen sind dem klassischen Brief- und Paketgeschäft zuzurechnen. Der größte Anteil am Umsatz wird nach wie vor in Österreich mit 79%, gefolgt von der Türkei mit 13% erwirtschaftet.



**Division Paket & Logistik
in Österreich**

200Mio

Pakete und Post Express-Sendungen

97,9%

aller Pakete werden innerhalb
von zwei Werktagen zugestellt

97,2%

aller Pakete werden den
Empfänger*innen bereits am
nächsten Werktag zugestellt

Unsere Geschäftsfelder

GRI 2-1, 2-6

Zu den Hauptgeschäftsbereichen der Post gehören die Beförderung von Briefen, Werbesendungen, Printmedien und Paketen. Die Geschäftsaktivitäten haben wir in drei Divisionen aufgeteilt: Brief & Werbepost, Paket & Logistik und Filiale & Bank.

Die Division Brief & Werbepost nimmt Briefe, Postkarten, adressierte und unadressierte Werbesendungen sowie Printmedien an, sortiert diese und stellt sie zu. Das Angebot ergänzen wir durch physische und digitale Zusatzleistungen in der Kund*innenkommunikation sowie durch die Optimierung in der Dokumentenbearbeitung. Die Division erwirtschaftete im Jahr 2023 1.190,4 Mio EUR, 97,2% davon in Österreich. Der Anteil am Konzernumsatz lag bei 42,9%.

Das Kerngeschäft der Division Paket & Logistik ist die Beförderung von Paketen und Post Express-Sendungen für Privat- und Geschäftskund*innen. Neben der Zustellung bietet die Post auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen an. Dazu gehören Fulfillment-Lösungen wie Lagerung, Kommissionierung, Retouren-Management,

Geld- und Werttransporte, Webshop-Logistik sowie Webshop-Infrastrukturen. Profitierend vom stetigen Trend zum Online-Handel ist das Paketgeschäft mit einem Umsatz von 1.416,5 Mio EUR nunmehr zur umsatzstärksten Division geworden (51,0% am Gesamtumsatz). In Österreich wurden 61,1% des Divisionsumsatz, 25,1% in der Türkei und Aserbaidschan und 13,6% in Südost- und Osteuropa erwirtschaftet.

Das Leistungsspektrum der Division Filiale & Bank umfasst das Filial- und Finanzdienstleistungsgeschäft der Österreichischen Post. Die Division ist im Heimatmarkt Österreich zusammen mit dem Konzernunternehmen bank99 aktiv. Der Umsatz dieser Division lag 2023 bei 168,6 Mio EUR, was 6,1% am Konzernumsatz ausmacht.



Division Brief & Werbestampfen in Österreich

541 Mio
Briefe

292 Mio
Printmedien und
322 Mio Regionalmedien

335 Mio
adressierte Werbesendungen
und 2,6 Mrd unadressierte Werbesendungen

96,2%
der bei der Post aufgegebenen Briefe
erreichen ihre Empfänger*innen
schon am nächsten Werktag



Division Filiale & Bank in Österreich

1.701
Geschäftsstellen

280.000
Kund*innen der bank99

575
Abholstationen mit

113.731
Fächern

Unsere Wertschöpfung

1. Annahme

Die Österreichische Post als Logistikdienstleisterin ist darauf ausgerichtet, Sendungen sowohl von Privat- als auch Businesskund*innen entgegenzunehmen. Privatkund*innen können etwa in Österreich an 15.789 Stellen (Postfilialen, Post Partner, Briefkästen) Briefe und Pakete aufgeben. In der Türkei verfügen wir über 3.906 Annahmestellen. Geschäftskund*innen liefern ihre Sendungen, in Österreich sind das immerhin über 90% am Gesamtumsatz, aufgrund ihrer großen Menge direkt in den Logistikzentren der Österreichischen Post ein.

2. Transport & Sortierung

Unser Logistikkonzept ist in allen Regionen ähnlich. In Logistikzentren werden Briefe und Pakete sortiert und zur Verteilung an die Zustellbasen vorbereitet.

In Österreich etwa gibt es hierfür 15 Logistikzentren und 252 Zustellbasen. Im Idealfall sind die Sendungen bereits am nächsten Tag in der jeweiligen Zustellbasis für die Zusteller*innen eingetroffen.

Der Transport zwischen dem Annahmeort und der Sortierung sowie zwischen Logistikzentren und Zustellbasen erfolgt sowohl mit eigenen Fahrzeugen als auch mit externen Transportdienstleister*innen.

Unser Ziel ist es, die Sortierung und den Transport möglichst effizient und rasch zu bewerkstelligen. Dies entspricht dem Wunsch der Versender*innen, die Sendungen möglichst spät einliefern und dem Wunsch der Empfänger*innen die Sendungen möglichst rasch empfangen zu können.

3. Zustellung

Die sogenannte Letzte-Meile bewerkstelligen 8.372 Zusteller*innen (VZK) in Österreich und 8.391 Mitarbeiter*innen (VZK) in Südost- und Osteuropa, der Türkei und Aserbaidschan. Sie nehmen die Sendungen in ihrer Zustellbasis entgegen und stellen sie zu.

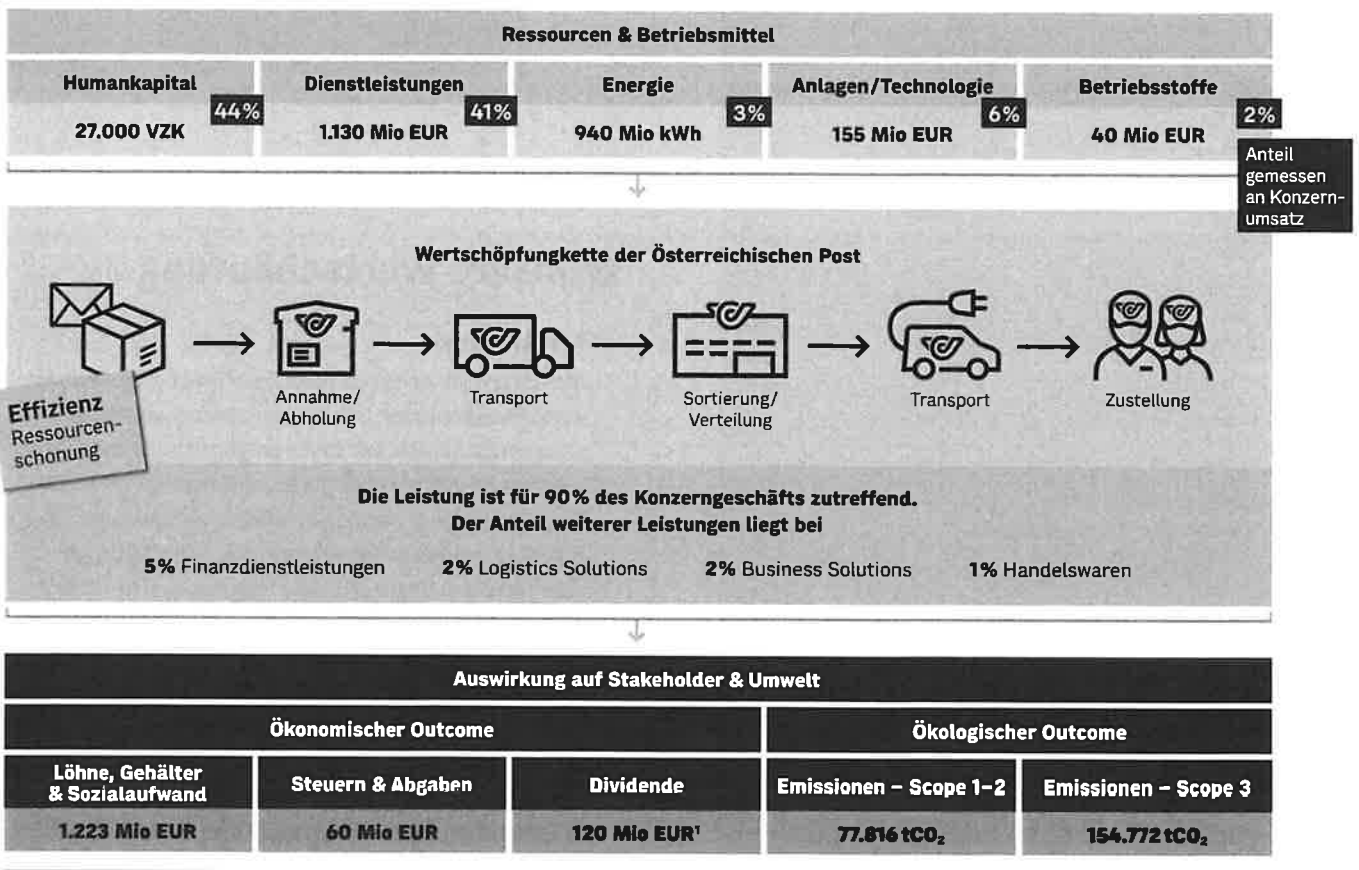
Unsere Ressourcen & Betriebsmittel

Die wichtigste und wertvollste Ressource der Post ist der Faktor Mensch und damit alle Personen, die für uns arbeiten. Mit ihren individuellen Fähigkeiten und Leistungen ermöglichen sie, dass die Post ihr Leistungsversprechen halten kann. 2023 waren rund 27.000 Mitarbeiter*innen bei der Post beschäftigt, der Großteil davon in der Zustellung oder am Schalter mit direktem Kund*innenkontakt.

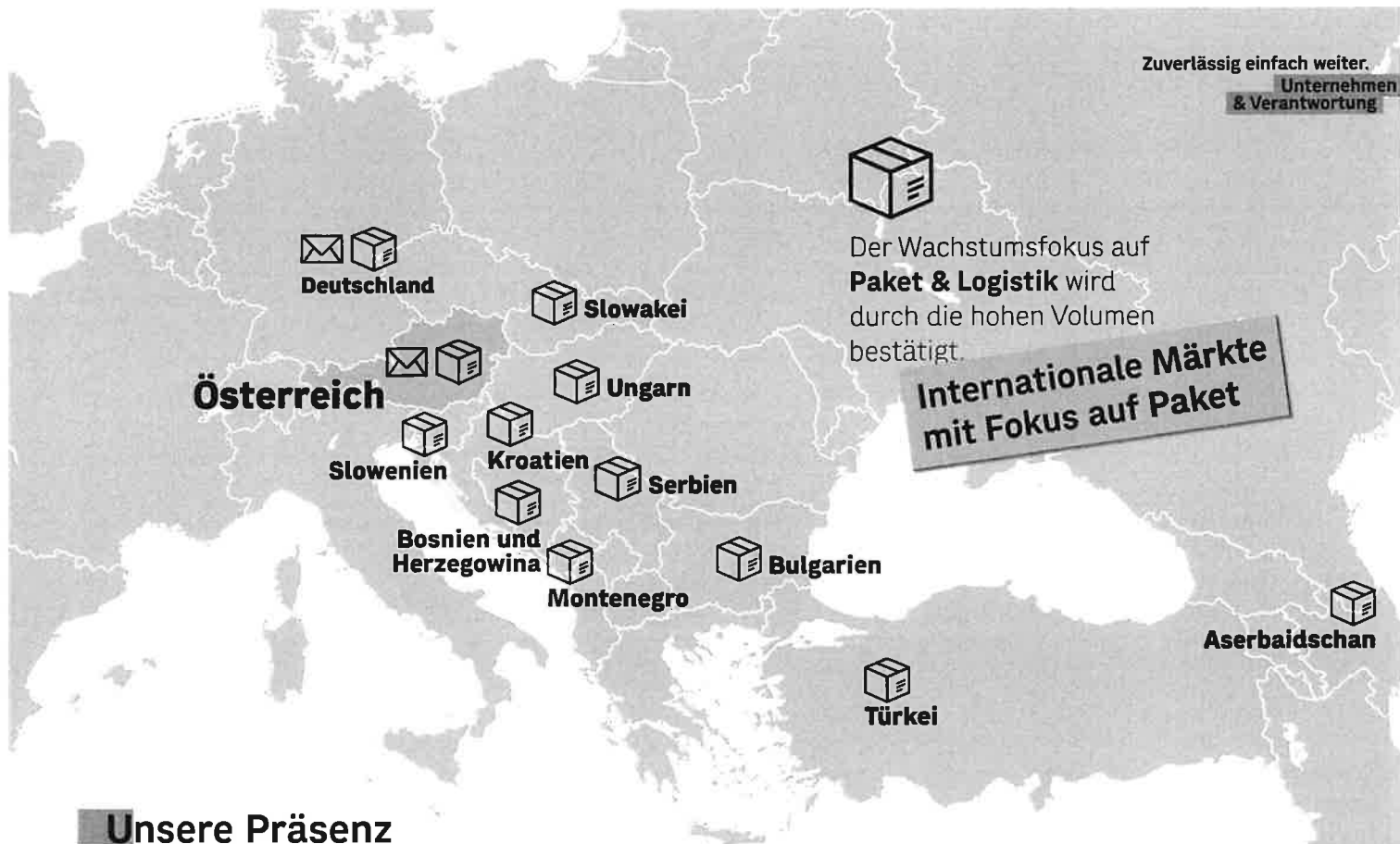
Um unser Kerngeschäft erfüllen zu können, brauchen wir zudem Betriebsmittel. Dazu zählen Fahrzeuge, Gebäude und Maschinen, die wir zur Leistungserstellung benötigen. Zum Betrieb dieser wiederum benötigen wir elektrische und thermische Energie sowie Brenn- und Treibstoffe.

Zur Abwicklung unserer Leistungen brauchen wir darüber hinaus begleitende IT-Lösungen. Sie gewährleisten die Effizienz und ermöglichen die Verfolgung und Rückverfolgung von Sendungen. Sonstige operative Betriebsstoffe sind von untergeordneter Bedeutung.

G 01 Geschäftsmodell/Wertschöpfung der Österreichischen Post



¹ Vorschlag an die Hauptversammlung am 18. April 2024



Unsere Präsenz

Die Post ist mit ihren Konzernunternehmen im Bereich Brief & Werbepost sowie Paket & Logistik neben Österreich auch in Deutschland, acht Ländern Südost- und Osteuropas sowie in der Türkei und Aserbaidschan aktiv. Mit 79% wird der Hauptteil des Konzernumsatzes in Österreich erwirtschaftet. Hier nimmt die Österreichische Post AG bei der Zustellung von Briefen, Werbesendungen und Printmedien sowie von Paketen eine führende Stellung im Markt ein.

Die Zahl der Geschäftsstellen der Post beläuft sich in Österreich aktuell auf 1.701. Davon sind 361 in Eigenregie betriebene Postfilialen und 1.340 Post Partner. Damit stellen wir ein flächendeckendes Angebot der Leistungen in ganz Österreich sicher und zählen zu den größten Netzwerken für Privatkund*innen des Landes.

Unsere Partner*innen

Um jederzeit unser Leistungsversprechen zu erfüllen, pflegt die Post langfristige Partnerschaften mit nationalen und internationalen Dienstleistern. So arbeiten wir in der Zustellung und Transportlogistik mit verlässlichen Frachtunternehmen zusammen.

Darüber hinaus ist die Post zur flächendeckenden Umsetzung ihrer Versorgungsdienstleistungen mit Partner*innen tätig. In Österreich bieten unsere Post Partner und international unsere Agencies neben ihren eigenen Waren und Services auch Post- und ggf. Bankdienstleistungen für uns an.

Unsere Kund*innen

Sowohl im Brief- als auch im Paketbereich sind es Geschäftskund*innen, die einen Großteil zum Umsatz beitragen. Im Briefbereich wird der Umsatz hauptsächlich durch Kund*innen des öffentlichen Sektors, Banken und Versicherungen sowie Werbekund*innen aus dem stationären Handel generiert. Im Paketbereich sind dies vor allem die führenden Player im Online-Handel.

Zu den wichtigsten Kund*innen zählen zudem andere Postgesellschaften, die Zusammenarbeit bestimmt in der Regel der Weltpostvertrag.

Neben den zum Umsatz beitragenden Versenderkund*innen bedient die Post in all ihren Regionen aber auch zahlreiche Empfängerkund*innen mit vielfältigen Services.

Unser ökonomischer und ökologischer Outcome

Die Post will eine nachhaltige Wertschöpfung für ihre Stakeholder und die gesamte Gesellschaft bei möglichst geringen Auswirkungen auf die Umwelt generieren. Zu den direkten finanziellen Auswirkungen zählen Löhne, Gehälter und Sozialaufwand, Steuern und Abgaben, sowie unsere Dividende. Umweltauswirkungen sind vor allem Emissionen.

■  Für weitere Informationen und die Liste aller Konzernunternehmen siehe S. 152

Integrierte Strategie

Vorwärts in die Zukunft – mit unserer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Eine Leitlinie steht dabei im Fokus und gilt als Maßstab für alle unsere Aktivitäten: Wir handeln nachhaltig und kund*innenorientiert – wir leben Diversität.

3 strategische Eckpunkte



1
Verteidigung der Marktführerschaft und Profitabilität im Kerngeschäft



Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung als Leitlinie für alle Aktivitäten



2
Profitables Wachstum in nahen Märkten



3
Ausbau des Filial- und Digitalangebots für Privatkund*innen und KMU

3 Dimensionen der Nachhaltigkeit

Wirtschaft & Kund*in

Wirtschaftlicher Erfolg durch nachhaltige und kund*innenorientierte Leistungen

Umwelt & Klima

Dekarbonisierung der Logistik durch Öko-effizienz entlang der Wertschöpfungskette

Mensch & Soziales

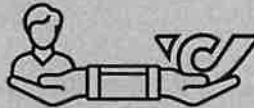
Toparbeitgeberin durch ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld mit gesellschaftlicher Verantwortung



Unsere Vision

Wir sind mehr als Post.

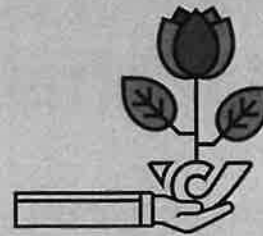
Als Vorreiterin verbinden wir Menschen und Märkte erfolgreich mit dem Morgen.



Unsere Mission

Näher ist niemand.

So schaffen wir täglich Verbindungen und laufend Verbesserungen. Ob digital oder persönlich, immer praktisch und nachhaltig.



Unsere Werte

Wir sind gelb.

Wir sind grün.

Wir sind bunt.

Unsere Kultur

Freude

Freude drückt sich durch **Begeisterung an der Arbeit und Spaß mit den Kolleg*innen aus**, auch wenn es einmal stressiger wird. Unser Arbeitsumfeld ist geprägt von **Vielfalt, Offenheit, Wertschätzung und Humor**. Die Führungskräfte unterstützen Freude durch proaktives **Feedback und Lob**.

Leistung

Gemeinsam liefern wir **Topleistungen und nachhaltige Ergebnisse**. Das bedeutet für uns, mit Motivation an unsere Aufgaben zu gehen. Führungskräfte gestalten durch **Einsatz und Empathie das Arbeitsumfeld so, dass die Zielerreichung positiv gefördert wird**. Wir alle wollen unseren Beitrag zum **gemeinsamen Erfolg** leisten und uns **entwickeln**.

Sinn

Sinn erleben wir durch unseren **wichtigen Beitrag für das Land, die Menschen und die Umwelt**. Uns verbindet der Fokus auf **Diversität und Nachhaltigkeit**. Wir erkennen den **Sinn der eigenen Tätigkeit**, weil die Führungskräfte das „Warum & Wie“ gut erklären. Wir alle sind **offen**, stets **dazuzulernen**.

Wir

Unser Purpose

**Wir liefern
immer eine Lösung.**

 Mehr zum Leitbild der Post
siehe S. 69f.

Integrierte Unternehmens- & Nachhaltigkeitsstrategie

Geschäftstätigkeiten sind heute nur dann erfolgversprechend, wenn alle Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden. Dieses Handlungsprinzip festigt maßgeblich die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und wirkt sich entscheidend auf den langfristigen Erfolg aus. Die Post wird auch hier ihrer Verantwortung gerecht: Unsere Strategie beinhaltet neben den wirtschaftlichen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Faktoren der Unternehmensführung.

G 02 Ehrgeizige, wissenschaftsbasierte Konzernziele zur CO₂-Reduktion

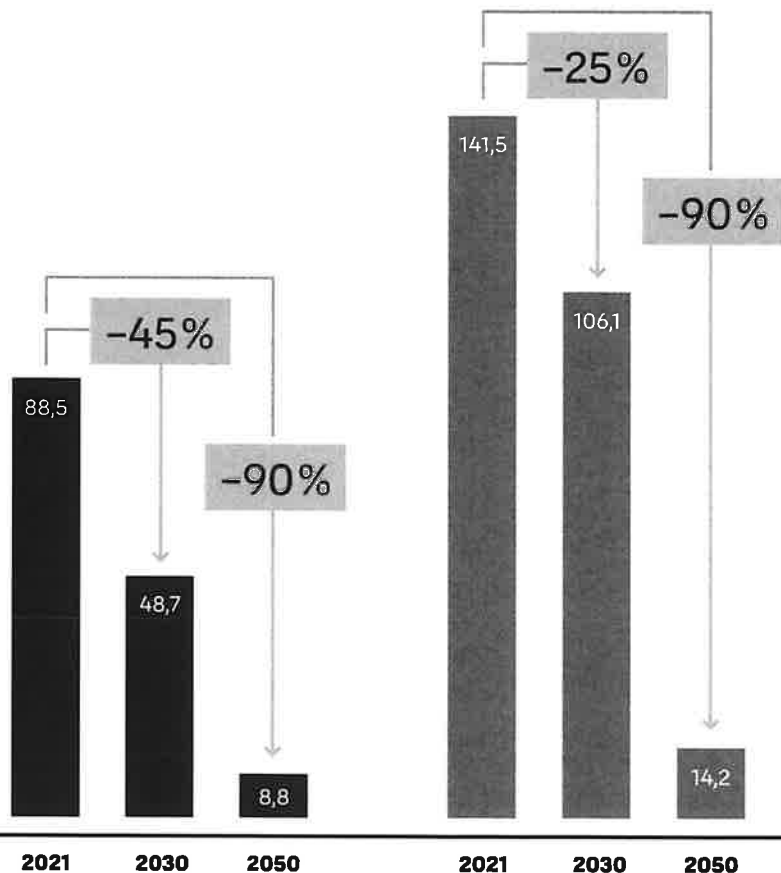
CO₂-Emissionen Konzern
TSD Tonnen

■ Direkte Emissionen Scope 1 und 2
■ Indirekte Emissionen Scope 3
(exkl. kraftstoff- und energiebezogene Emissionen)

1,5°C

Dekarbonisierung auf dem Weg nach Paris

- 1 Verbesserung der betrieblichen Energieeffizienz
- 2 Aufbau der E-Fahrzeugflotte und alternative Technologien bei Lkw
- 3 Bezug von Ökostrom und Errichtung eigener PV-Anlagen



GRI 2-23, 2-9

Die Österreichische Post ist ständig bestrebt, sich weiterzuentwickeln und ihre erfolgreiche Position weiter auszubauen. Veränderungen im Markt, in der Gesellschaft und in der Umwelt nehmen wir dabei als Chancen wahr. Dazu gehört etwa die Digitalisierung. Der Trend bedeutet zwar einerseits Rückgang im Briefgeschäft, andererseits bietet der E-Commerce-Boom im Paketbereich neue Möglichkeiten. Deshalb ist es wichtig, unser Paketgeschäft weiter zu stärken.

Bei all unseren unternehmerischen Aktivitäten ist uns eines besonders wichtig: Wir wollen unserer Verantwortung auf allen Ebenen nachkommen und nachhaltig agieren. Unseren Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften haben wir in den vergangenen Jahren noch einmal erhöht. Auch in der Gesellschaft, Politik und im Markt gewinnt das Thema weiter an Relevanz.

Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen und gleichzeitig die Chancen und Herausforderungen in der Unternehmensumwelt verstärkt zu nutzen, erfolgte im Jahr 2020 ein Strategie-Update der Österreichischen Post. Unsere integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zeigt, wo wir hinwollen – vorwärts in die Zukunft.

Als breit aufgestellter, risikodiversifizierter Konzern konzentriert sich die Österreichische Post auf sechs Märkte. Als Plattform bietet der Konzern Synergien zwischen den Aktivitäten in den verschiedenen Märkten.

Die strategischen Ziele als Vorgabe für Initiativen und Maßnahmen sind auf diese Märkte heruntergebrochen:

- Brief- und Geschäftsprozesslösungen
- Digitale und analoge Werbung
- Paket-, E-Commerce- und Logistiklösungen
- Digitaler und analoger Handel/Privatkund*innenangebot
- Finanzdienstleistungen
- Immobilien

Die Strategie selbst fußt auf drei Eckpunkten:

1. Verteidigung der Marktführerschaft und Profitabilität im Kerngeschäft
2. Profitables Wachstum in nahen Märkten
3. Ausbau des Filial- und Digitalangebots für Privatkund*innen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Im Mittelpunkt der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie steht eine strategische Leitlinie, die unsere integrative Sichtweise auf das Kerngeschäft ausdrückt: Die Post handelt kund*innenorientiert, nachhaltig und lebt Diversität.

Unsere Strategie zeigt zwei Dinge deutlich: unsere Haltung, wie wir uns derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen stellen, und unseren Anspruch, mit dem wir an neue Aufgaben herangehen. Im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir schließlich unseren Purpose definiert: Wir liefern immer eine Lösung.

— N siehe Abbildung S. 18f

On the Road to Paris – unsere Klimastrategie zur Dekarbonisierung des Kerngeschäfts

GRI 3-3

Große Logistikunternehmen haben eine besondere Verantwortung gegenüber der Umwelt und dem Klimaschutz. Wir stellen uns dieser Verantwortung. Konkret bedeutet dies: Wir bekennen uns vorbehaltlos zu den globalen Klimazielen. Mehr noch: Wir haben bereits früh gehandelt. Schon 2011 haben wir die Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT gestartet. Seitdem berechnen wir jährlich unsere Scope-1-, Scope-2- und relevante Scope-3-Treibhausgasemissionen und unterziehen unsere Berichterstattung einer externen unabhängigen Prüfung. Die derzeit nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen der Österreichischen Post AG in Österreich kompensieren wir jährlich über anerkannte Klimaschutzprojekte.

Wir betrachten die Klimakrise mitsamt ihren Auswirkungen auch im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements und des Konzerncontrollings. Dazu nutzen wir bspw. Szenarioanalysen und bewerten die Auswirkungen der physischen und transitorischen Klimarisiken und -chancen.

„Umwelt & Klima“ ist ein Handlungsfeld der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie des Masterplans Nachhaltigkeit 2030. Durch die Verknüpfung stellen wir sicher, dass Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen mit allen Unternehmensaktivitäten abgestimmt sowie Risiken und Chancen entsprechend berücksichtigt werden. Für die vier wesentlichen Themen des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ („Grüne & effiziente Mobilität“, „Grüne & effiziente Immobilien“, „Ressourceneffiziente Prozesse und Kreislaufwirtschaft“) gibt es jeweils Ziele, Maßnahmen und eine unterjährige/ quartalsweise Messung über Leistungsindikatoren.

Die Post entwickelte für sich eine umfassende Strategie „On The Road to Paris“ zur Dekarbonisierung des Kerngeschäfts. Diese beinhaltet strikte CO₂-Reduktionsziele für die Jahre 2025 und 2030 im Einklang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und der Science Based Targets Initiative (SBTi). Zur Reduktion haben wir entsprechende Maßnahmenpakete definiert, welche zeitlich gestaffelt umgesetzt werden. Diese beinhalten hauptsächlich Maßnahmen zur CO₂-Emissionsvermeidung (bspw. E-Fahrzeuge). Es gibt aber auch Maßnahmen, welche die Auswirkungen des Klimawandels reduzieren sollen (bspw. Schutz vor sommerlicher Übererwärmung durch Verschattung oder Grünraumkonzepte in Logistikzentren).

Science Based Targets Initiative und Climate Group EV100 Initiative

Mit dem Jahr 2030 wird der Wendepunkt unserer Klimastrategie „On The Road to Paris“ erreicht: Unsere gesamte Zustellflotte in Österreich soll dann nur noch aus E-Fahrzeugen bestehen und damit CO₂-frei sein. Bei der Zustellung entstehen also keine direkten CO₂-Emissionen mehr durch die Verbrennung von fossilen Kraftstoffen. Das Ziel der gänzlichen Umstellung auf E-Fahrzeuge in der Zustellung wurde bei der internationalen Climate Group EV100 Initiative eingereicht.

Die Post ist Vorreiterin bei der wissenschaftlich fundierten Herangehensweise für die Erarbeitung eines CO₂-Reduktionsziels. Bereits seit 2017 nimmt die Österreichische Post AG an der Science Based Targets Initiative teil, einer internationalen Organisation, die unter anderem vom WWF unterstützt wird. Die Initiative verfolgt das Ziel, Unternehmen aktiv in den Klimaschutz einzubinden. Wir haben – als zweites österreichisches Unternehmen überhaupt – ein sogenanntes Science-based Target für die Beschränkung der Erderwärmung auf 2 °C eingereicht.

Seit der Berechnung des ersten Science-based Target im Jahr 2017 haben sich die für die Berechnung verwendeten Annahmen des Paketwachstums und die Rahmenbedingungen erheblich verändert. Deshalb wurde im Rahmen eines Projekts des Klima- & Energiefonds mit der Erarbeitung neuer Science Based Targets – erweitert auf den Konzern – begonnen. Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Einreichung eines 1,5-°C-konformen CO₂-Reduktionsziel bis 2030 sowie zu Net-Zero eingereicht. Im Jänner 2024 wurden beide Ziele bei der Science Based Targets Initiative eingereicht und durchlaufen aktuell einen Validierungsprozess. Dieses Commitment und das entsprechende CO₂-Reduktionsziel gelten für die Österreichische Post AG und alle Konzernunternehmen. Des Weiteren unterstützen wir

die „Business Ambition for 1,5 °C“ und die globale „The Climate Pledge“-Initiative.

Die Verpflichtung zu diesen ganzheitlichen wissenschaftlichen Zielen fordert eine Reduktion der CO₂-Emissionen. Sie umfasst nicht nur Emissionen, die im unmittelbaren Einflussbereich der Post liegen (Scope 1 und Scope 2), sondern auch indirekte CO₂-Emissionen (Scope 3), die bspw. durch die Transport- und Zustelleistungen der Frächter*innen entstehen.

Mithilfe der CO₂-Reduktionsziele und diverser operativer Maßnahmen wollen wir unsere direkten und indirekten CO₂-Emissionen bis 2050 um 90% reduzieren. Diese massive Dekarbonisierung wird stufenweise und im Einklang mit den verfügbaren Umwelttechnologien erfolgen. Die verbleibenden Restemissionen wollen wir über anerkannte Klimaschutzprojekte ausgleichen. Dies entspricht dem derzeitigen Verständnis von Net-Zero/Netto-Null.

■  Die Kennzahlen sowie weitere Informationen finden sich ab S. 121.

Reduktionsmaßnahmen: das Konzept der CO₂-neutralen Zustellung

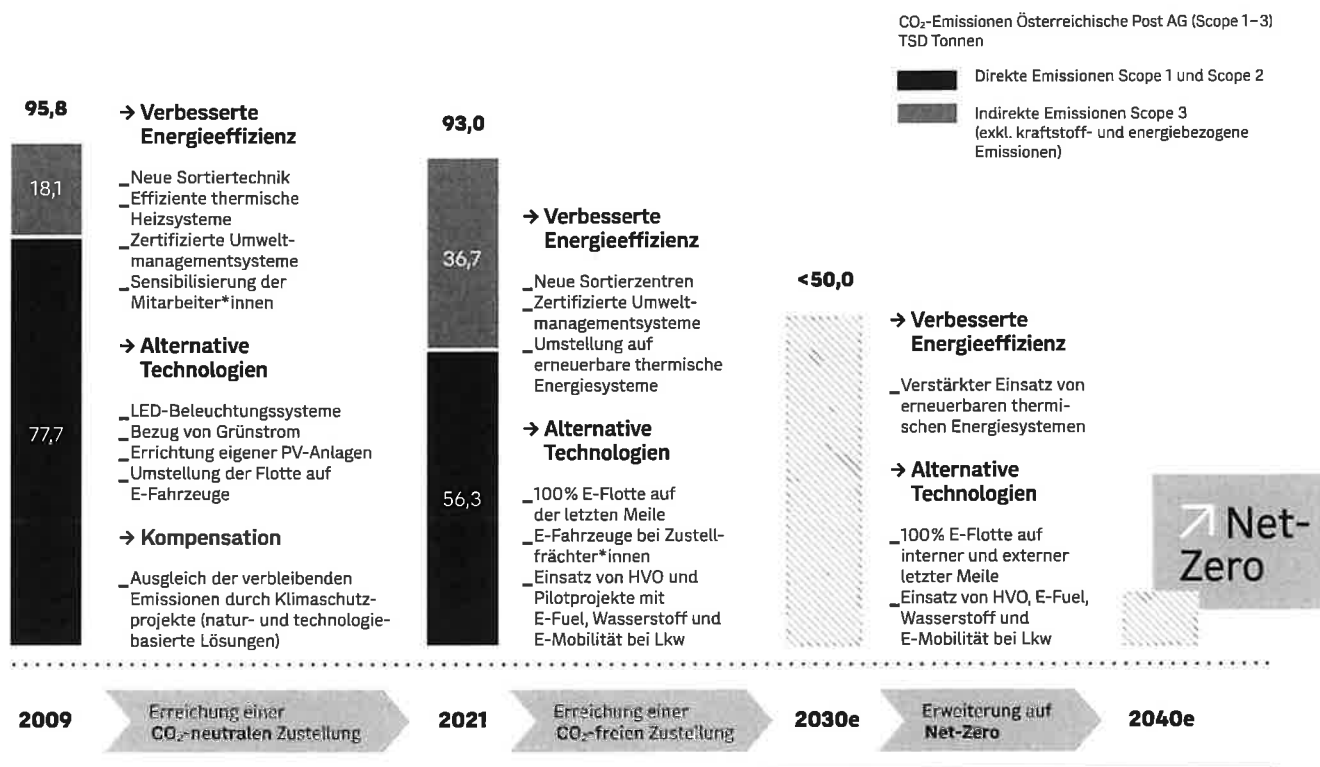
3-3

Die 2011 gestartete Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT bildet den Kern des Engagements und der Leistungen im Handlungsfeld „Umwelt & Klima“. Im Rahmen der Initiative setzen wir unsere Reduktionsziele bei den eigenen Treibhausgasemissionen kontinuierlich um (siehe rechte Abbildung).

Im ersten Schritt wollen wir die Effizienz in den Kernprozessen steigern. Die Maßnahmen betreffen beispielsweise die energetische Optimierung der Gebäude und der Beleuchtung, den energieeffizienten Betrieb unserer Zustellflotte sowie die kontinuierliche Erneuerung der Fahrzeugflotte im Bereich der Transportlogistik. Aber auch die technische Infrastruktur wird energetisch analysiert und verbessert, wie etwa die Förderanlagen in den Logistikzentren. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zum sparsamen Umgang mit Energie. Hierzu wurde ein internes Energieeffizienzprogramm aufgesetzt, um technische Maßnahmen und Verbesserungen im Nutzungsverhalten zu vereinen.

■  Mehr dazu findet sich in Kapitel „Umwelt & Klima“ ab S. 78.

G 03 Detaillierter Fahrplan zu Net-Zero Österreichische Post AG



Im zweiten Schritt erfolgt der Umstieg auf alternative Energietechnologien. Das vielversprechendste Handlungsfeld zur Reduktion von CO₂-Emissionen sehen wir im Ausbau der E-Mobilität in der Zustellung und zukünftig in verschiedenen Alternativen zu fossilen Treibstoffen im Lkw-Bereich der Transportlogistik. Bereits seit 2012 setzt die Österreichische Post AG ausschließlich auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Seit Anfang 2017 bezieht die Österreichische Post AG erneuerbaren Strom aus Österreich, seit 2018 stellen auch die Konzernunternehmen sukzessive auf den Bezug von Grünstrom um. Zudem haben wir 27 Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von rund 9,4 Megawattpeak (MWp) errichtet.

■ Mehr dazu findet sich in Kapitel „Umwelt & Klima“ ab S. 78.

Alle nicht vermeidbaren Emissionen der Österreichischen Post AG kompensieren wir in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von internationalen Klimaschutzprojekten. Dabei geht es um CO₂-Emissionen, die bei Annahme, Sortierung, Zustellung und bei Overheadprozessen entstehen und derzeit nicht vermeidbar sind. Somit ist die Kette – angefangen bei der Zustellung, über die Prozesse in Logistikzentren und Zustellbasen bis hin zu den Emissionen der externen Transportdienstleister*innen – CO₂-neutral durch Kompensation.

Durch diese Maßnahmen stellt die Post bereits seit 2011 alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zu. Dies wird jährlich vom TÜV Austria bestätigt. Damit sind wir in diesem Bereich national und international Vorreiterin.



In Österreich: seit 2011 CO₂-neutral – bis 2030 frei von CO₂ in der Zustellung

- 1. Verbesserung der betrieblichen Energieeffizienz:** Wirkungssteigerung in den Kernprozessen, z. B. durch einen modernen Fuhrpark und die energetische Verbesserung von Prozessen und Gebäuden
- 2. Verstärkte Nutzung alternativer Technologien:** z. B. Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen und Ausbau der E-Fahrzeugflotte und Aufbau von HVO, E-Fuel und Wasserstoff-Pilotprojekten
- 3. Kompensation aller nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen:** Alle bei der Annahme, Sortierung, Zustellung und Overheadprozessen entstehenden CO₂-Emissionen werden berechnet und in einem dritten Schritt durch die Unterstützung von internationalen Klimaschutzprojekten kompensiert. Somit ist die Kette – angefangen bei der Zustellung, über die Prozesse in Logistikzentren und Zustellbasen bis hin zu den Emissionen der externen Transportdienstleister*innen – CO₂-neutral durch Kompensation

Durch diese Maßnahmen stellt die Post bereits seit 2011 alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zu.



Klimaschutzprojekte auf internationaler Ebene

Die Post beteiligt sich proaktiv an mehreren Klima- und Umweltschutzprojekten. Den Rahmen für das Engagement bildet die Initiative CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT. Bei der Auswahl der Projekte achten wir auf hohe Qualitätsstandards wie etwa Gold Standard und VCS. Zudem helfen wir Kleinstprojekten – unter wissenschaftlicher Begleitung von Universitäten. Ziel bei allen Projekten ist es hauptsächlich, nicht vermeidbare Emissionen der Post zu kompensieren.

Außerhalb von Österreich unterstützen wir zahlreiche zertifizierte Klimaschutzprojekte, beispielsweise die Erzeugung erneuerbarer Energie durch Solar-, Wind- oder Geothermieranlagen. Genauso relevant ist für uns die Förderung sozialer Projekte: Ein Beispiel ist die Entwicklung preisgünstiger und effizienter Kochöfen für die Bevölkerung in Ländern des globalen Südens. Die Öfen senken nicht nur den Brennstoffverbrauch, sondern ihre Nutzung verringert auch Gesundheitsrisiken. Außerdem fördern wir eine neuartige Methode zur Wasserdesinfektion in Indien. Diese hat zwei Vorteile: Die Menschen vor Ort erhalten sauberes Wasser und zudem wird Feuerholz für das Abkochen von Wasser eingespart. Wir unterstützen außerdem Biodiversitätsprojekte wie etwa im Virunga Nationalpark in Ruanda zum Schutz der dort heimischen Berggorillas.

Sensibilisierung für Klimaschutz

GRI 3-3

Wir wollen unsere Erfolge und unsere Präsenz in der Öffentlichkeit zur Sensibilisierung und Mobilisierung für die Klimakrise nutzen. Dazu führen wir einen partnerschaftlichen Dialog mit Stakeholdern und beteiligen uns an Initiativen zur Etablierung neuer Umwelttechnologien (siehe „Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen“ S. 116ff). Das zählt auch auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen ein, deren Bindung an unser Unternehmen dadurch gestärkt wird.

Die CO₂-Initiativen werden nicht nur von unseren Mitarbeiter*innen positiv bewertet, sie kommen auch in der Gesellschaft, bei Kund*innen und anderen Stakeholdergruppen gut an. Das zeigt der hohe Bekanntheitsgrad in den Kund*innenzufriedenheitsumfragen. Durch die CO₂-neutrale Zustellung ihrer Sendungen ist auch die CO₂-Bilanz der Kund*innen dahingehend ausgeglichen. Interessierte Geschäftskund*innen können ein Zertifikat anfordern, das die CO₂-neutrale Zustellung all ihrer Sendungen des Vorjahres bestätigt. Zudem können sie das „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Logo für ihre Kommunikation nutzen.

T01 Umwelt- & Klimastrategie: CO₂-Reduktionsziele

GRI 3-3

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Dekarbonisierung der Logistik durch Ökoeffizienz entlang der Wertschöpfungskette

Operative Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Science-based Target CO ₂ -Reduktionsziel Österreichische Post AG: Reduktion der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-CO ₂ -Emissionen um 14% bis 2025 (Basisjahr 2013)	Energieeffizienzprogramm zur Einsparung von Energie im Betrieb Ausbau der E-Mobilität und anderer alternativer Antriebstechnologien in der eigenen Flotte und bei Fremdvergabe an Geschäftspartner*innen	Anstieg der CO ₂ -Emissionen der Österreichischen Post AG um 20,7% (Basisjahr 2013) aufgrund der wachsenden Paketmengen von rund 187% im Zeitraum von 2013 bis 2023
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Science-based Target CO ₂ -Reduktionsziel Österreichische Post-Konzern: Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO ₂ -Emissionen um 45% bis 2030 (Basisjahr 2021) Reduktion der zielrelevanten Scope-3-CO ₂ -Emissionen um 25% bis 2030 (Basisjahr 2021)	Umstieg von fossilen auf regenerative Energieträger in der Wärmebereitstellung Erzeugung und Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen	Commitment Letter bei der Science Based Targets Initiative und „The Climate Pledge“-Initiative eingereicht Aktualisierte konzernweite CO ₂ -Emissionsziele Anfang 2024 bei der SBTi zur Prüfung eingereicht
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Net-Zero/Netto-Null-Ziele: Reduktion der Scope-1-, Scope-2- und zielrelevanter Scope-3-Emissionen um 90% bis 2040 bei der Österreichischen Post AG und bis 2050 im Post-Konzern		Commitment Letter bei der Science Based Targets Initiative und „The Climate Pledge“-Initiative eingereicht Aktualisierte konzernweite CO ₂ -Emissionsziele Anfang 2024 bei der SBTi zur Prüfung eingereicht

Masterplan Nachhaltigkeit 2030



Nachhaltigkeit,
Diversität und Kund*innenorientierung
als Leitlinie für
alle Aktivitäten

Nachhaltige und kund*innenorientierte
Produkte und Dienstleistungen



Wirtschaft & Kund*in

Ökologische, energieeffiziente Logistik-
prozesse und betriebliche Abläufe



Umwelt & Klima

Toparbeitgeberin mit vielfältigen Mitarbei-
ter*innen und gesellschaftlicher Verantwortung



Mensch & Soziales

Ziele

Finanzielle Ziele

- Stetig steigende Umsatzentwicklung (3 Mrd EUR Umsatz in 2030)
- Nachhaltig hohe Profitabilität
- Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik (>75% des Nettoergebnisses)

Kund*innenorientierung/

Leistungsportfolio

- Steigerung der Kund*innenzufriedenheit
- Ökoeffizienz und sozial gestaltete Produkte und Dienstleistungen

Wesentliche Themen

- 1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote**
Steigerung der Kund*innenzufriedenheit, Stärkung des Post-Universums in der Außenwahrnehmung und durchgängige Customer Experience
- 2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte**
Produkte und Dienstleistungen nach ökologischen und sozialen Aspekten weiterentwickeln
- 3 Nachhaltige Beschaffung**
Best Practice bei nachhaltiger Beschaffung unter den ATX-Unternehmen
- 4 Nachhaltige Governance & Compliance**
Best Practice bei nachhaltiger Governance & Compliance unter den ATX-Unternehmen
- 5 Stakeholder Value**
Kurz-, mittel- und langfristig Werte für unsere Stakeholder schaffen

Ziele

Konzernweite Reduktion der fossilen Energieträger

- Energieeinsparung im Fuhrpark und bei Immobilien

CO₂-Reduktion bis 2030

- Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um 45% bis 2030 (Basisjahr 2021)
- Reduktion der zielrelevanten Scope-3-CO₂-Emissionen um 25% bis 2030 (Basisjahr 2021)
- 100% E-Mobilität auf der letzten Meile in Österreich bis 2030
- Net-Zero bis 2040 in Österreich

Wesentliche Themen

- 6 Grüne & effiziente Mobilität**
Mobilität auf Basis erneuerbarer und CO₂-armer Energie
- 7 Grüne & effiziente Immobilien**
Immobilien ökoeffizient entwickeln und betreiben
- 8 Ressourceneffiziente Prozesse**
Prozesse ressourceneffizient gestalten
- 9 Kreislaufwirtschaft**
Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Ziele

Unternehmens- & Arbeitskultur

- Verbesserung der Mitarbeiter*innen-zufriedenheit

Diversität

- Erhöhung des Anteils von Frauen in leitenden Positionen auf 40%

Arbeits- & Gesundheitsschutz

- Reduktion der Arbeitsunfälle um 15%

Wesentliche Themen

- 10 Unternehmens- & Arbeitskultur**
Unternehmens- und Führungskultur weiterentwickeln
- 11 Integriertes Diversitätsmanagement**
Diversität und Chancengleichheit forcieren
- 12 Arbeits- & Gesundheitsschutz**
Auf Gesundheit und Sicherheit achten
- 13 Digitale Verantwortung**
Kund*innenerwartungen erfüllen, Risiken minimieren und Rechtssicherheit im Bereich Datenschutz sicherstellen
- 14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen**
Durch Dialoge und Kooperationen positive Wirkung für die Gesellschaft erzielen

Masterplan Nachhaltigkeit 2030

Für die Post ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil der Unternehmensführung. So waren wir die erste Post-Gesellschaft, die ihren Kund*innen eine CO₂-neutrale Zustellung garantiert. Auch sind wir eines der wenigen Unternehmen in Österreich, das den Frauen-Karriere-Index als Mittel zur Frauenförderung anwendet. Alle Initiativen und Bemühungen haben wir in unserem umfassenden Masterplan Nachhaltigkeit 2030 gebündelt.

GRI 2-9, 2-12, 2-15, 2-16, 2-23

Der Masterplan Nachhaltigkeit 2030, in dessen Erstellung der Gesamtvorstand sowie alle Bereichsleiter*innen eingebunden waren, definiert in unseren drei strategischen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ sowie „Mensch & Soziales“ ambitionierte Ziele und dazugehörige Maßnahmen.

Für die drei Handlungsfelder gibt es jeweils einen Nachhaltigkeitsanspruch:

- **Wirtschaft & Kund*in** – Erfolg durch nachhaltige und kund*innenorientierte Produkte und Dienstleistungen
- **Umwelt & Klima** – Dekarbonisierung der Logistik und Wertschöpfung durch Ökoeffizienz
- **Mensch & Soziales** – Toparbeitgeberin durch sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld

14 definierte wesentliche Themen bilden den Kern des Masterplans und werden den oben genannten drei Handlungsfeldern zugeordnet. Für jedes wesentliche Thema gibt es strategische Nachhaltigkeitsziele. Zu deren Erreichung wurden spezifische, messbare, erreichbare, angemessene und terminierte Ziele (i. S. der SMART-Logik) erarbeitet und mit Maßnahmenpaketen hinterlegt. Ein daran angepasstes Monitoring stellt sicher, dass alle Themen miteinander und nicht losgelöst und unabhängig voneinander betrachtet werden.

Die strategische Steuerung und Umsetzung des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 wird durch eine eigene Programmorganisation gewährleistet. Durch diese

Struktur können Verantwortlichkeiten präzise festgelegt und eine Erfolgskontrolle sicherstellt werden.

Nachhaltigkeitsorganisation

GRI 2-9, 2-12, 2-13

Der Nachhaltigkeitsanspruch ist bei der Österreichischen Post fest verankert, auch strukturell: Das Thema Nachhaltigkeit ist organisatorisch im Bereich Investor Relations & Corporate Sustainability, Revision & Compliance angesiedelt. In diesen Unternehmensbereich ist auch die Abteilung Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement integriert. Die zuständige Bereichsleitung übernimmt die Funktion des Chief Sustainability Officer. Corporate Sustainability ist eine Querschnittsmaterie, die sich über diverse Unternehmensbereiche erstreckt. Daher braucht es einen crossfunktionalen und bereichsübergreifenden Austausch mit den unterschiedlichen Fachbereichen zur strategischen und operativen Umsetzung.

Dazu wurde im Jahr 2023 ein End-to-End Prozess Corporate Sustainability erarbeitet. Dieser verbessert die bisher bestehende Nachhaltigkeitsorganisation. Grundsätzlich muss zwischen strategischem und operativem Nachhaltigkeitsmanagement unterschieden werden.

Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement

Die Hauptaufgaben bestehen darin, Strategie und Ziele festzulegen sowie Maßnahmen zu definieren. Dafür wurde das Post Sustainability Board geschaffen.

Das Sustainability Board ist ein internes Gremium, welches im Rahmen der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie die Umsetzung der strategischen Leitlinie Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innen-orientierung sicherstellt. Im Sustainability Board werden strategische Ziele festgelegt und notwendige Maßnahmen definiert. Das geschieht im Austausch mit den themenverantwortlichen Mitgliedern des Topmanagements der Post. Die Dokumentation und Berichterstattung zum Status der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt im Zuge von regulären Vorstands-sitzungen. So kann sich der Gesamtvorstand regelmäßig in das strategische Nachhaltigkeitsmanagement einbringen. Auch der Aufsichtsrat als oberstes Kontrollorgan der Österreichischen Post wird miteinbezogen. Seit 2020 unterstützt Sigrid Stagl, Professorin und Gründerin des Instituts für Ecological Economics, als Expertin für das Thema Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat der Post die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Einmal im Jahr werden die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung diskutiert.

Operatives Nachhaltigkeitsmanagement

Hier geht es einerseits um umsetzen und messen und andererseits um berichten und steuern. Zur Umsetzung der auf strategischer Ebene beschlossenen Ziele und Maßnahmen, wurden Nachhaltigkeitsbeauftragte in den

verschiedenen Fachabteilungen der Österreichischen Post AG und in den Konzernunternehmen ernannt. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten außerhalb Österreichs werden im Global Sustainability Team zusammengefasst.

Damit eine Erfolgsmessung und eine entsprechende Berichterstattung zur Steuerung sichergestellt werden kann, wurde das Team Nachhaltigkeitskennzahlen und Berichtswesen (NaKeBe) etabliert. Dieses Team besteht aus Mitarbeiter*innen der Bereiche Konzern-Rechnungswesen und -controlling sowie Corporate Sustainability. Anlassfallbezogen werden Expert*innen aus anderen Fachbereichen wie bspw. dem Risikomanagement oder der internen Kontrollsysteme beigezogen. Die Hauptaufgaben des crossfunktionalen Teams sind:

1. Bereitstellung und Warten des Systems zur Erfassung der nichtfinanziellen Kennzahlen
2. Weiterentwicklung des nichtfinanziellen Kennzahlensets
3. Die Steuerung des Planungs- und Reportingprozesses
4. Die geeignete Integration in das Ziel- und Steuerungssystem des Unternehmens
5. Das externe und interne Berichtswesen (nichtfinanzielle Berichterstattung und EU-Taxonomie)

G 04 Corporate Sustainability/ESG-Governance gut strukturiert und integriert



Masterplan 2030 – ausgewählte Ziele

Die Österreichische Post will sich in Sachen Nachhaltigkeit kontinuierlich verbessern. Deshalb setzen wir uns im Rahmen des Masterplans 2030 ambitionierte Ziele für die Zukunft und überprüfen diese regelmäßig. Untenstehend finden Sie ausgewählte Zielsetzungen unserer drei Handlungsfelder bis zum Jahr 2030 sowie den derzeitigen Erreichungsgrad. Die gesamten Ziele und Maßnahmen finden sich in den jeweiligen Kapiteln: „Wirtschaft & Kund*in“ ab S. 56, „Umwelt & Klima“ ab S. 82, „Mensch & Soziales“ ab S. 98.

		Zielindikator	2022	2023	Ziel 2030
Wirtschaft & Kund*in					
Wirtschaftlicher Erfolg durch nachhaltige und kund*innen-orientierte Leistungen		Finanzielle Leistung	2,5 Mrd EUR Umsatz	2,7 Mrd EUR Umsatz	3,0 Mrd EUR Umsatz
		Kund*innenzufriedenheit – Customer Satisfaction Index (CSI)	1,75 EUR Dividende (6,0% Dividendenrendite)	1,78 EUR Dividende (5,4% Dividendenrendite) ¹	Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik (>75% des Nettoergebnisses)
		Anzahl der Sendungen in SB-Lösungen	72 CSI	71 CSI	73 CSI
Umwelt & Klima					
Dekarbonisierung der Logistik durch Ökoeffizienz entlang der Wertschöpfungskette		Reduktion der CO ₂ -Emissionen Scope 1–3 ²	18,2 Mio Sendungen	20,9 Mio Sendungen	26,6 Mio Sendungen
		Anteil von E-Fahrzeugen in der Zustellung	91,1 TSD Tonnen	85,8 TSD Tonnen	<50,0 TSD Tonnen
		Photovoltaik-Kapazitäten	31,3 Prozent	39,7 Prozent	100 Prozent
Mensch & Soziales					
Toparbeitgeberin durch ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld		Mitarbeiter*innen-zufriedenheit – Mitarbeiter*innen-Engagement	4,3 MWp	9,4 MWp	20,0 MWp
		Unfallhäufigkeit ⁴	75,0 Prozent ³	84,0 Prozent	82,0 Prozent
		Anteil von Frauen in leitenden Positionen ⁵	27 Prozent	27 Prozent	23 Prozent

Vorschlag an die Hauptversammlung am 18. April 2024, Dividendenrendite: Dividende je Aktie dividiert durch Aktienkurs per Ende Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres

² Österreichische Post AG CO₂e-Emissionen Scope 1–3 (exkl. kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten)

³ Mitarbeiter*innenbefragung 2021

⁴ Österreichische Post AG; Anzahl der Arbeitsunfälle (ab einem Ausfalltag) im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden, bezogen auf 1 Mio Arbeitsstunden.

⁵ Österreichische Post AG; Kennzahlen gemäß der Definition des Gender-Balance-Projekts Elly. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

Herausforderungen bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele

Hohe Inflation und Energiepreise, eine unsichere geopolitische Lage und der angespannte Arbeitsmarkt sind Herausforderungen, denen die Österreichische Post generell und auch bei der Erreichung ihrer ambitionierten Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele gegenübersteht und mit denen sie tagtäglich umzugehen hat. Zwar ist die Geschäftstätigkeit der Post vom Ukrainekrieg nicht direkt betroffen, da der Postverkehr nach Russland und in die Ukraine nur minimal ist. Trotzdem sind die indirekten Auswirkungen der Kriegshandlungen spürbar. Da sind zum einen die volatilen Energiekosten in Verbindung mit einer nach wie vor hohen Inflation zu nennen, die über alle Bereiche hinweg zu signifikanten Preissteigerungen geführt haben. Die Preise für Treibstoffe, elektrische Energie, Gas und Fernwärme sind weiterhin auf hohem Niveau.

Hinzu kommt, dass die Verfügbarkeit von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen für die Zustellflotte durch hohe Nachfrage und Lieferengpässe, bei im Vergleich zu konventionellen Fahrzeugen geringen Produktionskapazitäten, teilweise eingeschränkt ist. Die Verfügbarkeit von

Lkw mit alternativen Antriebsformen ist ebenfalls sehr gering. Auch hier kann die Nachfrage seitens der Transportunternehmen durch Fahrzeuglieferant*innen nicht adäquat gedeckt werden. Darüber hinaus wird der Ausbau der Ladeinfrastruktur und der Photovoltaikanlagen durch die hohe Auslastung bei den auftragnehmenden Unternehmen erschwert.

Die aktuell hohe Inflation drückt die Konsumausgaben. Dadurch könnte sich auch ein eingeschränktes Wachstum von transportierten Paketmengen ergeben. Die COVID-19 Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen hatten in den letzten Jahren für einen starken Zuwachs im E-Commerce gesorgt.

Darüber hinaus ist die Verfügbarkeit neuer Mitarbeiter*innen am Arbeitsmarkt eine große Herausforderung. In vielen Bereichen und Disziplinen wie etwa bei Logistikleistungen, der Frachtbeförderung oder der Zustellung werden Mitarbeiter*innen gesucht.

All dies sind Faktoren, die den Aus- und Umbau der Österreichischen Post in Richtung Nachhaltigkeit beeinflussen. Ungeachtet dieser Herausforderungen arbeiten wir stetig an der Transformation unseres Unternehmens, um gemäß unserem Strategieziel die Kund*innenorientierung, Nachhaltigkeit und Diversität in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.

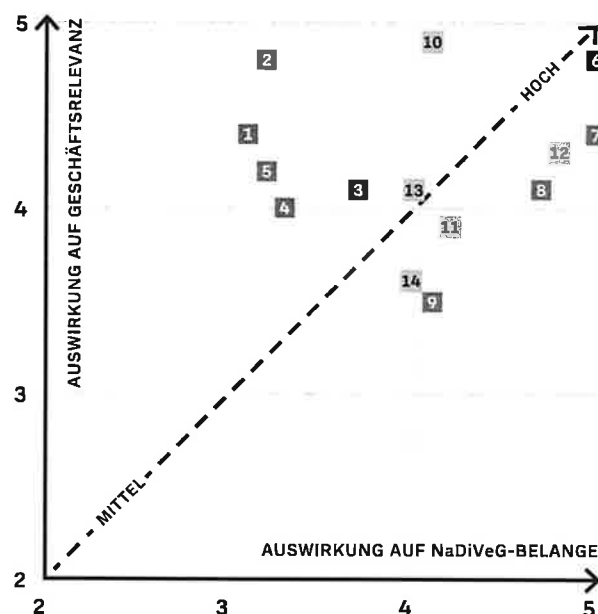


Wesentliche Themen

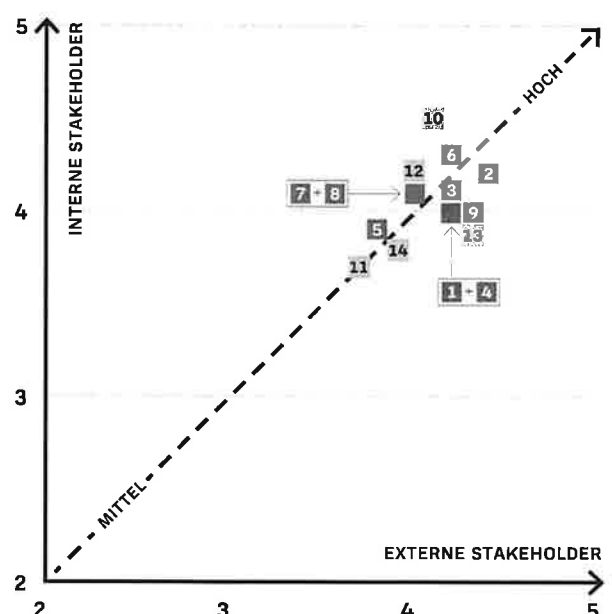
Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für die Post und ihre Stakeholder besonders relevant sind, wurde 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die definierten wesentlichen Themen werden seitdem regelmäßig überprüft.

GRI 3-1, 3-2

G 05 Auswirkungen auf Geschäftsrelevanz und Belange des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)



G 06 Einfluss auf Entscheidung und Beurteilung der Stakeholder



Wirtschaft & Kund*in

- 1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote
- 2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte
- 3 Nachhaltige Beschaffung
- 4 Nachhaltige Governance & Compliance
- 5 Stakeholder Value

Umwelt & Klima

- 6 Grüne & effiziente Mobilität
- 7 Grüne & effiziente Immobilien
- 8 Ressourceneffiziente Prozesse
- 9 Kreislaufwirtschaft

Mensch & Soziales

- 10 Unternehmens- & Arbeitskultur
- 11 Integriertes Diversitätsmanagement
- 12 Arbeits- & Gesundheitsschutz
- 13 Digitale Verantwortung
- 14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

GRI 3-2

Die Ermittlung und regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen ist die Grundlage für ein systematisches und gezieltes Nachhaltigkeitsmanagement. Die Post hat im Rahmen eines konzernweiten Strategieprozesses zur integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden sowohl eine Analyse der Geschäftsrelevanz der Themen (Outside-in-Perspektive) als auch eine Analyse der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) vorgenommen. Zusätzlich fand eine Stakeholder-Befragung statt. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden 14 wesentliche Themen für die Post identifiziert und im Masterplan 2030 mit langfristigen Zielsetzungen versehen.

Die Wesentlichkeitsbefragung fand 2020 in drei Schritten statt:

Zuerst beurteilte das Topmanagement die Geschäftsrelevanz der 14 wesentlichen Themen. Im zweiten Schritt wurden interne (bspw. Mitarbeiter*innen, Führungskräfte) und externe Stakeholder (bspw. Kund*innen, Expert*innen, siehe Grafik auf S. 38) befragt, welchen Einfluss die wesentlichen Themen auf ihre Beurteilung und Entscheidungen gegenüber der Post haben. Zum Abschluss wurden ausgewählte interne und externe Expert*innen gebeten, die Auswirkungen der wesentlichen Themen auf die Umwelt-, Arbeitnehmer*innen- und Sozialbelange, Korruption und Bestechung sowie Menschenrechte gemäß dem NaDiVeG zu bewerten. Als Methode wurde eine Online-Befragung gewählt.

Die wesentlichen Themen werden seither kontinuierlich auf Aktualität und Angemessenheit überprüft. Einerseits findet jährlich ein Stakeholder Roundtable statt, an dem aktuelle Fragestellungen zu den wesentlichen Themen mit internen und externen Expert*innen diskutiert werden. Andererseits werden die wesentlichen Themen laufend in Vorstandssitzungen bzw. dem Sustainability Board thematisiert und im Zuge des Risikomanagementprozesses mindestens einmal jährlich bewertet.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird sich ab 2024 vor dem Hintergrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den damit einher gehenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) grundlegend verändern. Der zentrale Bestandteil der neuen Berichterstattungsstandards ist die doppelte Wesentlichkeit. Im Zuge der Vorbereitung auf die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde im Herbst 2023 im Rahmen des Stakeholder Roundtable mit der Durchführung einer neuen Wesentlichkeitsanalyse begonnen. Diese Analyse wird wieder nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (Outside-in und Inside-out) durchgeführt.

Interpretation zur Geschäftsrelevanz und zu den Auswirkungen der wesentlichen Themen

Wenn es um die wirtschaftliche Entwicklung geht, haben die Themen „Nachhaltige Brief- & Paketprodukte“ sowie „Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote“ die größte Bedeutung für das Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“. Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Belange des NaDiVeG dominieren die Themen „Nachhaltige Beschaffung“ und „Nachhaltige Governance & Compliance“. Beim Handlungsfeld „Umwelt & Klima“ wirken sich die Themen „Grüne & effiziente Mobilität“, „Grüne & effiziente Immobilien“ sowie „Ressourceneffiziente Prozesse“ hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs und des Umweltbelangs am stärksten aus. Bei „Mensch & Soziales“ stehen die Themen „Arbeits- & Unternehmenskultur“ sowie „Arbeits- & Gesundheitsschutz“ im Vordergrund.

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

Im Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“ steht für externe und interne Stakeholder das Thema „Nachhaltige Brief- & Paketprodukte“ ganz oben auf der Rangliste, gefolgt von „Nachhaltiger Beschaffung“ und „Nachhaltiger Governance & Compliance“. Bei „Umwelt & Klima“ legen die externen Stakeholder am meisten Wert auf Kreislaufwirtschaft, gefolgt von „Grüner & effizienter Mobilität“. Letzteres ist für die Mitarbeiter*innen der allerwichtigste Punkt in diesem Bereich.

Im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ rangiert für die Post-Mitarbeiter*innen die „Unternehmens- & Arbeitskultur“ mit Abstand auf Platz eins der Prioritätenliste, gefolgt von „Arbeits- & Gesundheitsschutz“. Diese beiden Punkte sind auch für die externen Stakeholder wichtig – noch relevanter ist für sie allerdings die „Digitale Verantwortung“ inklusive „Datenschutz & Datensicherheit“.

Wesentliche Themen der Österreichischen Post

GRI 3-1, 3-2, 3-3

T 02 Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
1 Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innen-angebote	Im Fokus aller Aktivitäten steht die Entwicklung von nachhaltigen und kund*innenorientierten Produkten und Dienstleistungen. Unter diesem Thema bündeln wir die Aktivitäten mit einem direkten Bezug zu Endkund*innen.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
2 Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Hier steht die Produktpalette Briefe, Werbesendungen und Pakete mit Bezug zu Geschäftskund*innen im Mittelpunkt. Alle Produkte sollen so gestaltet werden, dass der Kund*innennutzen sowie die positive Wirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft gleichermaßen berücksichtigt werden.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange — Umweltbelange
3 Nachhaltige Beschaffung	Bei diesem Thema geht es um die Ausrichtung der Beschaffung nach Nachhaltigkeitskriterien und -prinzipien. Das umfasst unter anderem eine Bewertung der Lieferant*innen. Ein besonderes Anliegen ist hier die regionale Orientierung, um negative Auswirkungen auf die Post, Menschen und Umwelt zu verringern und Regionalität zu fördern.	— Achtung der Menschenrechte — Bekämpfung von Korruption und Bestechung — Umweltbelange
4 Nachhaltige Governance & Compliance	Die Post will Strukturen und Prozesse schaffen, um Nachhaltigkeit in allen Bereichen des Unternehmens zu verankern und zu steuern. Dieses Thema beinhaltet die transparente Berichterstattung gegenüber Stakeholdern ebenso wie klassische Compliance- und Governance-Aufgaben.	— Achtung der Menschenrechte — Bekämpfung von Korruption und Bestechung
5 Stakeholder Value	Bei der Wertschaffung der Österreichischen Post für alle Stakeholder stehen der Beitrag für die Gesellschaft (z.B. Sicherstellung der regionalen Infrastruktur und Versorgungssicherheit), der volkswirtschaftliche Beitrag (z.B. über Steuern und Sozialabgaben) und der Beitrag für Eigentümer*innen (z.B. Dividendenausschüttung) im Vordergrund.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innenbelange

T 03 Handlungsfeld „Umwelt & Klima“

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
6 Grüne & effiziente Mobilität	Bei diesem Thema geht es um die moderne und nachhaltige Gestaltung des Fuhrparks durch den Einsatz von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben in allen Bereichen. Im Vordergrund steht die Reduktion des fossilen Treibstoffverbrauchs, um die CO ₂ -Emissionen zu reduzieren.	— Umweltbelange
7 Grüne & effiziente Immobilien	Unter diesem Thema bündeln sich alle Maßnahmen, um im gesamten Gebäudebestand ein hohes Nachhaltigkeitsniveau zu erreichen. Dazu zählen unter anderem die Versorgung mit erneuerbarer Energie und Energieeffizienzmaßnahmen. Das Ziel ist eine Reduktion des Energieverbrauchs und der CO ₂ -Emissionen.	— Umweltbelange
8 Ressourceneffiziente Prozesse	Die Post fasst unter diesem Punkt alle Themen zusammen, die die Prozesse effizienter gestalten. Darunter fallen unter anderem der weitere Ausbau der zertifizierten Umweltmanagementsysteme und die Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen, aber auch die Forcierung der Verbundzustellung.	— Umweltbelange
9 Kreislaufwirtschaft	Als Logistikdienstleisterin forcieren wir Kooperationen mit verschiedensten Akteur*innen (Kund*innen, Lieferant*innen, Gemeinden, Forschungseinrichtungen), um den schonenden Umgang mit Ressourcen zu fördern und die Kreislaufwirtschaft voranzutreiben. Hier stehen die Abfallvermeidung bzw. das stoffliche Recycling im Vordergrund.	— Umweltbelange

T 04 Handlungsfeld „Mensch & Soziales“

Wesentliches Thema	Beschreibung	NaDiVeG-Belange
10 Unternehmens- & Arbeitskultur	Bei diesem Thema geht es darum, ein gutes Miteinander zu schaffen. Die Gestaltung von neuen Arbeitswelten und die Weiterentwicklung einer wertschätzenden Führungskultur sind hier eine wichtige Basis. Des Weiteren stehen die Förderung von Mitarbeiter*innen inkl. der Schaffung von Perspektiven und eine Know-how-Sicherung mit einer gezielten Nachfolgeplanung im Vordergrund.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innen-belange
11 Integriertes Diversitätsmanagement	Die Förderung von Diversität sowohl in unserem Unternehmen, aber auch bei all unseren Stakeholdern steht hier im Zentrum. Dafür etablieren wir entsprechende zentrale Logistik- und Serviceprozesse wie beispielsweise barrierefreie Filialen, Online-Angebote oder die Nutzung von inklusiver Sprache.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innen-belange — Achtung der Menschenrechte
12 Arbeits- & Gesundheitsschutz	Der Erfolg unseres Geschäfts basiert auf unseren Mitarbeiter*innen. Deshalb steht die Gewährleistung ihrer Arbeitssicherheit zum Schutz vor möglichen Risiken und Gefahren im Zentrum dieses Themas. Darüber hinaus wird die Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter*innen hier adressiert.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innen-belange
13 Digitale Verantwortung	Der Schutz personenbezogener Daten und der damit verbundene Umgang unter Einhaltung aller Rechtsvorschriften sowie ihrer Geheimhaltung wird in diesem Thema behandelt. Des Weiteren steht die Datensicherheit unserer betriebenen IT-Systeme hinsichtlich ihrer Integrität, Verfügbarkeit und ihres Schutzes im Fokus.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innen-belange — Bekämpfung von Korruption und Bestechung
14 Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen	Die Österreichische Post möchte ihren Stakeholdern auf Augenhöhe begegnen und als positiv gestaltender Teil der Gesellschaft wahrgenommen werden. Dies wird in diesem Thema adressiert, erweitert durch den Fokus auf Kooperationen und Partnerschaften zur nachhaltigen Entwicklung. Dazu zählen beispielsweise die Zusammenarbeit mit karitativen Einrichtungen oder Partner*innen im Bildungsbereich sowie Kooperationen zum Umweltschutz.	— Sozial- und Arbeitnehmer*innen-belange — Umweltbelange

Sustainable Development Goals (SDGs)

GRI 3-3

Die Österreichische Post ist schon seit 2007 Mitglied beim UN Global Compact und orientiert sich bei der Umsetzung ihrer Ziele und Aktivitäten an dessen zehn Prinzipien der verantwortungsvollen Unternehmensführung in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Antikorruption. Zudem bekennen wir uns zu den globalen Zielen der Vereinten Nationen, den sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs). Eine Zuordnung der einzelnen Sustainable Development Goals und ihrer Unterziele zu den wesentlichen Themen der Post finden Sie auf S. 36. Wie die Post die SDGs umsetzt, wird in den einzelnen Kapiteln des Berichts dargestellt und mit dem folgenden Symbol  markiert.



T 05 Beitrag der Österreichischen Post zu den Sustainable Development Goals

	SDG	Zuordnung zum Handlungsfeld der Nachhaltigkeit
	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen Unterziel 3.6: Bis 2020 die Zahl der Todesfälle und Verletzungen infolge von Verkehrsunfällen weltweit halbieren	→ Mensch & Soziales, S. 98ff
	SDG 5: Geschlechtergleichheit Unterziel 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen	→ Mensch & Soziales, S. 98ff
	SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie Unterziel 7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen Unterziel 7.3: Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln	→ Umwelt & Klima, S. 82ff → Umwelt & Klima, S. 82ff
	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Unterziel 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Menschen, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen Unterziel 8.10: Die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern	→ Mensch & Soziales, S. 98ff → Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff
	SDG 10: Weniger Ungleichheiten Unterziel 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Nationalität, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern	→ Mensch & Soziales, S. 98ff
	SDG 12: Verantwortungsvoller Konsum- und Produktionsmuster Unterziel 12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen Unterziel 12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern Unterziel 12.6: Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen	→ Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff → Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff → Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff
	SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz Unterziel 13.1: Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken Unterziel 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen Unterziel 13.3: Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern Unterziel 13.b: Mechanismen zum Ausbau effektiver Planungs- und Managementkapazitäten im Bereich des Klimawandels in den am wenigsten entwickelten Ländern und kleinen Inselentwicklungsländern fördern, unter anderem mit gezielter Ausrichtung auf Frauen, junge Menschen sowie lokale und marginalisierte Gemeinwesen	→ Umwelt & Klima, S. 82ff → Umwelt & Klima, S. 82ff → Umwelt & Klima, S. 82ff → Umwelt & Klima, S. 82ff
	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen Unterziel 16.5: Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren Unterziel 16.10: Den öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und völkerrechtlichen Übereinkünften	→ Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff → Wirtschaft & Kund*in, S. 56ff
	SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele Unterziel 17.17: Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern	→ Mensch & Soziales, S. 98ff

Stakeholder Management

Die Stakeholder der Post stammen aus den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft. Sie haben deshalb auch unterschiedliche Ansprüche und Erwartungen, welche Schwerpunkte bei der Nachhaltigkeit zu setzen sind. Wir greifen im Zuge eines kontinuierlichen Dialogs ihre Wünsche und Bedürfnisse auf, analysieren den Input, erfassen die relevanten Optimierungsmöglichkeiten und leiten daraus konkrete strategische Maßnahmen ab.

Alle Interessen im Fokus

Die Post ist durch ihr Kerngeschäft fest in der Gesellschaft verankert. Daraus folgend ist der Kreis der Stakeholder der Post groß. Die verschiedenen Interessensgruppen haben demnach unterschiedliche Erwartungen an die Transparenz und die Nachhaltigkeitsleistung der Post. Um den heterogenen Anforderungen und Bedürfnissen passgenau zu begegnen, haben wir unsere Stakeholder gruppenweise zusammengefasst.

Ein enger Austausch mit und eine gute Beziehung zu unseren Stakeholdern ist uns wichtig. Im Rahmen unterschiedlicher Dialogformate entwickeln und diskutieren wir gemeinsam strategische Ziele, Maßnahmen und deren Umsetzung. Die gesetzten Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen im Rahmen des Masterplans Nachhaltigkeit 2030 orientieren sich damit auch an den Ansprüchen und Erwartungen unserer Stakeholder. Durch einen breit angelegten Dialog können wir ihre unterschiedlichen Ansprüche identifizieren und die heute schon guten und offenen Beziehungen zu den Interessengruppen festigen und weiter ausbauen.

Ziel des Stakeholder Managements ist es, die Anliegen unserer Anspruchsgruppen kennenzulernen, zu verstehen und in unser Handeln sowie in unsere zukünftige Planung einzubeziehen.

Im Dialog mit den Stakeholdergruppen

GRI 2-12, 2-29

Wir stehen auf unterschiedliche Weise mit unseren Stakeholdern im Austausch. Neben dem täglichen und direkten Kund*innenkontakt der Post-Mitarbeiter*innen ist der Stakeholder Roundtable ein entscheidendes Dialogformat. Dieser findet seit 2010 – mit einer Ausnahme im Jahr 2020 aufgrund von COVID-19 – jährlich statt und bietet verschiedenen Stakeholdern wie Kund*innen, Lieferant*innen, Mitarbeiter*innen, NGOs oder Investor*innen die Möglichkeit, der Post ihre Anliegen und Wünsche direkt mitzuteilen und sich kennenzulernen. Bei der Organisation des Stakeholder Roundtable achtet die Post auf eine ausgewogene Zusammensetzung nach Stakeholdergruppen und Geschlecht. Die Diversität soll zu einem lebhaften Austausch anregen, von dem sowohl die Post als auch die Stakeholder selbst profitieren.

Für die Post ist es Jahr für Jahr sehr hilfreich, gemeinsam mit Vertreter*innen aller relevanten Interessengruppen zu diskutieren. Die Inputs werden intern aufbereitet und dazu genutzt, bestehende Projekte dahingehend anzupassen und neue Projekte aufzusetzen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird sich ab 2024 vor dem Hintergrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den damit einhergehenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) grundlegend verändern. Der zentrale Bestandteil der neuen Berichterstattungsstandards ist die doppelte

Wesentlichkeit. Im Zuge dieser Wesentlichkeitsanalyse sollen auch die Stakeholder des Unternehmens eingebunden werden. Dafür wurde der Stakeholder Roundtable am 19. Oktober mit dem Ziel genutzt, eine Einschätzung zur Relevanz einzelner Nachhaltigkeitsthemen aus Sicht der Stakeholder zu erhalten. In Gruppen wurden, basierend auf den Themenfelder der ESRS – Environment/Umwelt, Social/Soziales und Governance/Unternehmensführung, positive und negative Impacts/Auswirkungen der Post und ihres Wertschöpfungsmodells diskutiert und der Kreis der Betroffenen grob umrissen. In weiterer Folge fließen diese Ergebnisse in die Wesentlichkeitsanalyse der Post ein.

Der nächste und somit der dreizehnte Stakeholder Roundtable soll im Herbst 2024 stattfinden.

 Siehe Wesentliche Themen S. 34f

Stakeholdergruppen

GRI 2-29

In Anlehnung an die ONR 192500, die zertifizierbare Leitlinie zur ISO 26000, haben wir die für uns relevanten Stakeholdergruppen evaluiert. Die Analyse zeigt, dass sich die Interessengruppen der Post aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen des Unternehmens zusammensetzen. Um die Interessen der einzelnen Gruppen zu erkennen, setzen wir auf unterschiedliche Dialogformate.

Neben dem jährlich stattfindenden Stakeholder Roundtable bieten wir allen Stakeholdern über verschiedene analoge und digitale Kommunikationskanäle die Möglichkeit sich einzubringen:

- Mitarbeiter*innenbefragung
- Kund*innendienst für Privatpersonen (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Kund*innenservice für Firmenkontakte (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Kund*innenbefragung (vierteljährlich)
- Investor-Relations-Abteilung (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Compliance-Hotline (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Ombudsperson für Mitarbeiter*innen (zu Geschäftszeiten erreichbar)
- Hauptversammlung für Aktionär*innen (einmal jährlich)
- E-Mail-Adresse für Fragen zum Thema Nachhaltigkeit (csr@post.at)

Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit der Politik und anderen zentral organisierten Interessenvertretungen.

G 07 Stakeholdergruppen

GRI 2-29

Aktionär*innen	Kund*innen	Mitarbeiter*innen	NGOs	Gemeinden/ Bürgermeister*innen	Behörden
Verbände	Sozialpartner*innen			Freund*innen & Familie	Wettbewerb
Regierung	Medien	Lieferant*innen	Transportdienstleistungsunternehmen	ESG-Ratingagenturen	Nachhaltigkeitscommunity

ESG-Risikomanagement

Das Risikomanagement der Österreichischen Post berücksichtigt zunehmend Environmental-, Social- und Governance-Aspekte (ESG-Aspekte). Zudem ist die Post Unterstützerin der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

GRI 2-23

Eine wesentliche Säule guter Corporate Governance ist ein umfassendes Management von Risiken und Chancen. Aufgrund der großen Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen und der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie fließen ESG-Aspekte in das Risikomanagement ein. Es werden dabei auch die Anforderungen des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz), der EU-Taxonomie-Verordnung sowie die Vorgaben der TCFD abgedeckt. Wir, als Österreichische Post, sind zudem offizielle Unterstützerin der TCFD (TCFD-Supporter), was die Wichtigkeit dieses Themas für uns unterstreicht. Durch diesen Ansatz sollen Risiken und Chancen, die aus den Themenfeldern Nachhaltigkeit und Klimakrise erwachsen, frühzeitig erkannt werden. So können die strategische Ausrichtung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden.

Im Fokus dieses Kapitels steht das Chancen- und Risikomanagement mit Bezug zu Umwelt, sozialen Anliegen und Governance als Bestandteil des Konzernrisikomanagements. Weitere Details zum allgemeinen Konzernrisikomanagement, zur Risikostrategie und -politik sowie zum internen Kontrollsystem finden Sie im Geschäftsbericht 2023.

📄 siehe Geschäftsbericht 2023 S. 64ff

Risikoidentifikation

Aufgrund der immer größeren Bedeutung von Nachhaltigkeit für das unternehmerische Handeln treiben wir die Weiterentwicklung des Managements von Nachhaltigkeitschancen und -risiken weiter voran. Die allgemeinen Nachhaltigkeitsrisiken und die TCFD-Risikokategorien wurden mittels der klassischen Outside-in-Sicht¹ betrachtet. Darüber hinaus wurde eine Inside-out-Analyse² gemäß den Vorgaben des NaDiVeG durchgeführt.

Ähnlich wie in den Vorjahren tauschten sich auch 2023 das Risikomanagement und das Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement regelmäßig aus. Das Ziel des Dialogs: Chancen und Risiken analysieren, strukturieren und bewerten.

Darüber hinaus fand weiterhin ein Austausch mit Expert*innen, vor allem zur Klimarisikoanalyse, statt. Die regelmäßige Analyse und, falls erforderlich, Aktualisierung bestehender Chancen und Risiken sowie das Screening der bereits von anderen Fachabteilungen gemeldeten Risiken aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem hinsichtlich eines ESG- oder TCFD-Bezugs wurden fortgesetzt.

Risikobewertung

Die im Zuge des Risikomanagementprozesses identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken werden analysiert, bewertet und halbjährlich überprüft. Folgende Bewertungsmethodik wurde dabei angewendet:

- Bewertung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung.
- Es werden in Übereinstimmung mit CSRD/ESRS Anforderungen drei Zeithorizonte betrachtet: kurzfristig (ein Jahr), mittelfristig (vier Jahre) und langfristig (zehn Jahre), darüber hinaus wird bei der Klimarisikoanalyse ein Zeithorizont von 30 Jahren betrachtet (siehe dazu Abschnitt „Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU-Taxonomie-Verordnung und TCFD“).

¹ **Outside-in:** Risiken ausgehend von den Belangen von bspw. Gesellschaft oder Umwelt auf die Unternehmenstätigkeit

² **Inside-out:** Risiken ausgehend von der Unternehmenstätigkeit auf die Belange von bspw. Gesellschaft oder Umwelt. Die Auswirkungen wurden in Relation zur Größe und Bedeutung der Österreichischen Post betrachtet.

- Bruttobetrachtung (Status quo im Jahr 2023)
- Quantitative Bewertung der finanziellen Auswirkungen und/oder qualitative Bewertung entsprechend den in der Risikomanagementrichtlinie definierten Risikobewertungsmatrizen für die Outside-in- und Inside-out-Bewertungen.

Konzernrisikomanagement erfasst (Outside-in, Inside-out sowie Chancen und Risiken, bei denen beide Aspekte zutreffen). Im Berichtsjahr 2023 wurden 22 ESG-Risiken ermittelt, die die Schwelle zur Berichterstattung an den Vorstand überschritten hatten. Die Schwellen für die Berichterstattung an den Vorstand werden jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst.

📄 siehe Geschäftsbericht 2023 S. 64ff

Risikosteuerung

Die Einbettung der ESG-Themen in das konzernweite Risikomanagementsystem treiben wir auf diese Weise kontinuierlich voran. Dies unterstützt die detailliertere ESG-Chancen- und Risikoberichterstattung unter Einbeziehung der NaDiVeG-Belange und ermöglicht eine klimabezogene Berichterstattung gemäß TCFD.

Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung und ein anschließendes Reporting wesentlicher Chancen und Risiken an den Vorstand, die intern definierte qualitative bzw. quantitative Schwellenwerte überschreiten. Da klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken Teil des konzernweiten Risikomanagements sind, fließen diese ebenfalls in die halbjährliche Risikoanalyse mit ein. Derzeit sind 36 Risiken und Chancen mit ESG-Bezug im

Tabellarische Auflistung der ESG-Risiken gemäß TCFD und NaDiVeG

Bei der gesamten Darstellung handelt es sich um Bruttoreisiken, die sowohl Outside-in, Inside-out gemäß NaDiVeG oder Aspekte beider Wirkungsrichtungen beinhalten, wobei thematisch zusammengehörige Risiken als ein Thema berichtet werden.

Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“

In der Dimension Wirtschaft & Kund*in wurden je ein Inside-out- und ein Outside-in-Risikothema sowie fünf Risiken mit Outside-in- und Inside-out-Effekten identifiziert.

T 06 Bruttoreisiken des Handlungsfelds „Wirtschaft & Kund*in“

Outside-in

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Mitarbeiter*innenbelang	Unterauslastungsrückstellung/ Post Arbeitsmarkt	Risiko: Eine gravierende Veränderung im Geschäftsmodell der Post könnte zu weitreichenden Restrukturierungsmaßnahmen führen, die bei beamteten Mitarbeiter*innen zu einem erhöhten Rückstellungsbedarf und somit zu einer höheren Unterauslastungsrückstellung führen könnte Chance: Durch vermehrte Austritte aus dem Post-Arbeitsmarkt, z. B. durch Wiedereingliederung oder ferner Alterssabbaticals, besteht eine Chance, dass sich die Rückstellung verringert	Die Post verfolgt eine langfristige ausgerichtete Unternehmensstrategie zur Sicherung des Kerngeschäfts, zur Steigerung der Produktivität und damit einhergehend zur nachhaltigen Umsatz- und Ergebnissicherung

Inside-out

Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Gesellschaft/Sozialbelange	Steuerrechtliche Beurteilung von Dienstleistungen und Produkten im Post-Konzern	Die Post ist ein Leitbetrieb in Österreich und hat daher eine Vorbildfunktion. Falsch abgeführte Steuern wirken sich auf Staat, Gesellschaft und Wirtschaft aus	Die Post hat Prozesse implementiert, die Abstimmungen und Kontrollen beinhalten. Sollten dennoch Unsicherheiten bei der Einschätzung hinsichtlich der Besteuerung bestehen, wird auch auf externe Expertise zurückgegriffen



Outside-in und Inside-out

Wesentliches Thema; Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikorange	Beschreibung Risiko und Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Nachhaltige Governance & Compliance Gesellschaft/Sozialbelange	Verstöße gegen das Kapitalmarktrecht	Outside-in-Sicht: Im Wesentlichen können hierbei Risiken für Verfahren, Strafzahlungen und Reputationsverlust aus verspäteten oder im schlimmsten Fall versäumten Meldungen (bspw. Ad-hoc-Meldungen, Meldung von getätigten Eigengeschäften von Führungskräften) bzw. durch den Missbrauch von Insider-Informationen entstehen. Auch unbeabsichtigte inkorrekte Meldungen können eine Auswirkung haben Inside-out-Sicht: Ein Verstoß gegen das Kapitalmarktrecht könnte sich negativ auf Aktionär*innen auswirken bzw. für diese zu finanziellen Verlusten führen	Zertifiziertes Compliance- Management-System nach ISO 37301 Siehe S. 69f
Nachhaltige Beschaffung Menschenrechte	Entwicklung Frächter*innenkosten	Outside-in-Sicht: Höhere Anforderung hinsichtlich Nachhaltigkeit könnten zu höheren Kosten führen Inside-out-Sicht: Eine unzureichende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Lieferkette könnte sich negativ auf die Lebensumstände der betroffenen Personen (Frachtdienstleistungsunternehmen) auswirken	Vendor Integrity Check, Lieferant*innen- bewertung, weiterführende Lieferant*innenüberprüfungen für Frachtdienstleistungsunternehmen Siehe Abschnitte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Vendor Integrity Check“ S. 68
Nachhaltige Beschaffung Menschenrechte	Verfehlungen in der Lieferkette	Outside-in-Sicht: Als öffentliches Unternehmen ist die Wahrnehmung der Post in der Gesellschaft sensibel. Im Falle von etwaigen Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards und Menschenrechten in der Lieferkette könnte dies zu einem Reputationsverlust führen Inside-out-Sicht: Etwaige Verfehlungen im Zusammenhang mit sozialen Mindeststandards könnten sich negativ auf die Lebensumstände der betroffenen Personen (Frachtdienstleistungsunternehmen) auswirken	Vendor Integrity Check, Lieferant*innen- bewertung, weiterführende Lieferant*innenüberprüfungen für Frachtdienstleistungsunternehmen Siehe Abschnitte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Vendor Integrity Check“ S. 68
Gesellschaft/Sozialbelange	Mögliche Geldbußen wegen Missbrauchs der markt- beherrschenden Stellung	Outside-in-Sicht: Faires Verhalten im Wettbewerb ist ein wesentlicher Aspekt bei Gesetzgebung zur Förderung der Nachhaltigkeit (z.B. EU-Taxonomie, CSRD) sowie Kriterium bei Nachhaltigkeitsratings. Verfehlungen in diesem Bereich könnten zu Strafzahlungen und Reputationsverlust führen Inside-out-Sicht: Die Post hat eine marktbeherrschende Stellung und unterliegt daher erhöhten wettbewerbsrechtlichen Anforderungen. Ein Verstoß dieser Anforderungen könnte für die Post Strafen nach sich ziehen, würde sich aber auch negativ auf den Wettbewerb auswirken, was letztendlich zu höheren Kosten für Kund*innen führen könnte	Zur Gewährleistung angemessener und fairer Konditionen und Vertrags- bedingungen gibt es implemen- tierte Prozesse zur Überprüfung dieser sowie feste Rabattschemata
Korruption Menschenrechte	Verstöße gegen Antikorrup- tionsbestimmungen	Outside-in-Sicht: Der Schutz der Gesellschaft, des Wettbewerbs und des Staats sind maßgebliche Ziele bei der Gestaltung der Antikorruptionsbestimmungen. Die Post ist ein teilstaatliches Unternehmen und Leitbetrieb. Als solches hat sie eine Vorbildfunktion inne, ein Verstoß könnte für die Post zu Strafzahlungen und Reputationsverlust führen Inside-out-Sicht: Ein Verstoß der Post gegen Antikorruptionsbestimmungen hätte negative Auswirkungen auf die Gesellschaft, den Wettbewerb und den Staat	Zertifiziertes Compliance- Management-System nach ISO 37001 Siehe S. 69ff

Handlungsfeld „Umwelt & Klima“

Im Bereich Umwelt & Klima hat die Post fünf Outside-in- und zwei Inside-out-Risikothemen identifiziert, die sich in transitorische und physische Klimarisiken gliedern.

TRANSITORISCHE KLIMARISIKEN³

Wesentliche Risiken sind: die Änderung, die Verschärfung oder der Erlass neuer Gesetze sowie Veränderungen der Marktbedingungen (Preisanstieg, veränderte Nachfrage). Diese Faktoren können mitunter hohe direkte Kosten verursachen (z. B. durch CO₂-Steuer, Emissionshandel) oder zu einer Reduktion des Umsatzes führen.

Um die Risiken aus den transitorischen Klimawandelfolgen zu minimieren, setzen wir uns seit mehr als einem Jahrzehnt ambitionierte Klimaziele, um darüber auch die Energieeffizienz sukzessive zu erhöhen. Bereits 2017 haben wir ein wissenschaftlich basiertes Klimaziel bei der Science Based Targets Initiative für die Beschränkung der Erderwärmung auf 2 °C eingereicht. Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Einreichung eines neuen 1,5-°C-konformen CO₂-Reduktionsziels bis 2030 sowie zu Net-Zero für den Konzern eingereicht. Anfang 2024 wurden die neuen Ziele bei der SBTi eingereicht und

³ Risiken, die sich aus dem Übergang in eine CO₂-arme Wirtschaft ergeben können

werden aktuell validiert. Wir bekennen uns damit zu den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens und wollen mit unseren Maßnahmen einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C leisten.

■ N siehe Unternehmen & Verantwortung, S. 14ff.

PHYSISCHE KLIMARISIKEN

Langfristige Klimaveränderungen könnten ein Risiko für den Geschäftsbetrieb darstellen, auch unter veränderten Klimabedingungen (z. B. heiße Sommer) eine flächen-deckende Versorgung mit Postdienstleistungen zu gewährleisten. Bei längerfristiger Risikobetrachtung könnten zusätzliches Personal bzw. Schutzausrüstungen oder technische Maßnahmen zur Kühlung notwendig werden, was eine finanzielle Belastung bedeuten würde. Physische Klimarisiken wurden anhand der vier RCP-Szenarien konzernweit analysiert.

■ N siehe „Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU-Taxonomie-Verordnung und TCFD“ S. 48ff.

Das relevanteste Inside-out-Risiko auf die Umwelt ist der Beitrag zum Klimawandel durch den fossilen Energiebedarf aufgrund der Geschäftstätigkeit der Post als Logistikunternehmen.

T 07 Bruttonisiken des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“

Outside-in

Bezug zu wesentlichen Themen oder TCFD	Risikoname	Risikobeschreibung	Maßnahmen
TCFD: Policy and Legal Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Entwicklung der Strom- und Treibstoffpreise	CO ₂ -Bepreisung und Umstellung auf erneuerbare Energien beeinflussen Strom- und Treibstoffpreise und könnten ein Kostenrisiko darstellen	Die Post hat ein Umweltmanagement implementiert und verfolgt den Ausbau eigener Photovoltaikanlagen. Darüber werden laufend Energieeffizienzmaßnahmen gesetzt
TCFD: Policy and Legal Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Umstellung auf Opt-In für unadressierte Sendungen (Infopost und Regionalmedien)	Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen für adressierte und unadressierte Werbung aufgrund möglicher potenziell umweltschädlicher Wahrnehmung von Werbesendungen in der Gesellschaft (z. B. Opt-In, ein Verfahren für den Versand von Werbesendungen, das eine ausdrückliche Zustimmung erfordert	Ökobilanzierung für analoge im Vergleich zu digitaler Werbung und darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote Siehe S. 63ff
TCFD: Chronic Risks Grüne & effiziente Mobilität Grüne & effiziente Immobilien	Mögliche Beeinträchtigung von Arbeits- und Prozessabläufen durch hohe Tagestemperaturen im Sommer	Der Klimawandel bedingt eine langfristige, kontinuierliche Steigerung der Tagesmitteltemperaturen im Sommer und könnte zur Beeinträchtigung von Arbeits- und Prozessabläufen führen	Verstärkter Einsatz von Klimaanlage bzw. alternativen Kühlmethoden, Anschaffung von angepasster Dienstkleidung (Sonnenschutz), angepasste Dienstpläne (Tagesrandzeiten), mehr Personal, um Produktivitätsverluste auszugleichen



TCFD: Market Risks Kreislaufwirtschaft	Mengenentwicklung Paket	Der Transportsektor wird durch den verursachten Verkehr generell als umweltbelastend angesehen. Es geht aber auch um den stetig steigenden Verpackungsabfall von Paket-sendungen, der durch das E-Com-merce-Wachstum bedingt ist. Diese Wahrnehmung des Paketsektors bei Endkund*innen könnte zu einem verändertem Bestellverhalten und dadurch zu Paketmengenverlusten führen	Ökobilanzierungen für die Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen und Kooperationen mit Kund*innen, Kompetenzzentrum Nachhaltige Verpackung/Kreislaufwirtschaft innerhalb der Post Siehe S. 63ff
TCFD: Market Risks Nachhaltige Brief- & Paketprodukte	Zusätzliche Mengenverluste Brief-, Werbe- und Medienpost	Spürbare Auswirkungen des Klimawandels führen zu einem stetig steigenden Umweltbewusstsein bei Privat- und Geschäftskund*innen. Eine Wahrnehmung der Kund*innen, dass Briefprodukte nicht nachhaltig sind, könnte die Digitalisierung beschleunigen	Durchführung von Ökobilanzierungen für die Produktgruppen Brief, Werbesendungen und Pakete. Darauf basierende Verbesserungsmaßnahmen, Kooperationen mit Kund*innen, Entwicklung alternativer nachhaltiger Digitalisierungsangebote
Inside-out			
Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Umweltbelang	Anstieg der eigenen CO ₂ -Emissionen	Der Anstieg wirkt sich negativ auf die nationale Treibhausgasbilanz und damit auf den Klimawandel aus	Forcierung von Elektromobilität und weiterer alternativer Antriebsarten, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Spiritsparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 82ff, 86ff
Umweltbelang	Anstieg der eigenen lokalen Emissionen (NO _x , Feinstaub, Lärm)	Der Anstieg wirkt sich negativ auf die lokale Emissionssituation aus	Forcierung Elektromobilität und weiterer alternativer Antriebsarten, Einsatz von Fahrzeugen der Abgas-technologien EEV oder höher, Kooperationen mit Frächter*innen in der Zustellung und Transportlogistik, Energie-/Spiritsparmaßnahmen, Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 Siehe S. 82ff, 86ff

Handlungsfeld „Mensch & Soziales“

In der Dimension „Mensch & Soziales“ wurden drei Inside-out-Risiken und drei Risiken mit Outside-in- und Inside-out-Effekten identifiziert.

T 08 Bruttonisiken des Handlungsfelds „Mensch & Soziales“

Inside-out			
Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Mitarbeiter*innenbelang Sozialbelang Menschenrechte	Potenziell hohe (saisonale) Arbeitsbelastung der eigenen Mitarbeiter*innen, Frächter*innen und Zeit-arbeiter*innen sowohl in Bezug auf Arbeitszeit als auch Art der Tätigkeit (Paketgewicht/-größe/-menge)	Gesundheitliche Schäden beim Personal und an Dritten durch vermehrte Unfälle verursacht durch die höhere Arbeitsbelastung	Gesundheitsangebote (Gesundheitstage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 111ff



Mitarbeiter*innenbelang	Lohnkostentangente	Eine leistungsgerechte Entlohnung wirkt sich auf die persönlichen Lebensumstände des Personals aus	Regelmäßige Abstimmungen mit der Gewerkschaft sowie ein eigener Kollektivvertrag
Sozialbelang	Infrastrukturausfall aufgrund einer Cyberattacke	Die Post gilt als kritische Infrastruktur, im Falle eines Ausfalls aufgrund einer Cyberattacke könnte die Erfüllung des Versorgungsauftrags (Universaldienst) gefährdet sein	Vielfältige IT-Security-Maßnahmen sowie Projekte zur kontinuierlichen Verbesserung des Schutzes gegen Cyberangriffe Siehe S. 116
Outside-in und Inside-out			
Wesentliches Thema; Bezug zu NaDiVeG-Belang	Risikoname	Beschreibung Risiko und Auswirkung auf Belang	Maßnahmen
Digitale Verantwortung Gesellschaft/Sozialbelang	Weitere Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen	Outside-in-Sicht: Weitere Verwaltungsstrafen im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen, Schadenersatzzahlung wegen Datenschutzverletzung zu Marketingklassifikation; potenzielle Schäden durch unzureichendes Bewusstsein für Datenschutz, IT-, Cyber- und Datensicherheit Inside-out-Sicht: Durch die mögliche Entwendung oder durch die rechtswidrige Veröffentlichung von sensiblen Daten (Cyberangriff) könnte es zu negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft hinsichtlich des Schutzes von persönlichen Daten kommen	Maßnahmen aus IT-Security, Weiterführung der Datenschutzorganisationsstruktur, Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter*innen Siehe S. 115ff
Arbeits- & Gesundheitsschutz Mitarbeiter*innenbelang	Potenzielle Personalausfälle und eventuelle Kosten durch möglicherweise mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen	Outside-in-Sicht: Mangelnde Effizienz bei der Umsetzung von Gesundheits- und Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen könnte zu einer Erhöhung der Krankenstandsquote führen Inside-out-Sicht: Mangelnde Effektivität bei Arbeitnehmer*innenschutzmaßnahmen könnte sich negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen auswirken	Gesundheitsangebote (Gesundheits-tage, Impfungen), Arbeitnehmer*innenschutz (persönliche Schutzausrüstung etc.), Fahrsicherheitstrainings Siehe S. 111ff
Arbeits- & Gesundheitsschutz Sozialbelang	Entwicklung des Personalbedarfs bei der Post AG	Outside-in-Sicht: Anforderungen bestehender/potenzieller Mitarbeiter*innen an Arbeitsbedingungen, Löhne, Unternehmenskultur könnten dazu führen, dass die Post nicht ausreichend Personal rekrutieren/halten kann und dies mit Leasingpersonal ausgleichen muss Inside-out-Sicht: Nichtadäquate Bedingungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Löhne, Unternehmenskultur könnten sich negativ auf Leasingpersonal auswirken; aufgrund befristeter Verträge könnten die Arbeitsbedingungen von Leasingpersonal im Vergleich zu Eigenpersonal vom Leasingpersonal als unsicher wahrgenommen werden und könnte sich dies ebenfalls negativ auswirken	Zur Reduktion von Unsicherheiten hinsichtlich des Personalbedarfs wird eine detaillierte Mengen- und Personaleinsatzplanung durchgeführt

Angaben zu klimabezogenen Risiken gemäß TCFD (TCFD-Index)

T 09 Governance

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken	- Der Vorstand der Österreichischen Post wird seit dem Geschäftsjahr 2021 über den ESG-Governance-Prozess im Zuge des Sustainability Boards hinsichtlich des Status der Maßnahmen und der Zielerreichung zu allen wesentlichen Themen des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ informiert. Dadurch ist es dem Vorstand möglich, die Fortschritte im Hinblick auf Ziele und Vorgaben für klimabezogene Fragen zu überwachen und zu beaufsichtigen. Zusätzlich zum Sustainability Board bieten die monatlichen Vorstandssitzungen Möglichkeit zur Diskussion und Überwachung von klimabezogenen Themen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 28ff. - Klimabezogene Themen werden für die Unternehmenssteuerung und in der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld „Umwelt & Klima“ berücksichtigt. Demnach fließen diese Themen auch in die Finanzplanung mit ein. Nähere Informationen finden Sie auf S. 18ff. - Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen bspw. den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität. Entsprechend der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden seit 2021 auch Nachhaltigkeitsziele in die variablen Gehaltsbestandteile für das gesamte Topmanagement aufgenommen. Nähere Informationen finden Sie auf S. 59, 69. - Die Post definiert Klima im Sinne des Risikomanagements als eine Gegebenheit bzw. einen Zustand und nicht als eine Chance oder Risiko per se. Es werden daher vom Klima abgeleitete Themen als Chancen oder Risiken im Risikomanagement erfasst, wie z. B. Risiken/Chancen aus „Klimaveränderungen“. - Relevante klimabezogene Chancen und Risiken sind in das zentrale Risikomanagement integriert. Dadurch wird der Vorstand halbjährlich in Form eines Chancen- und Risikoberichts auch über TCFD-bezogene Chancen und Risiken informiert. Darüber hinaus berichtet das Risikomanagement auch dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats halbjährlich sowie dem Gesamtaufsichtsrat jährlich. Im Bedarfsfall kann auch ein Ad-hoc-Bericht erfolgen.
b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und beim Management klimabezogener Chancen und Risiken	- Die Verantwortlichkeit für klimabezogene Chancen und Risiken ist analog zu sonstigen Konzernchancen und -risiken geregelt und liegt beim Topmanagement. Demnach werden Chancen und Risiken, die einem Fachbereich zugeordnet werden können, von der jeweiligen Fachbereichsleitung verantwortet. Fachbereichsübergreifende Chancen und Risiken werden vom Vorstand verantwortet. Weitere Informationen zu Identifikation, Analyse und Bewertung siehe T 07 Abschnitt ESG Risikomanagement, Bruttoisiken des Handlungsfelds „Umwelt & Klima“ sind auf S. 42f zu finden. - Der Risikomanagementprozess, der auch klimabezogene Chancen und Risiken umfasst, findet halbjährlich statt, um dem Vorstand im Zuge des Chancen- und Risikoberichts über die wesentlichsten Chancen und Risiken berichten zu können. - Die einzelnen Vorstandsmitglieder legen ihre Sichtweise im Zuge von Chancen- und Risikogesprächen dar, diese Sichtweise fließt in den Chancen- und Risikobericht ein.

T 10 Strategie

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat	- Der kurzfristige Betrachtungszeitraum wurde auf ein Jahr festgelegt, der mittelfristige Betrachtungszeitraum wurde auf vier Jahre festgelegt, was ident zur Mittelfristplanung ist, und der langfristige Betrachtungszeitraum wurde auf zehn Jahre festgelegt, die Betrachtungszeiträume für klimabezogene Chancen und Risiken sind ident mit den Betrachtungszeiträumen des Konzernrisikomanagements. Für die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung entsprechend der EU-Taxonomie wurde für die Betrachtung von physischen Risiken zusätzlich ein Zeitraum von 30 Jahren analysiert. - Eine Übersicht zu den von der Österreichischen Post identifizierten Risiken und Chancen im ESG-Risikomanagement finden Sie auf S. 40ff. Dabei sind alle Risiken aus dem ESG-Risikomanagementsystem enthalten, inkl. einer Outside-in-Betrachtung nach den TCFD-Kategorien und einer Inside-out-Betrachtung gemäß NaDiVeG. - Als das wesentlichste klimabezogene Risiko wurde das Marktrisiko der verstärkten Digitalisierung von Brief-, Werbe- und Medienpost aufgrund von Umweltüberlegungen identifiziert. - Es zeigt sich, dass Risiken gemäß den TCFD-Kategorien bei der langfristigen Betrachtung in der Regel ein höheres Risikopotenzial aufweisen als bei der kurzfristigen oder mittelfristigen Betrachtung. Dies ergibt sich aus den fortschreitenden Auswirkungen des Klimawandels. →

b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation

- Zur effektiveren Steuerung der klimabezogenen Risiken und Verwirklichung des klimabezogenen Chancenzustands hat die Post eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Siehe S. 18, 26.
- Klimabezogene Risiken betreffen dabei primär die Zustellung und Transportlogistik sowie die Infrastruktur und könnten in Zukunft Kostensteigerungen bewirken. Die Geschäftstätigkeit als solche ist nach derzeitiger Einschätzung nicht gefährdet.
- Klimabezogene Themen und Risiken fließen durch die Maßnahmenumsetzung zur Minimierung der klimabezogenen Risiken entsprechend ihrer Priorisierung in die Finanzplanung (Mittelfristplanung = vier Jahre) mit ein. Relevante klimabezogene Maßnahmen haben in der Finanzplanung bei der Österreichischen Post vorwiegend Auswirkungen auf die Investitionsausgaben, da darunter bspw. die Anschaffung von E-Fahrzeugen und Photovoltaikanlagen fällt. Auch wurden klimabezogene Risiken identifiziert, die eine Reduktion des Umsatzes bewirken könnten. Gegenmaßnahmen wie Öko- und Sozialbilanzierungen fließen auch hier in die Finanzplanung und in strategische Entscheidungen mit ein. Siehe T 07 Bruttostrategien der Dimension „Umwelt & Klima“ auf S. 42f.

c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2 °C oder weniger

- Die Österreichische Post AG stellt bereits seit 2011 alle Sendungen innerhalb von Österreich CO₂-neutral zu. Auch hat sie bereits 2017 ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel mit dem Beitrag zu einer 2-°C-Wirtschaft verabschiedet (Science-based Target [SBT]). Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Einreichung eines 1,5-°C-konformen CO₂-Reduktionsziel bis 2030 sowie zu Net-Zero eingereicht. Im Jänner 2024 wurden beide Ziele bei der Science Based Targets Initiative eingereicht und durchlaufen aktuell einen Validierungsprozess. Außerdem hat die Post im Jahr 2018 ein EV100-Ziel bei der ClimateGroup eingereicht: Bis 2030 soll die gesamte Zustellung zu 100% mit E-Mobilität erfolgen. Nähere Informationen finden Sie ab S. 82ff, 86ff, 89ff.
- Um klimabezogene Risiken zu vermeiden bzw. die daraus resultierenden Chancen zu nutzen, verfolgt die Österreichische Post eine integrierte Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie einen Masterplan 2030 mit Nachhaltigkeitszielsetzung. Dabei ist Klimaschutz der maßgebliche Faktor in der Dimension „Umwelt & Klima“. Siehe S. 82ff.
- Die transitorischen Risiken berücksichtigen politische, marktrelevante, technologische sowie rechtliche Maßnahmen zur Erreichung des 1,5-°C-Ziels sowie die veränderten Wahrnehmungen von Kund*innen oder der Gesellschaft. Eine Beeinträchtigung der Umsetzung unserer Strategie und der Zielerreichung des SBT ergibt sich vorwiegend aus der Risikokategorie „Market Risk“. Unzureichende technologische Entwicklungen zu alternativen Antrieben in der Transportlogistik stehen hier im Vordergrund sowie Preisentwicklungen. Siehe T 07 Bruttostrategien der Dimension „Umwelt & Klima“ auf S. 42f.

T 11 Risikomanagement

TCFD-Empfehlungen

Umsetzung bei der Österreichischen Post

a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken

- Klimarisiken sind gesamthaft in das Risikomanagementsystem integriert und werden gleichwertig wie andere (Geschäfts-)Risiken gesteuert.
- Der Prozess zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken folgt dem allgemeinen Konzern-Risikomanagementprozess. Siehe dazu G Geschäftsbericht 2023 S. 64ff. 2023 fand auch wieder eine regelmäßige Analyse und, falls erforderlich, Aktualisierung bestehender Chancen und Risiken durch die ESG-Risiko-Arbeitsgruppe der Abteilungen Risikomanagement und Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement statt. Im Zuge dessen wurde auch das Screening der bereits von anderen Fachabteilungen gemeldeten Risiken aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem hinsichtlich eines ESG- oder TCFD-Bezugs fortgesetzt. ESG- und/oder TCFD-Bezüge bei bestehenden Chancen und Risiken werden darüber hinaus auch mit den Risikoverantwortlichen diskutiert. Nähere Informationen zum Prozess finden Sie auf S. 39ff.
- Die Post ist weiterhin bestrebt, klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken quantitativ zu bewerten. Die Bewertung bestehender und neu identifizierter TCFD-Chancen und -Risiken erfolgte unter folgenden Gesichtspunkten:
 - Bewertung nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung
 - Es werden in Übereinstimmung mit den CSRD/ESRS-Anforderungen drei Zeithorizonte betrachtet: Kurzfristsicht (ein Jahr), Mittelfristsicht (vier Jahre) und Langfristsicht (zehn Jahre), darüber hinaus wird bei der Klimarisikoprüfung ein Zeithorizont von 30 Jahren betrachtet (siehe dazu Abschnitt „Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU-Taxonomie-Verordnung und TCFD“)
 - Bruttobetrachtung (Status quo im Jahr 2023)
 - Quantitative Bewertung der finanziellen Auswirkungen und/oder
 - Qualitative Bewertung entsprechend den in der Risikomanagementrichtlinie definierten Risikobewertungsmatrizen für die Outside-in- und Inside-out-Bewertungen

b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken

- Die Steuerung und Berichterstattung sowie das Verfahren zur Priorisierung von klimabezogenen ESG-Chancen und -Risiken folgt ebenfalls den allgemeinen Konzernrisikomanagementprozessen. Daher werden klimabezogene Chancen und Risiken auch hinsichtlich ihrer Auswirkungen priorisiert.
- Die Risikosteuerung erfolgt durch die Festlegung geeigneter Maßnahmen mit dem Ziel, Risiken zu vermeiden, zu reduzieren oder auf Dritte zu übertragen bzw. Chancen zu verwirklichen. Die Unternehmensbereiche prüfen hierzu die infrage kommenden Maßnahmen mittels Kosten-Nutzen-Analysen und implementieren diese anschließend. Die Maßnahmen werden im Zuge der halbjährlichen Analyse durch die Risikomanager*innen überwacht und angepasst.

	- Wesentlichkeitsbestimmungen zu relevanten, klimabezogenen Chancen und Risiken erfolgen analog zu den Konzernrisikomanagementprozessen. Im Konzern erfolgt eine halbjährliche Aktualisierung aller Chancen und Risiken und ein anschließendes Reporting von Chancen und Risiken, die intern definierte Schwellenwerte überschreiten (sowohl qualitativ als auch quantitativ) an den Vorstand. Kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene ESG-Chancen und -Risiken fließen somit in die halbjährliche Risikoanalyse ein und werden bei Überschreitung des definierten Schwellenwerts in Form eines Chancen- und Risikoberichts dem Vorstand vorgelegt. Im Berichtsjahr 2023 wurden sechs TCFD-Risiken ermittelt, die die Schwelle zur Vorstandsberichterstattung überschritten haben. Siehe G Geschäftsbericht 2023 S. 67. - Zur Verbesserung der internen TCFD- und ESG-Berichterstattung wird seit dem Berichtsjahr 2021 der halbjährliche Konzernrisikomanagementbericht um TCFD- und ESG-Chancen- und -Risiken erweitert. Dadurch werden auch klimarelevante Chancen und Risiken an den Vorstand berichtet.
c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind	Wie bei Punkt a) zu den Prozessbeschreibungen zur Identifikation, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen ESG-Chancen und -Risiken ausgeführt, folgen die Prozesse für klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken den Prozessen des allgemeinen Konzernrisikomanagements. Die Prozesse für klimabezogene und ESG-Chancen und -Risiken sind somit in das Risikomanagement der Organisation vollständig integriert.

T12 Kennzahlen und Ziele

TCFD-Empfehlungen	Umsetzung bei der Österreichischen Post
a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden	- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind: - Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen - Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch - Anteil E-Mobilität an der Zustellflotte - Energieverbrauch - Weitere Kennzahlen im Zusammenhang mit Wasser, Landnutzung und Abfallmanagement werden intern auf Relevanz und Verfügbarkeit eruiert. - Seit dem Geschäftsjahr 2021 wird im Zuge der Berichterstattung zur EU-Taxonomie auch über den Beitrag zu Klimazielen in Zusammenhang mit Umsatz, CapEx und OpEx berichtet. Siehe S. 134ff. - Nachhaltigkeitsziele mit Klimarelevanz sind Bestandteil der Vergütungspolitik für den Vorstand. Ziele betreffen bspw. den Ausbau von Photovoltaikanlagen und der E-Mobilität. Entsprechend der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wurden seit 2021 auch Nachhaltigkeitsziele im variablen Vergütungssystem des Topmanagements berücksichtigt. Siehe S. 59, 69. - Kennzahlen der Österreichischen Post sind im Kapitel „Nachhaltigkeit in Zahlen“ zu finden. Siehe S. 121ff.
b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	- Die Österreichische Post veröffentlicht jährlich ihre Scope-1- bis Scope-3-CO₂-Emissionen im Nachhaltigkeitsbericht. Siehe dazu S. 124f. - Die Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf der ISO-Norm 14064 zur Bilanzierung der Treibhausgase sowie den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Die Kennzahlen werden jährlich extern geprüft. Bei nicht vorliegenden Primärdaten wird für die Berechnung der CO₂-Emissionen auf die Datenbasis der eigenen Verbrauchseinheiten (Fuhrpark und Immobilien) zurückgegriffen. - Wesentliche Risiken im Bereich der THG-Emissionen sind nicht bekannt.
c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen	- Anfang 2024 wurde ein neues 1,5-°C-konformes SBTi-Ziel für die Österreichische Post zur Prüfung eingereicht. - Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um 45% bis 2030 (Basisjahr 2021) - Reduktion der Scope-3-CO₂-Emissionen um 25% bis 2030 (Basisjahr 2021) (siehe S. 20) - EV100-Ziel: 100% Elektromobilität in der Zustellung in Österreich bis 2030 - Des Weiteren unterstützen wir die „Business Ambition for 1,5 °C“ und die globale „The Climate Pledge“ Initiative. Der Status der Zielerreichung und weitere Zielsetzungen im Umweltbereich werden jährlich veröffentlicht. Näheres auf S. 25, 83ff.

Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung gemäß EU-Taxonomie-Verordnung und TCFD

Anlage A des Climate Delegated Acts der EU-Taxonomie⁴ erfordert die Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung auf Basis der vier etablierten Szenarien (RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 und RCP 8.5) des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Ebenso ist eine Klimaszenarioanalyse Teil der TCFD-Anforderungen.

2021 wurde erstmalig eine Klimaszenarioanalyse für physische Klimarisiken durchgeführt, zunächst mit dem Fokus auf die Österreichische Post AG und auf Basis der Szenarien RCP 2.6 und RCP 8.5.

Im Jahr 2022 wurde diese Analyse auf den Konzern ausgeweitet und im Einklang mit den Anforderungen der

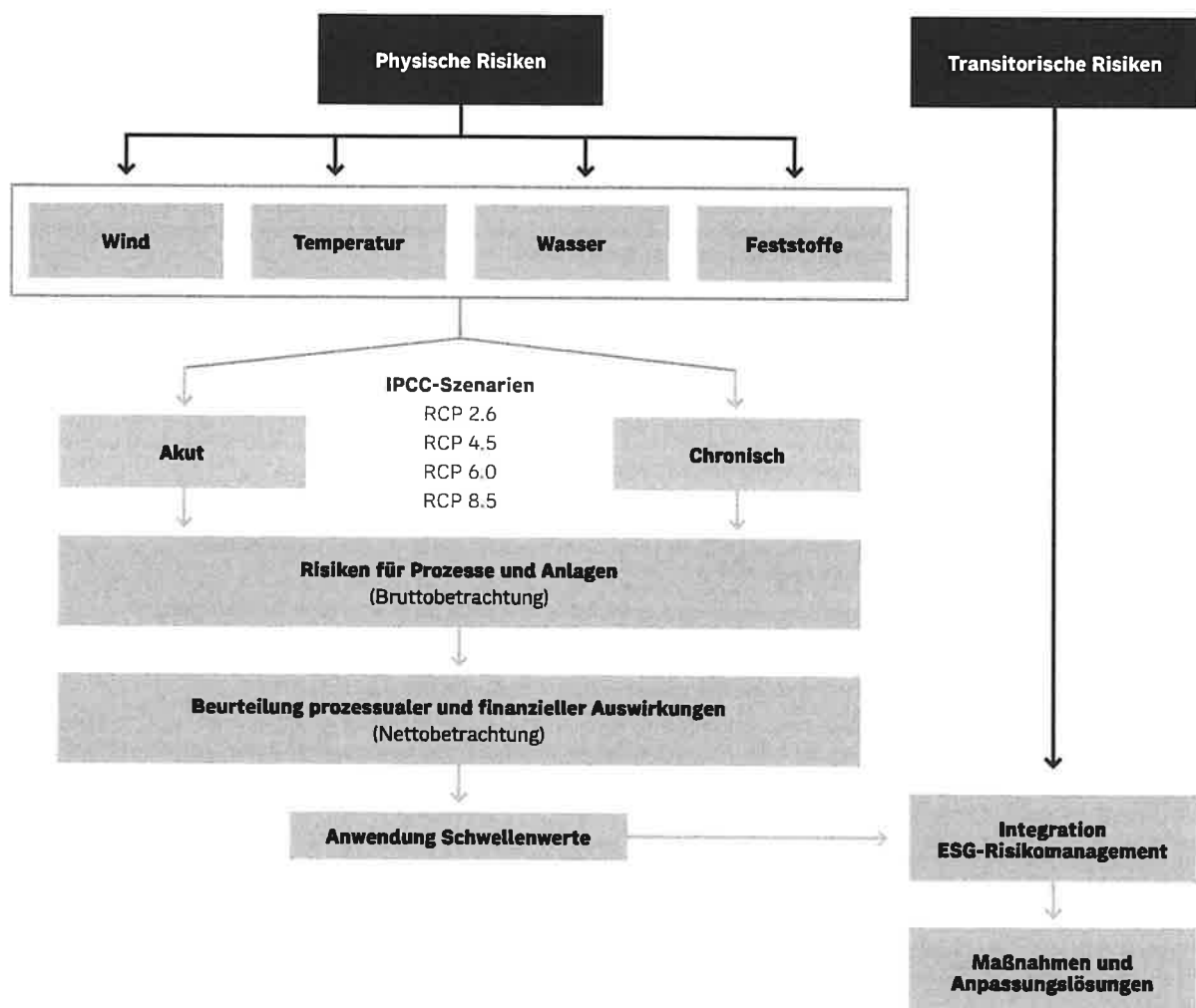
EU-Taxonomie durchgeführt, wobei die Anforderung der TCFD ebenfalls berücksichtigt wurden.

Das Rahmenwerk für die Szenarien bildeten die vom IPCC definierten Emissionskonzentrationspfade. Um die gesamte Bandbreite an möglichen klimawandelbedingten Auswirkungen abzudecken, wurden die folgenden vier Szenarien gewählt:

- RCP 2.6 (Dekarbonisierungsszenario, Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens mit Limitierung der globalen Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts <2 °C im Vergleich mit der vorindustriellen Zeit)
- RCP 4.5 (Erwärmung etwa 2,6 °C bis 2100 gegenüber vorindustrieller Zeit)
- RCP 6.0 (Erwärmung etwa 3–4 °C bis 2100 gegenüber vorindustrieller Zeit)
- RCP 8.5 („Business as Usual“-Szenario, Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts >4 °C)

⁴ Climate Delegated Act (EU) 2021/2139 iVm (EU) 2023/2485

G 08 Klimarisiko und -vulnerabilitätsbewertung nach EU-Taxonomie und TCFD



Im Rahmen der Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung wurden alle 28 im Climate Delegated Act dargestellten physischen Risiken betrachtet. Diese decken chronische sowie akute physische Risiken in Zusammenhang mit den Einflussfaktoren Temperatur, Wind, Wasser und Feststoffe ab.

Für die Szenarioanalyse wurde ein Projektionszeitraum von 30 Jahren gewählt.

Im Fokus der Betrachtung stand das Geschäftsmodell der Post mit den Hauptaktivitäten im Zusammenhang mit „Transport“ und „Logistikinfrastruktur“ laut EU-Taxonomie. Diese Aktivitäten unterscheiden sich in ihren Eigenschaften grundlegend. Während Transport eine Aktivität ist, die sich über eine Flächeneinheit erstreckt, ist die Logistikinfrastruktur standortgebunden. Bei der Analyse wurden diese Aspekte berücksichtigt, indem die Klimaprojektionen sowohl für Standorte als auch für Flächeneinheiten durchgeführt wurden.

Der Risikoidentifikationsprozess erfolgte über mehrere Stufen:

1. Workshop zur Identifikation relevanter physischer Klimarisiken: In einem ersten Schritt wurden die 28 physischen Klimarisiken laut Climate Delegated Act der EU-Taxonomie auf ihre Relevanz für die Aktivitäten und geografische Lage der Post und ihrer Beteiligungen analysiert und eingegrenzt. Dabei wurde zwischen der Geschäftstätigkeit in Zentral- und Südosteuropa und der Türkei differenziert und für diese beiden Regionen wurden separate Risikoprofile erarbeitet. Für relevante physische Klimarisiken wurden Wirkungsketten erarbeitet und dokumentiert.

2. Erhebung relevanter Standorte: Im nächsten Schritt wurden konzernweit alle relevanten Standorte mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens erhoben.

3. Klimaprojektionen: Anschließend wurden Klimaszenariobewertungen durchgeführt. Risiken für die Infrastruktur wurden anhand von Geodaten punktgenau projiziert. Für Transport wurden die Projektionen auf Flächeneinheiten auf Bezirks- bzw. Regionalebene aggregiert. Die Klimaprojektionen basieren auf Daten aus etablierten, international anerkannten Datenquellen (z. B. Copernicus, ISIMIP) und wurden, soweit Daten verfügbar waren, für alle Länder, in denen der Post-Konzern tätig ist, und für alle vier repräsentativen Konzentrationspfade der IPCC durchgeführt.

4. Bewertungsmethodik und Vulnerabilitätsbewertung: Die Bewertung der Risiken erfolgte sowohl quantitativ als auch qualitativ. Der quantitative Ansatz kam bei Standorten (Infrastruktur) zur Anwendung, bei Prozessen (Transport) der qualitative. Im Zuge der Vulnerabilitätsbewertung wurde beim quantitativen Ansatz auf Basis der Klimaprojektionen und, soweit

verfügbar, Schadensfunktionen ein monetärer Schaden ermittelt. Beim qualitativen Ansatz wurde auf Basis der Clusterung der Klimaprojektionsergebnisse und der Relevanz des jeweiligen physischen Risikos für die Prozesse der Post eine Zuordnung zu einer Risikomatrix vorgenommen. Der quantitative Schwellenwert der Vulnerabilitätsbewertung für das Erfordernis von Anpassungslösungen ist identisch mit dem Schwellenwert zur Meldung von Risiken an das Konzernrisikomanagement. Auch bei der qualitativen Analyse orientieren sich die Kriterien für das Erfordernis von Anpassungslösungen an bestehende Konzernrisikomanagementanforderungen. In einem ersten Schritt wurde die Klimarisikobewertung als Bruttoanalyse durchgeführt, d. h. die projizierten Niveaus der physischen Risiken wurden betrachtet. In einem zweiten Schritt erfolgte für aus Bruttosicht vulnerable Standorte bzw. Regionen eine Nettobewertung. Hierbei wurde analysiert, inwiefern projizierte zukünftige Niveaus vom Status quo (Messwerte 2022) abweichen und, falls erforderlich, bestehende Maßnahmen erhoben und auf ihre Eignung zur Risikoreduktion geprüft.

5. Ergebnis: Aus Konzernsicht sind in der Bruttosicht physische Klimarisiken der Gruppe Temperatur/Hitze sowie der Aspekt der Temperaturvariabilität am bedeutendsten.

- Hitzestress könnte insbesondere in den südlichen Regionen (z. B. der Türkei) zukünftig zu einem Rückgang der Arbeitsproduktivität und somit zu einem Kostenrisiko führen, vor allem in den warmen bzw. heißen Monaten Juni bis September.
- Erhöhung des Stromverbrauchs und der operativen Kosten (OpEx) für Klimatisierungen durch Zunahme der Kühlgradtage sowie zusätzliche Investitionskosten (CapEx) für Nachrüstungen einer entsprechenden Infrastruktur sind möglich.
- Die Thematik der Szenarioanalyse soll intensiv weiterverfolgt werden.

6. Anpassungslösungen: Aus Nettosicht sind sowohl in Zentral- und Südosteuropa als auch in der Türkei keine Anpassungslösungen erforderlich. Risiken, die in der Bruttosicht die Schwelle zum Erfordernis einer Nettoanalyse überschreiten, weisen nach den durchgeführten Projektionen keine Abweichungen zum Status quo auf, die einer Anpassungslösung bedürften. Die derzeitige Gestaltung der Standorte und Prozesse in Zentral- und Südosteuropa als auch in der Türkei wird derzeit als angemessen für die projizierten physischen Klimarisiken angesehen.

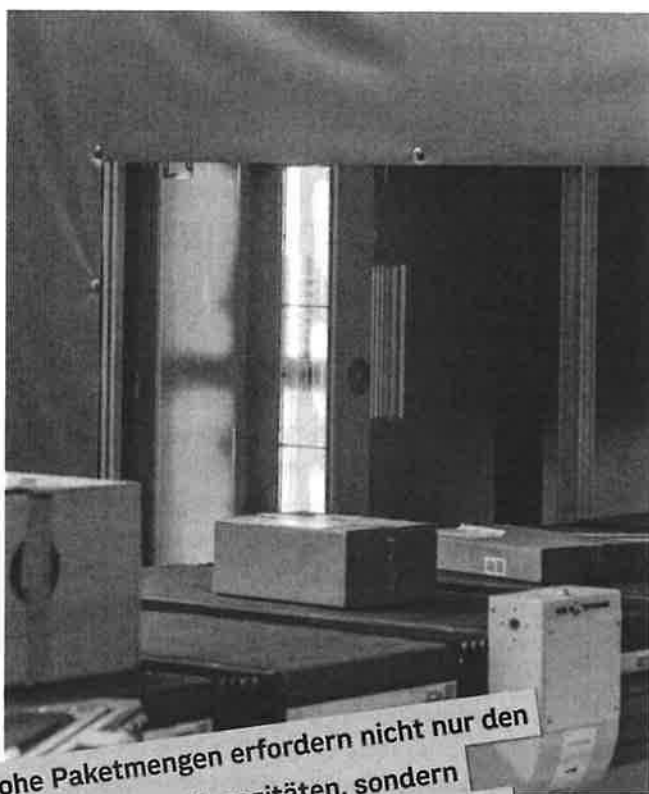
In weiterer Folge werden die Szenarioprojektionen und -analysen regelmäßig aktualisiert, an zukünftige

Erfordernisse angepasst und die Entwicklung der physischen Risiken überwacht. Darüber hinaus werden die derzeit definierten Schwellenwerte regelmäßig evaluiert und, sofern erforderlich, Anpassungen durchgeführt. Das Geschäftsmodell der Post hat sich im Jahr 2023 verglichen mit 2022 nicht verändert, die Hauptaktivitäten waren weiterhin im Zusammenhang mit „Transport“ und „Logistikinfrastruktur“ laut EU-Taxonomie zu sehen.

Aus diesem Grund wurde die Klimarisikoanalyse auf Basis der vorhandenen Projektionen fortgesetzt. Neue

Standorte wurden auf ihre Gefährdung durch physische Klimarisiken analysiert und verwertete Standorte aus der Analyse gestrichen. Darüber hinaus fand ein regelmäßiger Austausch mit Expert*innen hinsichtlich Klimarisikoanalyse gemäß EU-Taxonomie statt, bei dem Entwicklungen in Methodik und Datenlage diskutiert wurden. Die unterjährig hinzugekommene vollkonsolidierte Konzerngesellschaft aus Aserbaidschan ist bisher noch nicht in die Analyse integriert.

Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien



Hohe Paketmengen erfordern nicht nur den Ausbau der Kapazitäten, sondern auch intelligente Lösungen für die Logistik von morgen.

GR 201-2, 203-1 SDG 5, 7, 13

Alle Schalter auf gelb, grün, bunt: Die Österreichische Post muss adaptiv neben den steigenden Mengen im Paket-Umfeld zugleich auf sich verändernde Bedürfnisse der Kund*innen reagieren. Die Ansprüche an Nachhaltigkeit sind gestiegen, die Lebensgewohnheiten der Menschen haben sich gewandelt und machen Anpassungen erforderlich. Daher arbeiten wir stets an der Ergänzung und Entwicklung unserer Produkte und Services, an der Optimierung der bestehenden Prozesse und Abläufe und an der Erschließung gänzlich neuer Geschäftsfelder. Unsere Innovationen betreffen unter anderem die logistische Infrastruktur, aber auch den Arbeitsalltag von unseren Kolleg*innen.

In unserem Streben nach Nachhaltigkeit ist es für uns als Österreichische Post selbstverständlich, nicht nur Briefe und Pakete zu liefern, sondern auch innovative Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu entwickeln. Unsere innerbetrieblichen Innovations- und Entwicklungsmaßnahmen, auch bekannt als F&E-Maßnahmen, sind der Motor hinter zukunftsweisenden Ideen, die oft in enger Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartner*innen entstehen. Gemeinsam setzen wir neue Maßstäbe für die gesamte Logistikbranche.

Das Zusammenwirken aus zentraler Steuerung unserer Innovationstätigkeit und der Arbeit in dezentralen Innovationsteams der Geschäftsbereiche bleibt ein Erfolgsrezept. Unser zentrales Innovationsmanagement spielt dabei eine wichtige Rolle, indem es die

Innovationsarbeit der Geschäftsbereiche fördert. Durch das frühzeitige Erkennen von Marktbedürfnissen und Zukunftstrends werden gezielte Initiativen angestoßen. So wurde z.B. im Jahr 2023 im Rahmen von Accelerator-Programmen nach Start-up-Partnerschaften für neue Anwendungsfälle rund um die Themen Energiemanagement und Energieerzeugung gesucht.

Um bei der Auswahl von Partnerschaften effizient vorzugehen, wurde das „Partnering-Screening“ in unserer zentralen Innovationsabteilung etabliert. Hier werden auf Basis der Suchaufträge der Geschäftsbereiche in einem GATE-Prozess optimale Kooperations-Partnerschaften und M&A-Zielunternehmen hergeleitet. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglicht es uns, gezielt, effizient und transparent die besten Kooperationsmöglichkeiten zu identifizieren.

Darüber hinaus pflegen wir langjährige Kooperationen mit renommierten österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und anderen Forschungseinrichtungen. Diese Zusammenarbeit ermöglicht einen regen Austausch von Wissen und Know-how, um gemeinsam die Grenzen des Möglichen zu erweitern. Wichtige Partner*innen sind dabei die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), der Klima- und Energiefonds sowie die Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft. Unser Ziel ist, den Fokus auf Innovationen weiter zu stärken und in der Entwicklung von Produkten und Services auf wissenschaftlich fundierte Ergebnisse zurückzugreifen.

Die Österreichische Post sucht im Bereich Innovationen und Investitionen konsequent nach Möglichkeiten, Vorhaben zu forcieren. Das Fördermanagement der Corporate Sustainability & Umweltmanagementabteilung berät und unterstützt hier alle betroffenen Bereiche und Konzernunternehmen. Sie wickelt die steuerliche Forschungsprämie ab und koordiniert die Einholung öffentlicher Fördermittel im Konzern. Neben der COVID-19 Investitionsprämie der Austria Wirtschafts GmbH (AWS), deren Endabrechnung im Jahr 2024 ins Auge gefasst wird, spielt vor allem die Förderschiene ENIN der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) eine große Rolle, da hier erfolgreich geworbene Fördermittel zur weiteren Elektrifizierung des Konzern-Fuhrparks beitragen.

Die Österreichische Post ist immer wieder an Konsortien beteiligt, die einen starken Forschungscharakter aufweisen und oftmals mit Fördermitteln bedacht werden. So wird im Projekt „**QuantD**“ in Kooperation mit Forschungspartner*innen ein Algorithmus zur Bewertung der Qualität von Datensätzen erarbeitet, während im Projekt „**ISAAK**“ wichtige Erkenntnisse für Modellierungsansätze zum Bewegungsverhalten von Kleinsendungen für verbesserte Sortieranlagen gewonnen werden.

Nachfolgend stellen wir drei weitere exemplarische Forschungsprojekte genauer vor:

1. In den letzten Jahren forschte die Österreichische Post zusammen mit der FH Oberösterreich an der Idee einer wiederverwendbaren Verpackung. Dieses Jahr erfolgte mit „Post Loop“ die Einführung dieses neuen Marktangebotes für Geschäftskund*innen, das diesen ermöglicht, ihren Kund*innen wiederverwendbare Verpackungen für den Versand anzubieten.

■ Mehr dazu im Kapitel „Umwelt & Klima“ S. 92f sowie „Wirtschaft & Kund*in“ S. 65.

2. In Zusammenarbeit mit der Universität Innsbruck startete das Projekt „Biodiversität Flachdach – Monitoring Postlogistikzentrum Vomp“, dass die Bedeutung von Gründächern für die Biodiversität am Beispiel des im Herbst 2022 errichteten Logistikzentrums in Vomp (Tirol) analysiert. Im ersten Jahr wurden beeindruckende Ergebnisse erzielt. Es konnten 64 Pflanzenarten und über 1.000 Insektenarten – darunter 51 Schmetterlingsarten – identifiziert werden. Die witterungsabhängigen Bedingungen am Flachdach des Standorts, mit Temperaturen über 44 °C, scheinen für eine intakte ökologische Nische kein Hindernis darzustellen. Das Projekt zeigt das ökologische Engagement der Post und wird in den kommenden Jahren auf weitere Logistikzentren erweitert, um den positiven Beitrag begrünter Dächer zur Nachhaltigkeit weiter zu erforschen.

3. Die Österreichische Post setzt als Vorreiterin im nachhaltigen Transportwesen die ersten sechs Lkw ihrer Flotte mit Hydrotreated Vegetable Oils (HVO) ein, einem erneuerbaren Treibstoff. Dieser Treibstoff, der aus Abfällen, Fetten und pflanzlichen Reststoffen hergestellt wird, ermöglicht eine Reduktion von bis zu 90% der CO₂-Emissionen im Vergleich zu fossilem Diesel. Die Post testet die Fahrzeuge in Wien und Graz auf ihren täglichen Routen, um Fahrverhalten, Treibstoffverbrauch und CO₂-Einsparungen zu bewerten. Die HVO-Betankung erfolgt in Kooperation mit Eni Sustainable Mobility und Biofuel Express.

Die Österreichische Post sieht diese Technologie als Brückentechnologie und plant in Kürze auch den Einsatz von emissionsfreien Elektro- und Wasserstoff-Lkw im Rahmen von Förderprogrammen der Europäischen Union und nationaler Behörden, um eine umweltfreundliche Zukunft im Schwerlastverkehr zu gestalten. Dabei sollen zwei Diesel-Lkw durch E-Lkw ersetzt werden, die dank einer eigens errichteten Schnellladestation auch beim fordernden Einsatz rund um die Uhr zwischen den Standorten Wien-Inzersdorf und dem Flughafen Wien-Schwechat unterwegs sein werden. Ein weiteres Forschungsvorhaben betrifft den Praxistest von zwei Wasserstoff-Lkw.

Zukunft:
alles klar.



Klar verstehen wir

was der Markt braucht.

Digital, nachhaltig und immer schneller: Unsere Versender*innen und Empfänger*innen haben hohe Ansprüche an die Post und fordern unsere Innovationskraft aktiv ein. Bitte schön.

Gemeinsam innovativ

Der Post-Claim #zusammenbringen war im Berichtsjahr sehr präsent – wofür steht er und was bedeutet er für die Kund*innen der Post?

Manuela Bruck_ #zusammenbringen ist unser verbindender Leitgedanke, der zu 100% auf unserem Purpose, unserer Mission und Vision basiert. Er treibt uns an. Als nachhaltig agierendes Unternehmen verbindet die Post Menschen, Produkte, Services und die Umwelt. Als Dienstleisterin kombiniert sie Innovation mit langjähriger Erfahrung und das Wissen um die Kund*innenbedürfnisse. Als engagierte Arbeitgeberin bringt die Post Menschen zusammen. Die 27.000 Mitarbeiter*innen packen gemeinsam an und bringen dabei „zusammen, was uns allen etwas bringt“. Diese Menschen sind das Herz der Post. Ihr Engagement und ihre Ideen machen uns zu dem nachhaltigen und innovativen Unternehmen, auf das wir alle stolz sind. Für all das steht #zusammenbringen.

Neben engagierten Teams fordern die steigenden Marktanforderungen auch Innovationen. Wie stellt die Post hier Erfolge sicher?

Andreas Thöni_ Unser Erfolgsrezept ist ein gelungenes, offenes Innovationsmanagement, bei dem eine zentrale Steuerung und die Arbeit in dezentralen Innovationsteams der Geschäftsbereiche zusammenwirken. Indem wir Marktbedürfnisse und Zukunftstrends frühzeitig identifizieren, stoßen wir die richtigen Initiativen an. So haben wir 2023 beispielsweise gezielt nach Start-up-Partnerschaften für neue Anwendungen rund um Energiemanagement und -erzeugung gesucht. Um bei der Auswahl



solcher Partnerschaften effizient vorzugehen, haben wir in unserer zentralen Innovationsabteilung ein strukturiertes „Partnering-Screening“ etabliert.

Außerdem pflegen wir langjährige Kooperationen mit renommierten Universitäten, Fachhochschulen und anderen Forschungseinrichtungen. Über den regen Austausch von Wissen erweitern wir gemeinsam die Grenzen des Möglichen. Unser Ziel ist es, die Entwicklung von Produkten und Services auf ein wissenschaftlich fundiertes Fundament zu stellen und so Lösungen zu liefern, die nicht nur den heutigen, sondern auch den zukünftigen Anforderungen gerecht werden. Auf die Entwicklung innovativer Lösungen zählt auch der „Innovation Day“, den wir im November zum ersten Mal in dieser Form ausgerichtet haben. 800 Kolleg*innen haben persönlich in der Unternehmenszentrale oder am Bildschirm über Vorträge und Ausstellungen wertvolle Impulse zum Thema Innovation sowie spannende Einblicke in die Aktivitäten der Geschäftsbereiche und Konzernunternehmen erhalten.

„Unser Claim #zusammenbringen bildet die Klammer für alle Aktivitäten der Post.“

Manuela Bruck, Leitung Unternehmens-
kommunikation & Kundenbeziehung



Können Sie konkrete Beispiele für nachhaltige Innovationen nennen?

Andreas Thöni_ Mit „Post Loop“ aus dem Geschäftsfeld Paket Österreich kann der Versandhandel seit Juli seine Produkte in wiederverwendbaren Paketen und Taschen aus Holzfaserstoff oder recyceltem PET verschicken. Die Empfänger*innen retournieren diese über bestehende Briefkästen, Post Partner, Postfilialen oder SB-Geräte. Wir bereiten die Verpackungen auf und ermöglichen so pro Verpackung bis zu 30 Versandzyklen. Mit diesem Projekt zeigen wir, dass die Post nicht nur Vorreiterin im eigenen Kerngeschäft ist, sondern darüber hinaus auch andere motiviert und befähigt, das Thema Nachhaltigkeit aktiv anzugehen.

Manuela Bruck_ Ein anderes Beispiel ist unsere Post App. Im Zusammenspiel mit anderen SB-Lösungen erleichtert sie das Empfangen und Verschicken von Sendungen für unsere Kund*innen erheblich. So kann z.B. jede Zustellung direkt geplant und verfolgt werden. Empfänger*innen können selbst entscheiden, wo, wie und wann sie Pakete empfangen wollen. Dass dieser Service gut ankommt, zeigen die Zahlen: 2023 wurde die einmalige Umleitung via App 2,4 Millionen Mal genutzt – das entspricht 89% aller einmaligen Umleitungen. Mit dem Abholservice und der Paketmarke haben wir im Berichtsjahr erstmals Bezahlservices in die App implementiert und den Fokus damit noch stärker auf Versender*innen gelegt. Sie können nun Pakete für den Versand frankieren, abholen lassen und in der App tracken. Damit haben sie den ganzen Transportzyklus ihrer Sendungen im Blick und können den gesamten Prozess jederzeit und an jedem Ort bequem durchführen. All das schafft für unsere Kund*innen Flexibilität, erhöht den Komfort und spart Zeit und Wege.

„Wir verstehen uns als offene Innovations- treiberin und nach- haltige Partnerin der Logistikbranche.“

Andreas Thöni, Leitung Konzernstrategie,
Digital & Innovation



Wirt- & Kund*in schaft

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen hat die Österreichische Post auch im Jahr 2023 beträchtlich in Infrastruktur, Kapazitäten und Arbeitsprozesse investiert. Dabei orientieren wir uns stets an den Bedürfnissen unserer Kund*innen und allen weiteren Stakeholdern.

Zukunft:
alles
klar.

Was uns bewegt

GRI 3-3

Besonders die hohe Inflation, schwankende Energiekosten und das schwächelnde Bruttoinlandsprodukt prägten die Ökonomie in den Märkten der Österreichischen Post und führten dazu, dass das Jahr 2023 im Zeichen großer Herausforderungen stand. Die schwache Konjunktur hatte Auswirkungen auf das Kaufverhalten von Konsument*innen und beeinträchtigte den Handel in einigen Segmenten. All dies sind Rahmenbedingungen, die den Aus- und Umbau der Österreichischen Post in Richtung Nachhaltigkeit auch weiterhin bestimmen. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir stetig weiter an unserer Transformation und investieren weiter in unsere Logistik und Nachhaltigkeit. Es bleibt unsere oberste Priorität, Effizienzmaßnahmen umzusetzen und Wachstumschancen zu nutzen, und immer gemäß unserem Strategieziel Kund*innenorientierung, Nachhaltigkeit und Diversität in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.

Bereits in den vergangenen Jahren forcierten wir den Ausbau der E-Mobilität in unserem Fuhrpark. Auch die Paketlogistik steht bei uns im Fokus unserer Investitionsentscheidungen. Der allgemeine Rückgang des Briefgeschäfts treibt uns zusätzlich an, neue Geschäftsfelder und Märkte zu erschließen. Parallel kreieren wir innovative digitale Lösungen, die die Bedürfnisse unserer Kund*innen jederzeit und unter veränderten Umständen ideal erfüllen. Denn wir wissen: Das Konsumverhalten ändert sich, es wird individueller und umweltbewusster. Zudem machen die neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kund*innenorientierte Anpassungen notwendig, damit wir unsere Dienstleistungen auch langfristig auf hohem Niveau gewährleisten können. Die Produkte und Entwicklungen von heute werden genau auf die Anforderungen von morgen abgestimmt.

Darüber hinaus beeinflussen große globale Megatrends auf allen Ebenen der Gesellschaft die Wirtschaft. Diese Trends entwickeln sich langsam, aber grundlegend. Für die Post sind insbesondere die folgenden Megatrends von Bedeutung:

VUCA

VUCA steht für „volatility“ („Volatilität“), „uncertainty“ („Unsicherheit“), „complexity“ („Komplexität“) und „ambiguity“ („Mehrdeutigkeit“) und beschreibt eine sich ständig verändernde Umwelt, auf die sich Unternehmen einzustellen haben. Die Post muss daher ihre Angebote ständig hinterfragen und auf neue Marktgegebenheiten laufend reagieren.

DIGITALISIERUNG

Der Druck auf das Kerngeschäft wächst, die Kommunikation wird digitaler und das Briefgeschäft geht zurück. Diese Entwicklung muss die Post mit neuen, lukrativen Einkommensquellen ausgleichen. Die immer größere Macht des Online-Handels führt zu hohen Paketmengen im privaten Bereich, zeitgleich nimmt jedoch auch hier die Wettbewerbsintensität zu. Dementsprechend muss sich die Post der Konkurrenz mit neuen attraktiven Angeboten stellen.

ARBEITSMARKTWANDEL

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer herausfordernden Veränderung – insbesondere ist die Erwerbsbevölkerung limitiert bzw. rückläufig, Facharbeitskräfte in Mangelberufen fehlen und Forderungen jüngerer sowie älterer Arbeitnehmer*innen erfordern neue Zugänge. Die Post stellt sich aktiv auf diesen Wandel ein und versucht für Mitarbeiter*innen in einem breiten Spektrum eine attraktive Arbeitgeberin zu sein.

CONVENIENCE

Kund*innen wünschen verstärkt möglichst einfache Zugänge zu Produkten und Services. Dies gilt sowohl für den Bereich der Geschäfts- wie auch für den Bereich der Privatkund*innen. Die Lebensstile der Menschen werden dabei immer ausdifferenzierter und Kund*innen erwarten, dass auf diese eingegangen wird. Daraus folgt: Online oder persönlich – unsere innovativen Leistungen müssen stets verfügbar sein und zwar rund um die Uhr und termingerecht.

NACHHALTIGKEIT

Ob Kaufentscheidungen, gesellschaftliche Handlungsmoral oder Unternehmensstrategien: Der Megatrend Nachhaltigkeit etabliert ein neues Werte-Set, das in jeden Bereich hineinreicht. Er richtet die Wirtschaft fundamental neu aus. Die Österreichische Post will mit ihrem Engagement in diesem Bereich ihrer Rolle als Vorreiterin weiterhin gerecht werden.

Managementansatz der Post

GRI 3-3

Die Österreichische Post ist auch im Jahr 2023 Marktführerin ihrer Branche in Österreich. Auch international verfügen unsere Konzernunternehmen über gute Marktpositionen. Unsere Stellung verteidigen wir, indem wir laufend in den Ausbau unserer Infrastruktur und Kapazitäten sowie in zeitgemäße Arbeitsprozesse investieren. Daraus ergeben sich profitable Wachstumschancen in zuvor definierten Märkten.

Stets ist es unser Ziel, den Mehrwert für die Versender*innen zu steigern und den Komfort für die Empfänger*innen zu optimieren. Das kann keiner besser als wir. Denn wir kennen die Bedürfnisse und Erwartungen der Kund*innen gut – auch in Zeiten, in denen sich die Rahmenbedingungen so schnell verändern wie heute. Innovative, passgenaue Angebote sind gerade jetzt wichtiger denn je. Das sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit und erhöht die Zufriedenheit unserer Kund*innen.

Als börsennotiertes Unternehmen hat die Österreichische Post auch Verpflichtungen gegenüber ihren Eigentümer*innen und Aktionär*innen und will als solides Investment mit einer attraktiven Dividendenpolitik wahrgenommen werden. Für die Post ist das Thema Stakeholder Value von großer Bedeutung. Durch wirtschaftlichen Erfolg und Versorgungssicherheit wollen wir einen Mehrwert für die Gesellschaft und die regionale Wirtschaft schaffen.

Diese Ausrichtung spiegelt sich auch in unserer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie wider. Der dazugehörige Masterplan Nachhaltigkeit 2030 enthält ambitionierte Ziele, um auch in Zukunft langfristig erfolgreich zu wirtschaften sowie unsere Angebote nachhaltig und kund*innenorientiert auszubauen. Dafür haben wir fünf wesentliche Themen definiert:

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

■ Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Handlungsfeld „Wirtschaft & Kund*in“ und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 36.

Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2023

GRI 3-3

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

Wirtschaftsziele im Überblick

T13 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Steigerung der Kund*innenzufriedenheit,

Stärkung des Post-Universums in der Außenwahrnehmung und durchgängige Customer Experience

Ziele	Maßnahmen	Status
Bis 2030 Steigerung der Kund*innenzufriedenheit auf 73 Punkte	Diverse Maßnahmen erläutert unter den wesentlichen Themen: „Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote“, „Nachhaltige Brief- & Paketprodukte“, „Stakeholder Value“	Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag 2023 bei 71 Punkten
24/7-Angebote bzw. digitale Angebote für alle Endkund*innen in Österreich	Ausbau der verschiedenen 24/7-Angebote	24/7-Angebote 2023: mehr als 73.440 Post Empfangsboxen, 575 Abholstationen mit 113.731 Fächern, 561 Versandstationen, 93 Frankierautomaten
Bis 2030 Verdoppelung der Sendungen in Selbstbedienungslösungen (Basisjahr 2020)	Erweiterung der Online-Lösungen	Insgesamt wurden 20,9 Mio Sendungen über selbst zu bedienende Geräte abgewickelt

T14 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Produkte und Dienstleistungen nach ökologischen und sozialen Aspekten weiterentwickeln

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 17.17 Umweltfreundliche Gestaltung von Werbesendungen	Kooperation mit anderen Unternehmen bzw. Geschäftskund*innen zur ökologischen Verbesserung der Produkte	Seit 1. Jänner 2023 kommt bei Geschäftskund*innen im Bereich der Werbepost ein Nachhaltigkeitsrabatt zur Anwendung, wenn deren Flugblätter nachweislich über einen ISO-Typ-I-Umweltkennzeichnung wie bspw. EU-Ecolabel, Blauer Engel oder das Österreichische Umweltzeichen verfügen
SDG 12.2 Bis 2025 werden die wesentlichen Produktgruppen Ökobilanzen/Life Cycle Assessments unterzogen, um die Umweltauswirkungen zu erheben und zu verbessern	Umsetzung der Verbesserungspotenziale basierend auf der Öko- und Sozialbilanz „Das Kuvert“ bei eigenen Produkten Durchführung von weiteren Öko- und Sozialbilanzen	Basierend auf der Öko- und Sozialbilanz wird „Das Kuvert“ nach den Vorgaben des Österreichischen Umweltzertifikats für Druckerzeugnisse hergestellt Ökobilanz für Post Empfangsboxen auf Basis einer Masterarbeit gestartet Präsentation der Studie des Umweltbundesamts zu ökonomischen und ökologischen Auswirkungen von stationärem und Online-Handel in Österreich im März 2023

T15 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Beschaffung

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Best Practice bei nachhaltiger Beschaffung unter den ATX-Unternehmen

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 12.2, 12.5 Im Jahr 2025 verfügen 80% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung	Durchführung von Lieferant*innen-bewertungen im Zuge des Vendor Integrity Checks	Im Jahr 2023 verfügten 46% der wesentlichen Lieferant*innen über ein anerkanntes Zertifikat hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung Im Jahr 2023 wurden 232 Lieferant*innen im Zuge des Vendor Integrity Checks geprüft

T16 Ziele des wesentlichen Themas: Nachhaltige Governance & Compliance

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

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

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 12.6 Im Vergütungssystem des Managements der Post werden seit dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitsziele verankert	Verankerung in der Vergütungspolitik des Vorstandes Berücksichtigung in der jeweils gültigen MbO-/Vertriebsprämienrichtlinie für das Management	In Form eines ESG-Indikators umgesetzt



SDG 12.6, 16.5 Status als Best Practice im Bereich Compliance am österreichischen Kapitalmarkt halten und ausbauen	Weiterführung der Compliance-Risikoanalyse mittels Risikogesprächen und Risikofragebögen Kontrolle der Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeit Information, Kommunikation und Schulung der Regelungen sowie Weiterführung des Helpdesks (Anlaufstelle für Compliance-Anliegen)	85% konzernweite Abdeckung bei der für das Compliance-Programm 2023 relevanten Risikoanalyse Die Aufrechterhaltung der ISO-Zertifizierungen 37301 und 37001 wurde im Jahr 2023 im Zuge des Überwachungsaudits bestätigt Im Jahr 2023 wurden 14.785 E-Learning-Schulungen zu Business-Compliance und Antikorruption und 3.775 zu Kapitalmarkt-Compliance in der Österreichischen Post AG und in den bei der Lernplattform LENA integrierten Konzernunternehmen erfolgreich absolviert 195 Anfragen von Mitarbeiter*innen über den Helpdesk zu Business- und Kapitalmarkt-Compliance
SDG 12.6 Weiterentwicklung des internen Nachhaltigkeitskennzahlenreportings zur Steuerung	Implementierung eines Regelprozesses zur unterjährigen Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen auf Konzernebene	Gründung einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zur Definition des Sollzustands, Durchführung einer GAP-Analyse zur Datengewinnung und Umsetzung der technischen Lösung für eine vierteljährliche interne Datenerhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen Erstmalige konzernweite Planung ausgewählter Nachhaltigkeitskennzahlen für den Zeitraum 2023 bis 2027
SDG 12.6, 16.10 Weiterentwicklung der stakeholder-orientierten Berichterstattung	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß bestehender und kommender Berichtspflichten (vor allem CSRD, EU-Taxonomie)	Fortführung der bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung und -steuerung mit Fokus auf die Vorbereitung auf die CSRD (verpflichtend ab GJ 2024) und Weiterentwicklung der EU-Taxonomie-Berichterstattung (Taxo4 und Änderungen Klimaziele)
SDG 12.6 Konzernweite organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit ab 2021 Erarbeitung von Nachhaltigkeitszielen für alle nationalen und internationalen Konzernunternehmen	Nominierung von fachlichen Ansprechpersonen für Corporate Sustainability in allen Konzernunternehmen Erarbeitung von Maßnahmen und Zielen basierend auf dem Masterplan Nachhaltigkeit 2030 der Post für jedes Konzernunternehmen	Nachhaltigkeitsbeauftragte in allen Konzernunternehmen Nachhaltigkeitsbeauftragte werden im Global Sustainability Team zusammengefasst
SDG 12.6, 16.5 Verstärkte Integration des Schwerpunkts Menschenrechte in das Compliance-Management-System	UN-Global Compact unterzeichnet Konzernweiter Verhaltens- und Ethikkodex Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen Einführung eines Monitoringsystems zu Überwachung und Steuerung der Due Diligence	232 Lieferant*innen geprüft

T 17 Ziele des wesentlichen Themas: Stakeholder Value

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Sowohl kurz-, mittel- als auch langfristig (und damit nachhaltig) Werte für unsere Stakeholder schaffen

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 8.5, 8.10 Stetig steigende Umsatzentwicklung (3 Mrd EUR Umsatz bis 2030) Nachhaltig hohe Profitabilität und Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik (>75% Nettoergebnis)	Maßnahmen im Rahmen der drei strategischen Stoßrichtungen und der sechs Märkte zur Umsatzsteigerung im Einklang mit Nachhaltigkeit, Diversität und Kund*innenorientierung Laufende Optimierung der Strukturen und Prozesse zur Effizienzsteigerung	Im Jahr 2023 hat die Post einen Umsatz von 2.740,8 Mio EUR erwirtschaftet Vorausgesetzt der Zustimmung der Hauptversammlung am 18. April 2024 werden 1,78 EUR pro Aktie an Dividende ausgeschüttet
Gesetzliche Vorgabe von 1.650 Standorten übererfüllen Gewährleistung einer jederzeit zuverlässigen Zustellung und Übererfüllung der gesetzlichen Vorgaben durch die Österreichische Post AG	Sicherstellung eines österreichweiten Geschäftsstellennetzes über den gesetzlichen Versorgungsauftrag hinaus Qualitativ hochwertige, flächendeckende Zustellung	Im Jahr 2023 hat die Post mit 1.701 Standorten die rechtlichen Vorgaben des Geschäftsstellennetzes erneut übererfüllt Im Jahr 2023 liegen beide Zustellwerte über den gesetzlichen Anforderungen des Universaldienstes: 96,2% der Briefe werden am nächsten Werktag und 97,9% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt



280.000

Bank-Kund*innen profitieren von unseren
Standorten ganz in ihrer Nähe.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Präsenz & Privatkund*innenangebote

GRI 3-3

Unser Erfolg ist untrennbar mit unseren Kund*innen verbunden. Aus der genauen Kenntnis ihrer Bedürfnisse und Wünsche heraus können wir maßgeschneiderte Lösungen für sie entwickeln – nachhaltig, versteht sich.

Innovative und nachhaltige Services

Wir stellen auch in schwierigen Zeiten die Bedürfnisse unserer Kund*innen in den Mittelpunkt unseres Handelns – immer unserem Purpose „Wir liefern immer eine Lösung“ folgend. Mit unseren Services wie dem Online-Marktplatz Shopping oder der Post App kommen wir diesen Wünschen nach. Über die Post App können die Kund*innen ihre Pakete und Sendungen stets im Blick behalten. Mit der Funktion Sendungsverfolgung kann die Zustellung direkt geplant und verfolgt werden: So kann man selbst entscheiden, wo, wann und wie man Pakete empfangen möchte, beispielsweise direkt in einer SB-Abholstation oder bei seinem*ihrem Lieblingsnachbar*in. Neben der Wahl des Wunsch-Platzes zum Paketempfang bietet die App auch die Möglichkeit, mit dem Abholcode Pakete ohne gelben Zettel abzuholen und einen praktischen Standortfinder. Mit dem Abholservice und

der Paketmarke wurden im Berichtsjahr erstmals Bezahl-services in die App implementiert und den Fokus damit noch stärker auf die Versender*innen gelegt. All das schafft Flexibilität, erhöht den Komfort, spart Zeit und Wege.

DIE RICHTIGE LÖSUNG FÜR ALLE LEBENSLAGEN

Die Bedürfnisse unserer Kund*innen haben sich stark verändert: Die Kund*innen wollen jederzeit und von überall auf die Leistungen zugreifen können und ihre Geschäfte möglichst komfortabel, aber dennoch sicher, zeitnah und möglichst ohne zusätzliche Wege erledigen.

Mit unseren 24/7-Konzepten können Postgeschäfte flexibel von überall und zu unterschiedlichen Zeiten erledigt werden – online wie offline. Gerade Selbstbedienungslösungen sind hier ein wichtiger Punkt. Zusätzlich zu den mehr als 73.440 installierten Post Empfangsboxen umfasste unser SB-Angebot im Berichtsjahr 575 Abholstationen mit 113.731 Fächern, 561 Versandstationen und 93 Frankierautomaten. Diese werden von den Kund*innen gut angenommen: Insgesamt 20,9 Mio Sendungen wurden über diese rund um die Uhr verfügbaren Geräte abgewickelt. Wir arbeiten dauerhaft daran, das Versenden von Paketen und Briefen noch leichter und bequemer zu machen.

Im Berichtsjahr haben wir auch unser Angebot mit Partner*innen weiter ausgebaut: Es sind vier neue Post-Stationen bei Hoferfilialen hinzugekommen, somit gibt es derzeit insgesamt 90 Hofer-Post-Stationen. Zusätzlich werden weitere Abholstationen in den Postfilialen installiert.

Unsere „Filialen der Zukunft“ sollen die Kund*innenzufriedenheit und Inklusion fördern. Die Filialen verbinden die Angebote vor Ort mit der digitalen Welt, persönlicher Beratung und bequemen Dienstleistungen rund um die Uhr. Nachdem im Juli 2021 die erste „Filiale der Zukunft“ eröffnet wurde, gibt es mittlerweile zehn dieser Filialen. Mit all diesen Maßnahmen bieten wir eine zeit- und kund*innengemäße regionale Infrastruktur für Postdienstleistungen.

Nachhaltig Gutes tun: direkt in den Filialen

Jede*r Österreicher*in ist Kund*in bei uns. Wir stellen uns dieser Verantwortung jeden Tag. Die Nähe wollen wir nutzen, um über die reinen Postdienstleistungen hinaus auch weitere nachhaltige Services anzubieten.

Ein wichtiger Punkt ist das Angebot im Bereich Telekommunikation gemeinsam mit A1 Telekom Austria in unseren Filialen. Für das Kommunikationsunternehmen A1 ist das Thema Nachhaltigkeit sehr wichtig. Das spiegelt sich in der Unternehmensstrategie und den angebotenen Dienstleistungen und Produkten. Als erste Kommunikationsanbieterin Österreichs betreibt A1 ihr Netz seit 2014 zu 100% mit Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Zudem konnte der Energieverbrauch trotz steigender Datenmengen reduziert werden.

Mit unserem Tauschangebot für CO₂-Zylinder, die Leitungswasser mit Kohlensäure versetzen, helfen wir Plastik zu vermeiden: In rund 280 Postfilialen können leere CO₂-Zylinder gegen volle Sodapop-Zylinder unkompliziert getauscht werden. Mit einem Zylinder lassen sich bis zu 40 große 1,5 Liter PET-Flaschen einsparen. Sodapop unterstützt die Organisation „4Ocean“, die sich für die Reinigung der Ozeane von Plastikmüll einsetzt.

Daneben haben wir im Bereich „Verpacken und Versenden“ zahlreiche Produkte im Angebot, die mit Umweltzeichen/Nachhaltigkeitsgütesiegeln gekennzeichnet sind – vom Österreichischen Umweltzeichen über den Blauen Engel bis hin zum EU-Umweltzeichen sind die wichtigsten vertreten.

Das Büro ist überall: Der stark wachsende Trend zum Arbeiten im Homeoffice stellt viele unserer Kund*innen vor große und kleine Herausforderungen. Und sei es nur, dass die Druckerpatronen zu Hause leer sind. Wir bieten deshalb in 126 Filialen SB-Drucker an.

Eine unkomplizierte und zugleich nachhaltige Hilfe. Drucken, scannen und kopieren ist hier rund um die Uhr möglich. Die Daten können entweder per USB-Stick oder bequem von zu Hause aus über KUARIO oder direkt vor Ort mittels QR-Code Scan verarbeitet werden. Das spart Toner und Material, denn große Industriedrucker sind zum einen deutlich sparsamer und haben zum anderen größere Kartuschen als kleinere Heimgeräte und verursachen somit weniger Plastikmüll.

Das Post Partner-Konzept

Unser Post Partner-Konzept folgt aus der Verpflichtung, ganz Österreich lückenlos mit Post- und Bankdienstleistungen zu versorgen. Neben den aktuell 361 eigenbetrieblenen Filialen sind die 1.340 Post Partner-Standorte die zweite Säule und Garantie für ein verlässliches und stabiles Netz. Insbesondere auch die Nahversorgung im ländlichen Raum wird so gestärkt. Seit über 20 Jahren bieten in über 50 verschiedenen Branchen Post Partner neben ihren eigenen Waren- und Dienstleistungen zusätzlich Post- und Bankdienstleistungen an. Vor allem im Lebensmittelhandel, bei Trafiken und Gemeindeämtern hat sich dieses Geschäftsmodell für Partner*innen und Kund*innen bewährt. Es gibt auch Kooperationen im Sozialbereich wie z.B. mit der Lebenshilfe und karitativen Organisationen. Diese Partnerschaften sind besonders erfolgreich, da sie den Mitarbeiter*innen beim Wiedereinstieg in den ungeschützten Arbeitsmarkt helfen. Darüber hinaus unterstützen wir Post Partner bei baulichen Veränderungen, um den Anforderungen der barrierefreien Gestaltung zu genügen.

bank99: Wo andere gehen, bleiben wir.

Als Omnikanalbank vereint die bank99 ein attraktives digitales Angebot mit Österreichs größtem zentralen stationären Netz von über 1.700 Post Partnern und Postfilialen. So können wir unseren Kund*innen nicht nur modernes Online-Banking bieten, sondern stehen auch persönlich im ganzen Land vor Ort zur Verfügung. Wir sichern in unseren Filialen die Bargeldversorgung sowie den Zahlungsverkehr für alle Kund*innen. Als Vollbank bietet die bank99 aber auch ein umfassendes Leistungsportfolio mit Konto, Zahlungsverkehr und Geldversand, Konsumkredit, Veranlagen und Sparen, Wohnfinanzierung und Versicherungen. Während sich andere Banken aus vielen Gebieten zurückziehen, ist das Ziel der bank99, weiterhin in ganz Österreich vertreten zu sein. Post und Bank in einem Standort vereint, bringt unseren rund 280.000 Kund*innen Mehrwert und das ganz in ihrer Nähe.

Shöpping – der österreichische Marktplatz

Was 2017 als Start-up begonnen hat, ist heute Österreichs bekanntester Online-Marktplatz mit mehreren hunderttausend Zugriffen monatlich: Shöpping bietet den Händler*innen einen schnellen und kompetenten Weg in den E-Commerce-Handel, denn Online-Präsenz und digitale Kompetenz sind für den Handel unverzichtbar geworden. Die Händler*innen profitieren dabei doppelt von dem Verkauf auf Shöpping: Durch die hohe Reichweite können sie neue Zielgruppen erschließen und ihre Produkte werden durch die von Shöpping durchgeführten Marketingmaßnahmen sichtbar.

Die Kund*innen unterstützen mit ihren Ausgaben den regionalen Handel und tragen so dazu bei, dass die heimische Wirtschaft gestärkt wird. Außerdem fördert ihr Verhalten die umweltfreundliche Zustellung, da alle auf Shöpping gekauften Produkte ausschließlich über die Österreichische Post und damit CO₂-neutral zugestellt werden. Unsere Plattform leistet zudem mit dem Angebot von generalüberholten Produkten einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Und wer von Armut gefährdeten Kindern etwas Gutes tun möchte, kann auf Shöpping unkompliziert über die eigens hierfür eingerichteten „Pakete fürs Christkind“ Spendenpakete an bedürftige Kinder spenden.

Kund*innenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

GRI 2-29, 3-3

Ob bei neuen Ideen für innovative Services oder beim gewohnten Angebot – wir sind immer bestrebt, unseren Kund*innen Leistungen in höchster Qualität zu bieten. Konstant gute Zufriedenheitswerte belegen, dass uns das gelingt. Im Berichtsjahr wurde die Kund*innenzufriedenheit quartalsweise vom Marktforschungsinstitut market erhoben. Mittels repräsentativer Befragungen mit einer Samplegröße von n = 2.000 pro Welle wurde der „Customer Satisfaction Index“ (CSI) ermittelt, der sich aus Kund*innenzufriedenheit und Kund*innenbindung zusammensetzt. Die Kund*innenzufriedenheitsmessung mittels CSI beurteilt Werte bis 50 Punkte als kritisch und Werte zwischen 51 und 60 Punkten als mäßig. Ab 61 Punkten wird von einem guten Wert gesprochen. 70 Punkte und mehr sind sehr gut; 81 Punkte bis zum Höchstwert von 100 Punkten gelten als ausgezeichnet. Der durchschnittliche CSI-Wert der Post lag im Berichtsjahr bei 71 Punkten. Der Ausgangswert lag bei 64 Punkten im Jahr 2011.

Ein zuverlässiger Service spielt eine große Rolle für die Zufriedenheit unserer Kund*innen. Bei Fragen,

Anregungen oder anderen Anliegen besteht die Möglichkeit, via Kontaktformular, Chat, Facebook oder telefonisch mit uns Kontakt aufzunehmen.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Brief- & Paketprodukte

GRI 3-3

Wir wollen die Zustellung der Briefe und Pakete weiter optimieren und bieten mit der Verknüpfung von digitalen und analogen Angeboten Geschäftskund*innen Services, die über die klassische Post-Logistik hinausgehen. Dazu gehören innovative Lösungen, mit denen sie die Prozesse in ihren Unternehmen optimieren. Das beginnt beim Input, setzt sich fort mit modularen Services in der Postbearbeitung und modernsten Dokumentenmanagementlösungen und geht bis hin zum Outputmanagement (Druckerei).

Um unsere Services in bester Qualität und flächendeckend anbieten zu können, arbeiten wir schon seit vielen Jahren mit weiteren Unternehmen in einem Verbundnetz zusammen. Wir sind international stark in den Märkten Deutschland, in acht Ländern Südost- und Osteuropas sowie in der Türkei und Aserbaidschan präsent. Darüber hinaus nutzen wir unser Know-how und unsere langjährig gewachsenen, guten Partnerschaften mit Netzen und Postgesellschaften, um auch im internationalen Paketversand zu glänzen. Das eröffnet uns immer wieder neue Möglichkeiten, uns weiterzuentwickeln. Unsere Konzernunternehmen bringen ihr Spezialwissen und Logistikkompetenzen in die Post-Familie ein und tragen so zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei. Die Vielseitigkeit macht die Post bunter, innovativer, kreativer und stärker.

Briefgeschäft und digitale Dienstleistungen

Die Post ist Markt- und Qualitätsführerin im Bereich der Briefzustellung. Wir stehen für Verlässlichkeit und bieten unsere Produkte zu attraktiven und wettbewerbsfähigen Preisen an. Gleichzeitig ist es das Ziel der Post, in anderen definierten Märkten zu wachsen. Dies bezieht sich vor allem auf die Erschließung neuer internationaler Märkte und auf den Ausbau von Marktanteilen in Bereichen mit einem anderen Geschäftsmodell wie z.B. dem Angebot an digitalen Dienstleistungen.

Mit dem Konzernunternehmen der Austrian Post International Deutschland GmbH (APID) präsentieren wir uns außerhalb des Heimmarkts in Deutschland im

E-Commerce und im klassischen Briefgeschäft. Die APID bietet seit vielen Jahren erfolgreich Postdienstleistungen auf dem deutschen Markt an. Mit passgenauen Versandlösungen für Geschäftspost, Werbesendungen und E-Commerce-Sendungen erreichen Unternehmen ihre Adressat*innen innerhalb Deutschlands sowie in mehr als 200 Ländern weltweit. Die APID greift auf das gesamte Produkt- und Service-Portfolio des Post-Konzerns zu und nutzt das Logistiknetzwerk von internationalen Zustellpartner*innen.

Neue Geschäftsmodelle erschließt die Post vorrangig mit ihren nationalen Konzernunternehmen.

Die Post Business Solutions GmbH vereint sämtliche Lösungen im Bereich der Informations- und Geschäftsprozesse unter einer gemeinsamen Marke. Dabei werden für mehr als 450 Geschäftskund*innen aus acht Ländern jährlich rund 90 Mio. Seiten digitalisiert und täglich 2,1 Mio. Blätter verarbeitet. Unser Ziel ist es, die Auftraggeber*innen dabei zu unterstützen sowohl ökonomisch als auch ökologisch wirksam wirtschaften zu können. Als einer der größten Dokumenten-Outsourcing-Player*innen in Österreich bietet die Post Business Solutions ihren Kund*innen alle Leistungen aus einer Hand und begleitet sie auf dem Weg in eine digitale und nachhaltige Zukunft. Dabei setzt die Post Business Solutions auf diverse Nachhaltigkeitsinitiativen. Beispielsweise zählt dazu eine der größten Transaktionsdruckereien Österreichs. Dort können auf Anfrage der Kund*innen die durch den Druck entstandenen CO₂-Emissionen kompensiert werden, wodurch eine CO₂-neutrale Produktion sichergestellt wird. Darüber hinaus druckt die Post Business Solutions auf PEFC-zertifiziertem Papier, ist nach ISO 14001 Umweltmanagement zertifiziert und trägt das Österreichische Umweltzeichen.

Zudem sind wir Mehrheitseigentümerin der ACL advanced commerce labs GmbH, einer führenden Anbieterin von E-Commerce-Lösungen im DACH- und CEE-Raum. Sie unterstützt Händler*innen und Unternehmen als Solution Provider auf dem Weg zu einem nahtlosen Omnichannel-Erlebnis. Das Full-Service-Paket umfasst IT-Architekturberatung, Implementierung und Betrieb von E-Commerce-Lösungen. Diese Kombination aus leistungsstarken Lösungen für wachsende Omnichannel-Händler*innen und Servicekompetenz für komplette operative Geschäftsprozesse erweitert unser E-Commerce-Angebot.

Analoge und digitale Werbung

Mit vielen analogen und digitalen Produkten sowie Dienstleistungen unterstützen wir unsere Werbekund*innen dabei, erfolgreich und zugleich nachhaltig zu werben.

Damit unsere Kund*innen unsere analogen Werbeprodukte auch online nutzen können, bieten wir das Selfservice-Tool „EinfachWerben Print“ an. Adressierte sowie unadressierte Werbesendungen können Kund*innen einfach selbst online gestalten und beauftragen. Die Post veranlasst den Druck (gedruckt wird ausschließlich bei österreichischen Druckereien auf umweltzertifiziertem Papier) und übernimmt die Zustellung der Werbesendungen.

Bei unadressierten Werbesendungen ist das zweimal wöchentlich erscheinende Kuvert samt der darin enthaltenen Flugblätter für die Post und ihr Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH (MZG) von großer Bedeutung. Um das Produkt noch nachhaltiger herstellen zu können, betreibt die MZG an allen Standorten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Die Ökobilanz wurde zudem nach den ISO 14040/44-Standards für Ökobilanzierung durchgeführt und hat „Das Kuvert“ entlang des gesamten Produktlebenszyklus analysiert. Mittlerweile wird „Das Kuvert“ nach den Vorgaben des Österreichischen Umweltzeichens für Druckprodukte hergestellt und die Zustellung erfolgt CO₂-neutral mit der Post. Seit Anfang 2023 unterstützt die Post ihre Kund*innen auch dabei, nachhaltigere Flugblätter zu produzieren. Daher werden alle Flugblätter, die nach definierten Umwelt- und Nachhaltigkeitszertifikaten produziert werden, mit einem Nachhaltigkeitsrabatt belohnt. Seit Jänner 2023 wird das physische Flugblatt um eine digitale Komponente ergänzt und mittels Banner auch online ausgespielt.

Auch das Konzernunternehmen feibra ist im Bereich der unadressierten Werbung tätig. feibra stellt klassische unadressierte Postwurfsendungen wie Prospekte oder Flugblätter zu, daneben werden aber auch Sonderwerbformen wie Türhänger und digitale Werbelösungen angeboten. Unter dem Titel „feibra complete“ bietet das Unternehmen seinen Kund*innen mehr Reichweite durch die zusätzliche digitale Ausspielung unadressierter Werbepostkampagnen. Analog zur Post erfolgt die Zustellung durch die feibra mittlerweile ebenfalls CO₂-neutral durch Kompensation. Das Unternehmen setzt dazu auf Energieeffizienzmaßnahmen, den Bezug von Grünstrom und E-Fahrzeuge.

Im Bereich der digitalen Werbung ist die Post mit einem „Digital out of Home“-Netzwerk aktiv, bei dem digitale Werbeschaltungen auf hochauflösenden 75-Zoll-Screens in Schaufenstern von besonders frequenzstarken Postfilialen und Abholstationen platziert werden können. Zudem bieten wir mit dem Online-Service für digitale Bannerwerbung „EinfachWerben Banner“ ein Selfservice-Tool und betreiben mit juuhu.at ein smartes Vergleichsportal für Online-Shopping.

Ergänzt wird das digitale Portfolio durch das Konzernunternehmen adverserve, eine Full-Service-Agentur für Werbetechnologie, Digital & Classic Media mit Niederlassungen in Wien und Zagreb. adverserve unterstützt namhafte werbetreibende Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung crossmedialer Marketingkampagnen sowie der Entwicklung nachhaltiger Werbestrategien. Ziel ist es, die Innovationskraft modernster Werbetechnologien zu nutzen und die Stärken und Potenziale von digitaler Werbung mit den Vorteilen klassischer Werbung perfekt zu verbinden – für zielgerichtete Markenkommunikation mit maximaler Werbewirkung und hoher Kostensensibilität.

Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung

Die Kerndienstleistung der Österreichischen Post – das sichere, nachhaltige und vertrauenswürdige Angebot von Post-Dienstleistungen – steht im Mittelpunkt unserer Werbung. Dabei fließen auch Nachhaltigkeitsthemen mit ein.

Werbung beurteilen wir nicht nur unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern schließen auch ethische Aspekte mit ein. Die Österreichische Post lehnt unmoralische und nicht den allgemein anerkannten ethischen oder kulturellen Standards entsprechende Werbung jeglicher Art ab.

Paket Österreich

Das abgelaufene Jahr brachte der Österreichischen Post einen neuen Paketrekord: 200 Millionen Pakete wurden 2023 in Österreich transportiert, ein Plus von zehn Prozent. Das Wachstum zeigt einerseits den weiter steigenden Trend zu Online-Bestellungen, andererseits aber auch das Vertrauen großer Versender*innen in die logistischen und nachhaltigen Fähigkeiten der Österreichischen Post. An durchschnittlichen Tagen im Jahr 2023 transportierte die Post österreichweit fast 800.000 Pakete, im Dezember stieg diese Zahl auf rund eine Million Pakete an. Der Tageshöchstwert wurde mit mehr als 1,4 Millionen transportierten Paketen erreicht.

Hier wurde das umfassende Investitionsprogramm sichtbar: Durch den Ausbau unserer Kapazitäten, der Modernisierung unseres Fuhrparks und zusätzlichem Personal sind wir in der Lage, auch so hohe Paketmengen erfolgreich, schnell und mit hoher Qualität zu verarbeiten. Bei allen Ausbau- und Investitionsprojekten haben wir das Thema Nachhaltigkeit immer im Blick.

■  Mehr dazu auf S. 89ff

Auch für unsere Kund*innen ist das Thema Nachhaltigkeit extrem wichtig. Unser beliebtes „CO₂-NEUTRAL ZUGESTELLT“-Zertifikat konnten wir im Jahr 2023 an zahlreiche Großkund*innen vergeben.

■  Mehr zum Konzept der CO₂-neutralen Zustellung findet sich auf S. 24

Darüber hinaus steht unseren Versandkund*innen im E-Commerce seit 2023 ein neues nachhaltiges Service zur Verfügung. Mit der Mehrwertdienstleistung „Post Loop“ können Produkte in wiederverwendbaren Versandverpackungen an Kund*innen versendet werden. Die Empfänger*innen eines Pakets falten die leeren Verpackungen – hier stehen je nach Warengruppe und Größe unterschiedliche Modelle zur Verfügung – und retournieren diese bequem über die zahlreichen Endkund*innen-Anlaufstellen der Post wie z.B. Postkästen, Post Partner oder Postfilialen mit den bequemen SB-Versandstationen. Danach werden sie gereinigt, aufbereitet und einer erneuten Nutzung zugeführt. Die Verpackungen wurden mit Partnerfirmen entwickelt und bestehen aus Holzfaserstoff oder recyceltem PET. Die Post bietet zwei Service-Varianten an, darunter „Post Loop“-Service Plus als Variante, bei der die Verpackungen gemietet und alle nötigen Arbeitsschritte von der Post übernommen werden. Nach einer erfolgreichen Markteinführung mit ausgewählten Kund*innen stehen nun weitere verschiedene große Versandhändler*innen vor der Nutzung des nachhaltigen Versandservices.

■  Mehr dazu im Kapitel „Umwelt & Klima“ S. 92f

Als Service für kleinere Unternehmen bietet die Post das Abholservice Business an, mit dem mehrere frankierte Pakete oder Retouren von Kund*innen an einer Adresse abgeholt werden können. Für terminkritische Sendungen innerhalb Österreichs oder ins Ausland ist Post Express die richtige Zustelllösung. In Österreich werden Post Express-Sendungen am Tag nach der Aufgabe bis spätestens 13:00 Uhr zugestellt.

Die Post Systemlogistik übernimmt neben der professionellen Warenannahme, Lagerung, Kommissionierung, Verpackung, dem Versand und Fulfillment auch das Retourenmanagement für ihre Kund*innen. Mehrere tausend Artikel verlassen täglich die beiden Lager der Post Systemlogistik. Online bestellte Waren von Großkund*innen werden von dort versendet – natürlich mit der Post. Dazu wurde die erste AutoStore®-Anlage bei der Post Systemlogistik integriert. Mit dem intelligenten, automatisierten Kleinteilelager- und Kommissioniersystem kann das Unternehmen seinen Kund*innen ein noch effizienteres E-Commerce-Service anbieten. Die

AutoStore®-Technologie erfüllt die Ansprüche hochmoderner Intralogistik in der schnelllebigsten Omnichannel-Wirtschaft. Das AutoStore®-System ist damit für die Post Systemlogistik die optimale Ergänzung, um den rasant wachsenden E-Commerce für ihre Handelskund*innen besonders effizient abwickeln zu können.

Für eine sichere Bargeldlogistik, Transport, Zählung und Lagerung von Werten aller Art hat die Post dank ihres Konzernunternehmens Post Wertlogistik verschiedene Lösungen für ihre Kund*innen im Portfolio.

Der Online-Handel spielt im nationalen wie auch im internationalen Paketversand eine entscheidende Rolle. Deswegen hat die Österreichische Post das Umweltbundesamt mit einer Studie beauftragt, in der die Klimaeffekte von Einkäufen im Online- sowie im stationären Handel analysiert wurden. Die Studie zeigt, dass der Online-Handel dem stationären Handel in puncto Klimabilanz in den gängigsten Praxisszenarien überlegen ist. Sowohl im ländlichen wie im städtischen Raum als auch bei der Miteinbeziehung von Retouren fallen beim Online-Handel weniger Treibhausgas-Emissionen pro Produkt an als im stationären Handel. Durch die konsolidierte Paketzustellung können im Vergleich zum stationären Handel bis zu 56 Prozent der Treibhausgas-Emissionen eingespart werden. Werden Retouren optimiert und der Fuhrpark auf E-Antrieb umgestellt, so wie bei der Post, ist der Hebel noch wesentlich größer. Greifen die Besteller*innen außerdem auf heimische Online-Händler*innen zurück, entstehen auch positive Effekte für die österreichische Wirtschaft.

Paket International

International liegt unser Fokus im Paketgeschäft auf Südost- und Osteuropa sowie auf der Türkei und Aserbaidschan. Auch hier profitieren wir vom Wachstum im E-Commerce und gleichen damit die Rückgänge im Briefgeschäft aus. Die Österreichische Post kann auf ein umfangreiches Netz in diesen Ländern setzen. Unsere Kund*innen wiederum können sich auf einen sicheren Versand ihrer Pakete verlassen.

Seit 2020 hält die Post 80 % an der Aras Kargo. Das Unternehmen ist die Nummer eins auf dem türkischen Logistikmarkt und verfügt über 76 Logistikstandorte, sowie 3.900 „Out of Home“-Standorte, dazu zählen unter anderem Paketshops, Abholstationen und Filialen. Pro Jahr bewegt Aras Kargo rund 206 Mio Pakete und Dokumente. Mit dem Erwerb von 75 % der Anteile am aserbaidschanischen Zustellunternehmen Star Express erweiterte Aras Kargo 2023 die Präsenz in der Region. In den Ländern Südost- und Osteuropas sind die Konzernunternehmen der Post auf die Expresslieferung von Paketen spezialisiert und zählen auf ihren lokalen Märkten zu den wichtigsten 24-Stunden-Kurierdiensten. Kommend aus dem Segment

der B2B-Zustellung, erweiterten sie in den letzten Jahren zunehmend die Zustellungen an Privatkund*innen (B2C), so dass diese mittlerweile eine dominierende Rolle spielen. Somit sind die Beteiligungen in Südost- und Osteuropa wichtige E-Commerce-Partner*innen nicht nur auf ihren lokalen Märkten, sondern auch für große internationale E-Commerce-Player geworden.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Beschaffung

GRI 3-3, 204-1 SDO 12

Die Post legt Wert auf verantwortungsvolles Verhalten und Integrität – nicht nur in unternehmensinternen Prozessen innerhalb des Konzerns, sondern auch in allen Geschäftsbeziehungen.

Wir sind uns unserer Verantwortung für unsere eigenen Lieferant*innen sowie unserer Rolle als Dienstleisterin gegenüber unseren Geschäftskund*innen bewusst. Wir nehmen diese Rollen aktiv wahr. Ein gemeinsames Verständnis der Post und ihrer Lieferant*innen in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte, Integrität, Umweltschutz und unternehmerische Verantwortung wird vorausgesetzt.

Die Post fordert daher die Einhaltung hoher Standards von ihren mittelbaren und unmittelbaren Geschäftspartner*innen mit Hilfe eines Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ein, dessen Einhaltung im Zuge des Vendor Integrity Checks und weiteren Lieferant*innenchecks überprüft wird.

Fokus auf regionale und nachhaltige Beschaffung

GRI 2-6 SDO 8

Verantwortungsvoller Einkauf spielt für die Post eine wichtige Rolle. Sie berücksichtigt bei ihren Entscheidungen neben Preis, Qualität und Lieferzeit immer auch Umwelt- und Sozialaspekte.

Im Masterplan Nachhaltigkeit 2030 wurden auch Ziele und Maßnahmen für eine nachhaltige Beschaffung definiert. Es wurde 2023 ein Konzept ausgearbeitet, in dem potenziellen Lieferant*innen bei Ausschreibungen über 5 Mio EUR ein kaufmännischer Vorteil von 3 % eingeräumt wird, wenn diese ein von der Post akzeptiertes, gültiges Nachhaltigkeitszertifikat vorweisen können. Dies sollte auch für die Lieferant*innen einen Anreiz schaffen, um das Thema Nachhaltigkeit mehr in den Fokus zu rücken.

Zudem wurde das interne Bestellsystem hinsichtlich der Erkennbarkeit von nachhaltigen Produktkategorien verbessert und wird ständig ausgebaut: Umweltfreundliche Artikel vor allem im Bereich des Büromaterials



werden im internen Bestellsystem extra hervorgehoben und sind so auf den ersten Blick erkennbar.

Die Österreichische Post AG hatte 2023 ein Auftragsvolumen von rund 850 Mio EUR. Damit gehört sie zu den führenden Auftraggeber*innen des Landes. In unserer Beschaffungspolitik setzen wir bereits jetzt auf regionale Strukturen: Rund 91% der insgesamt rund 6.700 Lieferant*innen sind in Österreich angesiedelt. Damit entfallen rund 85% des Auftragsvolumens auf Unternehmen in Österreich.

VERHALTENSKODEX FÜR AUFTRAGNEHMER*INNEN

GRI 2-23, 2-26

Die Post ist sich ihrer Rolle in der Lieferkette und der damit einhergehenden Folgen der Einkaufsentscheidungen bewusst. Sie fordert von allen Lieferant*innen eine konsequente Einhaltung der Umwelt-, Sozial- und Governancestandards. Diese Anforderungen haben wir im Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen verschriftlicht.

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

Bei allen externen Lieferant*innen, zu denen die Post strategisch bedeutsame, finanziell wesentliche oder langfristige Geschäftsbeziehungen hat, wird regelmäßig eine Risikobeurteilung durchgeführt. Ziel

ist, das Einkaufs- und vor allem das Ausfalls- und Abhängigkeitsrisiko möglichst gering zu halten und eine Weiterentwicklung der Lieferant*innen hinsichtlich Umwelt-, Sozial- und Governancestandards zu fördern.

RICHTLINIEN

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

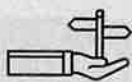
Die Richtlinien berücksichtigen auch den Bereich Nachhaltigkeit: Grundsätzlich wird eine umwelt- und sozialverantwortliche Ausgestaltung der Beschaffung und Lieferant*innenbeziehungen in Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie gefordert. Die Regelungen in der Beschaffungsrichtlinie bezüglich Procurement Excellence (Qualitätsstandards, Reporting, Lieferant*innenbeurteilung) und Compliance gelten für den gesamten Konzerneinkauf, aber auch für Beschaffungen, die von den operativen Bereichen dezentral abgewickelt werden.

Die Compliance-Vorgaben und -Standards gelten zudem für Fälle der Ausnahmeliste, die gemäß der Beschaffungsrichtlinie der Post gesonderten Regelungen unterliegen.



Verantwortung übernehmen

- Ergebnisse nachhaltig sichern
- Chancen wahrnehmen
- Entscheidungen umsetzen



Orientierung geben

- Ziele setzen
- Innovationen vorantreiben
- Klarheit schaffen



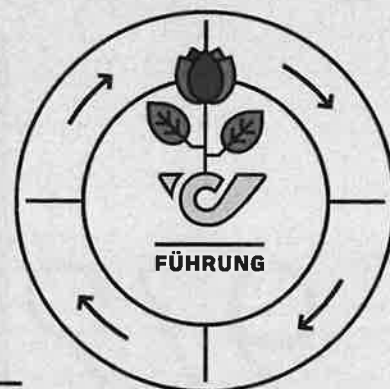
Zusammenarbeit fördern

- Bereichsübergreifend denken und handeln
- Perspektiven wechseln
- Diversität leben



Vertrauen schaffen

- Vorbildlich handeln
- Potenziale fördern
- Feedback geben



Der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ist verbindlicher Teil bei Beauftragungen und enthält die für Geschäftspartner*innen geltenden Compliance-Vorgaben. In ihm werden die vom Post-Konzern erwarteten Standards hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance sowie Kontrollrechte und Konsequenzen bei Missständen dargelegt.

VENDOR INTEGRITY CHECK

GRI 2-26, 308-2, 414-2 SDG 5, 8

Der Vendor Integrity Check (VIC), gemeinsam mit weiteren Lieferant*innenüberprüfungen, sind Maßnahmen zur Erreichung der Compliance-Ziele. Diese Instrumente dienen der Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen und der Achtung der Menschenrechte.

Bei einem signifikanten jährlichen Nettobeschaffungsvolumen oder bei Zugehörigkeit zu einer High Risk Category werden Lieferant*innen dem VIC unterzogen. Dadurch überprüfen wir die Einhaltung des Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen. Dieser berücksichtigt neben Compliance-relevanten Aspekten auch Nachhaltigkeitsaspekte wie Menschenrechte und Arbeitsrecht, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz sowie Ethik und Unternehmensverantwortung. Die Post setzt auf einen systemgestützten Prozess bei der Durchführung des VIC. Dieser systembasierte Ansatz erhöht die Datensicherheit und -qualität der erhobenen Informationen deutlich. Anschließend prüfen die Compliance-Abteilung und der Konzerneinkauf die Daten.

Als Logistikdienstleisterin setzt die Post auch auf Unterstützung von Frachtdienstleistungsunternehmen und Zeitarbeitskräften. Damit mögliche Risiken, die mit

diesen Branchen in Verbindung gebracht werden, frühzeitig erkannt und Konsequenzen gezogen werden können, ergreift die Post für Unternehmen dieser Branchen weitreichendere Sorgfaltsmaßnahmen.

Geschäftspartner*innen werden regelmäßig stichprobenhaft überprüft und müssen im Zuge dieser Überprüfungen umfangreiche Nachweise für die Erfüllung ihrer Pflichten vorlegen. Bei kritischen Punkten werden die Lieferant*innen zur Stellungnahme aufgefordert bzw. Maßnahmen in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung festgelegt und deren Umsetzung überprüft. Werden schwerwiegende Abweichungen zu den geforderten Standards festgestellt, kann dies auch zur Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen. Im Zuge der Überprüfungen 2023 wurden Abweichungen zu den Lieferketten-Compliance Standards der Post festgestellt, in Zusammenarbeit mit den betroffenen Unternehmen wird an einer Verbesserung gearbeitet; Findings, die zu einer sofortigen Vertragsbeendigung geführt hätten, traten nicht auf.

Zur verbesserten Überwachung und Steuerung der Due Diligence wird im Jahr 2024 ein zentrales Monitoring-system aufgebaut.

Auch konzerneigene Unternehmen erbringen für die Post Dienstleistungen und zählen deshalb ebenfalls als Lieferant*innen. Sie sind jedoch vom VIC ausgenommen, da sie im Compliance-Management-System der Österreichischen Post eingebunden sind. Die Postgesellschaften anderer Länder, mit denen Kooperationsvereinbarungen bestehen, benötigen ebenfalls keinen VIC. Die internationale Zusammenarbeit und die Rahmenbedingungen des grenzüberschreitenden Postverkehrs werden vom Weltpostverein (Universal Postal Union) geregelt.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Governance & Compliance

GRI 2-9, 2-12, 2-15, 2-16, 2-24, 3-3

Die Post erachtet die Einhaltung der Grundsätze guter Corporate Governance sowie Compliance-konformes Verhalten als selbstverständlich. Gute Corporate Governance sichert die nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmens; gute Compliance umfasst die Ausrichtung des Verhaltens aller Mitarbeiter*innen an gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien sowie moralischen und ethischen Grundwerten. Darunter sind auch Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption, zur Sicherstellung der Kartellrecht-Compliance und zum Schutz von Daten zu verstehen.

Mit diesen Maßnahmen erfüllt die Post die Erwartungen nationaler und internationaler Investor*innen, zu denen die Achtung der Interessen der Aktionär*innen und die Transparenz in der Kommunikation gegenüber allen Stakeholdergruppen zählen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Österreichischen Post spielen eine zentrale Rolle bei der nachhaltigen Unternehmensführung. Der Vorstand der Österreichischen Post trägt die Verantwortung für das strategische und das operative Management der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat begleitet alle strategischen Projekte. Neben Kontrolle sowie Lenkung ist er beratend tätig und trägt damit einen Teil der unternehmerischen Verantwortung der Gesellschaft.

Gute Corporate Governance ist nur zeitgemäß, wenn sie auch eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Vergütungspolitik für den Vorstand und das Management einschließt. Die Vergütung der Führung umfasst deshalb neben wirtschaftlichen auch umfangreiche Nachhaltigkeitsziele. Die Ziele der variablen Vergütungskomponenten sind von der integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und werden in Form eines ESG-Indikators berücksichtigt.

Über Corporate Governance berichtet die Post ausführlich im jährlichen Corporate Governance-Bericht.

 siehe Geschäftsbericht 2023 S. 27ff

Das gemeinsame Leitbild

GRI 2-23, 3-3

Stakeholder und Akteur*innen auf dem Kapitalmarkt erwarten von uns ein transparentes und ehrliches Verhalten. Als integriertes und verantwortungsvolles Unternehmen erwartet die Post ein ethisch einwandfreies und vorbildliches Handeln aller Mitarbeiter*innen – unabhängig von der jeweiligen Position.

Hier gibt unser Leitbild die Richtung vor, schafft ein gemeinsames Wertesystem und einen klaren Maßstab für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Es dient zum einen als Orientierung für unser Verhalten und den Umgang im Arbeitsalltag – mit Geschäftspartner*innen, aber auch mit Kolleg*innen im Unternehmen. Zum anderen macht das Leitbild Zielvorstellungen deutlich und zeigt, welchen Fokus wir setzen: Wir zielen auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ab, und das nicht nur hinsichtlich ökonomischer Aspekte, sondern auch hinsichtlich des gesellschaftlichen Umfelds, der Umwelt und der Mitarbeiter*innen.

STRATEGISCHES HANDELN BRAUCHT BEWUSSTE FÜHRUNG

GRI 2-9

Eine gute und wertschätzende Führung ist entscheidend für den Erfolg des Einzelnen und des gesamten Unternehmens. Gerade in herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, als Führungskraft präsent zu sein, Orientierung zu geben und als Vorbild Verantwortung zu übernehmen sowie eine offene Lern- und Fehlerkultur zu etablieren.

Durch die neuen Formen der Zusammenarbeit ist eine Arbeitsweise auf Augenhöhe und der aktive Austausch wichtiger denn je. Führungskräfte bei der Post denken bereichsübergreifend. Transparente Kommunikation und die Fähigkeit, Menschen im Alltag zu leiten, sind der Schlüssel zum Erfolg. Vernetztes Handeln und das Teilen von Wissen fördern die Innovationskraft und machen die Post zu einem erfolgreichen Unternehmen.

Kapitalmarkt- und Business-Compliance

GRI 205-1 SDG 16

Die Post ist eines der Leitunternehmen Österreichs. Damit gehen eine Vorbildfunktion und große Verantwortung einher. Unserer Rolle wollen wir in jeder Hinsicht gerecht werden. Deshalb hat eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung für uns einen hohen Stellenwert.

Auf der Basis unserer Werte haben wir ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) sowie Prozesse implementiert. Ansprechpartner*innen sind hier das zentrale Compliance-Office. In unserem Unternehmensalltag setzen wir kontinuierlich entsprechende Maßnahmen um. Das CMS entwickeln wir durch eine regelmäßige Evaluierung der Risikoanalyse weiter.

Das CMS gliedert sich in die Bereiche Kapitalmarkt-Compliance, Social Compliance und Business-Compliance, die auch das Thema Antikorruption beinhaltet. Das CMS für „Business-Compliance“ entspricht der

ISO-Norm 37001 (Antikorruptions-Management-Systeme) und für den Bereich „Kapitalmarkt-Compliance“ der ISO-Norm 37301 (Compliance-Management-Systeme). 2023 wurden die beiden Managementsysteme der Post geprüft und die Rezertifizierung bestätigt.

Das zentrale Compliance-Office wird von den Compliance-Beauftragten unterstützt, die es in den Fachbereichen und Konzernunternehmen gibt. Zum Jahresende gab es 26 Compliance-Beauftragte in Österreich und neun Compliance-Beauftragte in ausländischen Konzernunternehmen. Die zentrale und regionale Compliance-Organisation trägt dazu bei, in allen Unternehmenseinheiten eine nachhaltige und praxisorientierte Professionalisierung und Weiterentwicklung des CMS sicherzustellen. Um die Angemessenheit und Wirksamkeit der Compliance-Vorgaben und des CMS dauerhaft garantieren zu können, finden zusätzlich zu den Zertifizierungs- und Überwachungsaudits mehrmals jährlich weitere interne und externe Audits statt.

■  Ziele im Bereich Compliance finden Sie auf S. 59f.

COMPLIANCE UND ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

2-23

Das Selbstverständnis unserer Verantwortung wurde in einem konzernweiten Verhaltens- und Ethikkodex (engl. Code of Conduct and Ethics) festgehalten, an dem wir unser Handeln ausrichten. Die Inhalte des Kodex spiegeln unser Bekenntnis zu den Prinzipien des UN Global Compact und damit in Beziehung stehender Standards wider und bilden die Grundlage einer konzernweiten offenen, wertschätzenden und rechtskonformen Unternehmenskultur. Er dient einerseits als Orientierungsrahmen für Mitarbeiter*innen im täglichen Umgang miteinander und steht andererseits für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartner*innen und der Öffentlichkeit.

Der Vorstand trägt die oberste Verantwortung für die einheitliche Anwendung des Verhaltens- und Ethikkodex im Konzern. Die Einhaltung des Kodex ist verpflichtend, jede*r im Konzern hat die Aufgabe, den Verhaltens- und Ethikkodex im Alltag umzusetzen. Der Kodex ist daher auch Teil der Arbeitsverträge der Österreichische Post AG sowie vieler Mehrheitsbeteiligungen. Vonseiten unserer Geschäftspartner*innen fordern wir die Einhaltung eines Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen ein. Die im Kodex für Auftragnehmer*innen dargelegten Vorgaben und Werte spiegeln die Werte der Post und deren Bekenntnis zu internationalen Standards wider. Die Einhaltung des Kodex für Auftragnehmer*innen wird im Zuge des Vendor Integrity Checks überprüft.

■  Nähere Informationen finden Sie auf S. 73.

Weitere Instrumente, um verantwortungsvolles und integrires Verhalten im Unternehmen zu fördern, sind unsere Richtlinien. Diese leiten sich vom Verhaltens- und Ethikkodex ab und konkretisieren dessen Rahmenvorgaben zu den jeweiligen Themen. Die Kapitalmarkt-Compliance-Richtlinie hat zum Ziel, ein integrires Verhalten der Post am Kapitalmarkt zu gewährleisten und das Verständnis für Kapitalmarkt-Compliance zu fördern. Wesentlicher Inhalt der Regelung ist, die missbräuchlichen Verwendung von Insiderinformationen zu unterbinden. Die Richtlinie entspricht den geltenden europäischen und österreichischen Kapitalmarktvorschriften und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

Die Business-Compliance-Richtlinie soll ein integrires Verhalten sowohl im internen Umgang als auch gegenüber Geschäftspartner*innen gewährleisten und das Verständnis für Business-Compliance fördern. Wesentliche Inhalte sind das Verbot der Korruption, der Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen, der Umgang mit Sponsoring und Spenden sowie mit Interessenkonflikten und mit Unternehmensressourcen. Die Richtlinie entspricht den geltenden österreichischen Gesetzen und internationalen Standards und ist bindend für alle Mitarbeiter*innen im Konzern.

■  post.at/ir/c/compliance

RISIKOANALYSE ALS BASIS DES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEMS

Das CMS der Post schafft Transparenz über Compliance-relevante Sachverhalte. Dabei wendet es eine risikoorientierte Präventionsstrategie an: Auf Basis der Ergebnisse der Compliance-Risikoanalysen werden risikoreduzierende Regelungen aufgestellt und entsprechende Maßnahmen in die Geschäftsprozesse integriert.

Das Risikomanagement für Business- und Kapitalmarkt-Compliance ist in das Konzernrisikomanagement integriert und unterliegt dessen Prozessen und Vorgehensweisen. Compliance-Risiken, die definierte Schwellenwerte erreichen, sind im Konzernrisikomanagement erfasst und sind, sofern sie festgelegte Wesentlichkeitskriterien erfüllen, im Vorstandsbericht des Konzernrisikomanagements enthalten.

Die wesentliche Säule in der Erkennung von Korruptionsrisiken ist die vom Compliance-Team jährlich durchgeführte Compliance-Risikoanalyse. In die Risikoanalyse fließen Informationen aus dem Konzernrisikomanagement, persönlichen Gesprächen mit Compliance-Beauftragten und Compliance-Beobachtungen ein. Die Risikoanalyse zu Kapitalmarkt-Compliance basiert auf Analysen des Compliance Office ergänzt durch Gespräche mit vom Thema betroffenen Personen. Die Ergebnisse werden an den Vorstand berichtet, der das daraus abgeleitete

Compliance-Programm verabschiedet. Der jährliche Compliance-Programm-Zyklus ist versetzt zum Geschäftsjahr und verläuft von April eines Jahres bis April des Folgejahres. Die Compliance-Risikoanalyse 2023 erstreckt sich über den Zeitraum Q4 2023 bis einschließlich Q1 2024 und wird zum Zeitpunkt der Berichterstellung durchgeführt. Bei der Compliance-Risikoanalyse, die maßgeblich für das Compliance-Programm „April 2022–April 2023“ war, wurde eine Abdeckung von 85% der Konzernunternehmen erreicht.

 Wesentliche Business- und Kapitalmarkt-Compliance-Risiken im Jahr 2023 finden Sie im Abschnitt „ESG-Risikomanagement“ auf S. 39ff.

BEWUSSTSEINSBILDUNG DURCH SCHULUNGSAKTIVITÄTEN

 205-2  16

Im CMS nimmt eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur einen zentralen Stellenwert ein. Die Basis dafür sind das Leitbild, der Verhaltens- und Ethikkodex, eine klare Regelung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die Compliance-Richtlinien. Hinzu kommen umfangreiche Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie ein praxisorientiertes Beratungsangebot.

Zur Vermittlung der in der Post geltenden Regelungen und des für integrires Verhalten benötigten Wissens finden jährlich verschiedene Schulungen statt. Alle Mitarbeiter*innen, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitpersonal, werden mindestens einmal pro Jahr zu den Themen Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance aufgeklärt. Für definierte Zielgruppen gibt es darüber hinaus vertiefende Schulungen. Auch ausgewählte Geschäftspartner*innen und Auftragnehmer*innen sind in diese Maßnahmen einbezogen. Um die verschiedenen Stakeholder zielgruppenspezifisch zu informieren bzw. zu schulen und auch eine breitenwirksame Adressierung von Compliance-Themen zu ermöglichen, nutzt die Post unterschiedliche Kommunikations- und Schulungsformen – wie etwa Aushänge, Infoscreens, Artikel im Mitarbeiter*innenmagazin, Präsenz- und Online-Schulungen. Im Jahr 2023 führte die Post auch die bestehenden E-Learning-Programme rund um Kapitalmarkt-Compliance und Business-Compliance fort und ergänzte das Schulungs- und Kommunikationsportfolio um ein weiteres Video.

Die vertiefenden Schulungen wurden 2023 in einem neuen, virtuellen Format abgehalten. Auf diese Weise wurden 73% der definierten Zielgruppe geschult. Wie jedes Jahr informierte das Mitarbeiter*innenmagazin „Meine Post“ auch 2023 über die wichtigsten Punkte im Zusammenhang mit Business- und Kapitalmarkt-Compliance.

Neben Schulungen für Mitarbeiter*innen gehört die Fortbildung und Aufrechterhaltung der Personenzertifizierungen der Compliance-Beauftragten zu den Schulungsaktivitäten. Im Jahr 2023 fand wieder ein International Compliance Day statt, Schwerpunkt dieser Weiterbildungsveranstaltung war das Thema Business-Compliance.

Die genannten Maßnahmen im Bereich Antikorruption und Compliance haben im Berichtsjahr alle Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post zu diesen Themen erreicht und informiert. Dies gilt ebenfalls für das Topmanagement, den gesamten Vorstand und den Aufsichtsrat.

Menschenrechte

 2-25

Als führender Logistik- und Postdienstleister in Österreich mit Konzernunternehmen im In- und Ausland trägt der Post-Konzern eine große gesellschaftliche Verantwortung – und dieser Verantwortung möchte er gerecht werden. Die Österreichische Post AG ist daher bereits seit vielen Jahren Mitglied des UN Global Compact und hat im Jahr 2023 zusätzlich auch am Business & Human Rights Accelerator erfolgreich teilgenommen.

Der Post-Konzern möchte garantieren, dass sein Handeln jederzeit ethisch einwandfrei und vorbildlich ist, immer unter der Wahrung der Menschenrechte. Die Verantwortung dafür trägt der Vorstand, sowie jede*r Einzelne von uns, alle Mitarbeiter*innen und alle Führungskräfte in ihren Tätigkeitsbereichen. Denn der Mensch steht in unserem international agierenden Konzern im Mittelpunkt, alle Stakeholder – also auch die Mitarbeiter*innen, Kund*innen, und Geschäftspartner*innen – werden berücksichtigt.

Ausdruck dafür ist der im Jahr 2011 vom Vorstand erstmals als konzernweit bindende Vorschrift beschlossene Verhaltens- und Ethikkodex, der 2021 grundlegend überarbeitet und aktualisiert und 2022 in alle Konzernsprachen übersetzt wurde, sowie die Grundsatzerklärung der Österreichischen Post zu Menschenrechten und die ergänzende Social-Compliance-Richtlinie. Die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ist ebenso wie der Verhaltens- und Ethikkodex auf der Website der Post verfügbar. Die Inhalte des Verhaltens- und Ethikkodex und der Grundsatzerklärung spiegeln das Bekenntnis des Post-Konzerns zu den Prinzipien des UN Global Compact sowie damit in Beziehung stehender Standards wider. Alle weiteren Konzernrichtlinien und Verhaltensanweisungen stützen sich auf den Verhaltens- und Ethikkodex und leiten sich von ihm ab, dies gilt auch für

die Social-Compliance-Richtlinie, die den Themenbereich Menschenrechte in der Lieferkette umfasst.

—  post.at/i/c/grundsatzserklärung

Der Österreichische Post-Konzern bekennt sich dazu, die Menschenrechte zu achten und zu respektieren insbesondere im Einklang mit

- den Prinzipien des UN Global Compact,
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- den grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDG).

Im Jahr 2023 wurde der Umgang mit dem Themenbereich Menschenrechte in der Lieferkette weiter professionalisiert und die Säule Social Compliance, die diesen Themenbereich umfasst, im CMS ausgebaut (siehe auch Abschnitt „Kapitalmarkt- und Business-Compliance“).

Die Post toleriert im gesamten Konzern sowie in ihrer Lieferkette keine Arbeitsbedingungen, die den internationalen und nationalen Gesetzen und Regelungen widersprechen, und gewährleistet sichere Arbeitsbedingungen.

Die Post bekennt sich damit zur Wahrung der Menschenrechte und tritt jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung sowie Mobbing oder sexueller Belästigung entschieden entgegen.

Die Post verpflichtet sich überdies im gesamten Konzern zur Achtung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts zum Beitritt zu einer unabhängigen Arbeitnehmer*innenvertretung sowie auf kollektivvertragliche Verhandlungen. Der Post-Konzern achtet auf die faire Behandlung von Mitarbeiter*innen in Bezug auf angemessene Arbeitszeiten sowie Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Vergütung. Auf Unternehmensebene spiegelt sich dieses Thema auf vielfältige Weise wider.

—  Für mehr Informationen siehe „Mensch & Soziales“ ab S. 98ff

Auch das Thema Social Compliance in der Lieferkette ist in das Compliance-Management-System für Business- und Kapitalmarkt-Compliance integriert. Zur Umsetzung unserer Werte und Standards hinsichtlich der Social Compliance sind vielfältige Maßnahmen und Prozesse implementiert (siehe dazu auch nachfolgende Abschnitte zu oben genannten wesentlichen Themen sowie Abschnitte „Nachhaltige Beschaffung“ und „Vendor Integrity Check“). Diese Maßnahmen werden durch den jährlichen Kreislauf aus Risikoanalyse und Ableitung eines Compliance-Programms ergänzt mit dem Ziel eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu gewährleisten. Die Basis der kontinuierlichen Verbesserung bildet eine regelmäßig durchgeführte Risikoanalyse. Aus den Ergebnissen der Risikoanalyse werden Maßnahmen abgeleitet, die in das Compliance-Programm einfließen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden dem Vorstand berichtet, der das abgeleitete Compliance-Programm verabschiedet. Im Jahr 2023 standen bei der Social-Compliance-Risikoanalyse vor allem Prozesse, die der Erfüllung der Sorgfaltspflichten bezogen auf Geschäftspartner*innen dienen, im Vordergrund. Im Zuge dieser Analyse wurden High-Risk-Gruppen definiert und Prozesse zur Überprüfung dieser Gruppen implementiert.

—  Wesentliche Social-Compliance-Risiken im Jahr 2023 finden Sie im Abschnitt „ESG-Risikomanagement“ auf S. 39ff.

Im Falle von Meldungen über Verstöße folgen wir unseren definierten Prozessen zur ehestmöglichen und sorgfältigen Aufklärung. Wir ziehen unverzüglich angemessene Konsequenzen und ergreifen weitere Maßnahmen zur Wiedergutmachung und Verhinderung künftiger Verstöße.

Compliance-Helpdesk/ Hinweisgeber*innensystem

Für Fragen, Anmerkungen, Bedenken oder die Meldung von vermutetem Fehlverhalten stehen das Compliance-Team und der konzernweit erreichbare Compliance-Helpdesk persönlich, telefonisch, im Intranet oder per E-Mail zur Verfügung. Anonyme Hinweise können über eine Telefon-Hotline, eine Intranet-Eingabemaske sowie ein E-Mail-Postfach gemeldet werden. Sämtliche Mitteilungen werden streng vertraulich behandelt. 2023 wurden 195 Mitarbeiter*innenanfragen zu den Themen Business- und Kapitalmarkt-Compliance vom Compliance-Helpdesk bearbeitet.

—  post.at/compliance

Der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen umfasst folgende Punkte

GRI 2-23

Umsetzung durch Auftragnehmer*innen, Einfluss auf Geschäfts- und Vertragsbeziehungen:

1. Achtung der Menschenwürde
2. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
3. Förderung von Chancengleichheit und Diversität
4. Verbot von Kinderarbeit
5. Verbot der Zwangsarbeit
6. Einhaltung der nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen
7. Unterstützung der Vereins- und Versammlungsfreiheit
8. Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
9. Einhaltung von umwelt- und sicherheitsrechtlichen Vorschriften
10. Einhaltung der jeweiligen nationalen Antikorruptionsgesetze
11. Vermeidung von Interessenkonflikten
12. Datenschutz und Informationssicherheit

 Details dazu finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Beschaffung“, S. 66ff



ALS REAKTION AUF KORRUPTIONSVORFÄLLE ERGRIFFENE MASSNAHMEN

GRI 205-3

2023 haben sich in der Österreichischen Post keine Korruptionsvorfälle ereignet. Im Anlassfall werden arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2023 wurden die im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems eingeleiteten Maßnahmen zur Korruptionsprävention konzernweit erfolgreich weitergeführt.

Transparenz in der Wahrnehmung politischer und wirtschaftlicher Interessen

GRI 3-3

Die Österreichische Post AG steht laufend im Austausch mit politischen Interessensvertreter*innen und Entscheidungsträger*innen. Für uns als führendes Logistikunternehmen sind unterschiedliche Themen wie Postmarktregulierung, Transport und Logistik, Digitalisierung, Energie und Nachhaltigkeit, Arbeitsmarkt oder Sicherheit für systemrelevante Infrastruktur im Fokus. Dazu trägt die Post ihre Anliegen an politische Verantwortungsträger*innen in Bundesregierung, Parlament, Bundesländer, Städte und Gemeinden oder Sozialpartner*innen heran. Es liegt im

Interesse der Post, dass Veränderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen sowohl mit den Zielen des Unternehmens als auch mit den Bedürfnissen der Kund*innen im Einklang stehen. Dafür ist ein offener Dialog mit sämtlichen Stakeholdern erforderlich.

Gemäß Lobbying- und Interessenvertretungs-Transparenz-Gesetz (LobbyG) besteht eine Registrierungs- und Offenlegungspflicht für Mitarbeiter*innen, die gegenüber der Politik im Interesse ihres Unternehmens handeln.

— Details sind einsehbar im Lobbying- und Interessenvertretungsregister des BMJ unter <https://lobbyreg.justiz.gv.at> (Registerzahl LIVR-00196).

Auch externe Berater*innen beobachten für die Post relevante politische Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene und bringen Interessen des Unternehmens ein. Darüber hinaus ist die Post Mitglied in unterschiedlichen nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden (unter anderem WKO, IV, Logistikverbände, UPU, PostEurop, IPC). Der Lobbying-Aufwand der Post beträgt mehr als 100.000 EUR im Jahr.

— Nähere Informationen sind im EU-Transparenzregister unter <https://ec.europa.eu/transparencyregister> (ID 726916114945-91) verfügbar.

Wesentliches Thema

Stakeholder Value

GRI 3-3 SDG 5, 7, 8

Nur ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen kann seine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und seinen Erfolg mit Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen und dem Staat teilen. Eine solide Umsatzentwicklung, eine nachhaltig hohe Profitabilität und die Fortsetzung der attraktiven Dividendenpolitik sind unsere erklärten Ziele. Unser Grundverständnis lautet: Eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmenssteuerung muss sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Aspekte berücksichtigen und zur Wertschöpfung beitragen. So haben die Zielvorgaben aus den Handlungsfeldern „Wirtschaft & Kund*in“, „Umwelt & Klima“ sowie „Mensch & Soziales“ einen positiven Effekt auf Einflussfaktoren der nachhaltigen Profitabilität, beispielsweise Mitarbeiter*innenzufriedenheit oder Energieeffizienz.

— N siehe Ratings S. 10f und Post im Überblick S. 14f

— G siehe Geschäftsbericht 2023 S. 06f, 14ff, 18ff

1.701

Geschäftsstellen, davon
361 eigenbetriebene Postfilialen und
1.340 Post Partner, bieten unseren
Kund*innen eine gute Erreichbarkeit.



Versorgungssicherheit

GRI 2-6, 2-7, 3-3, 203-1 **SDG 5, 7**

Als Universalanbieterin für Postdienstleistungen ist die Österreichische Post AG verantwortlich für die flächendeckende und zuverlässige Versorgung Österreichs mit postalischen Diensten sowie die Aufrechterhaltung und Sicherung der Kommunikationsinfrastruktur des Landes. Um diese Leistungen sicherzustellen, entwickeln wir das flächendeckende Standortnetz kontinuierlich weiter. Mit 8.372 Zusteller*innen (Vollzeitkräfte), 361 eigenbetriebenen Filialen und 1.340 Post Partnern bieten wir unsere Leistungen überall in Österreich an und sind damit eine verlässliche Partnerin für unsere Kund*innen. Unsere Antwort auf die steigenden Mengen im Paketbereich ist die Erhöhung von Kapazitäten. Deswegen haben wir in den letzten Jahren ein großes Ausbauprogramm der Logistikzentren in Österreich durchgeführt und werden auch in Zukunft Investitionen in unser Logistiknetzwerk tätigen, um die Zustellqualität sowie auch -geschwindigkeit für Pakete in Österreich auch bei wachsenden Mengen weiterhin auf hohem Niveau zu halten.

ÜBERERFÜLLUNG DER ANFORDERUNGEN DES UNIVERSALDIENSTES

Die schnelle, sichere und zuverlässige Versorgung der Kund*innen steht für uns im Fokus. Diesen Anspruch erfüllen wir mit sechs Brief- und neun Paket-Logistikzentren sowie 252 Zustellbasen, davon 21 Paket-Zustellbasen in ausgezeichneter Qualität: 2023 wurden 96,2% der Briefe bereits am nächsten Werktag und 97,9% der aufgegebenen Pakete an Privatpersonen innerhalb von zwei Werktagen zugestellt. Beide Werte liegen über den gesetzlichen Anforderungen an den Universaldienst.

Bei der Erstzustellquote von Paketen – ein für die Kund*innenzufriedenheit sehr wichtiger Faktor – erreichte die Österreichische Post AG wie im Vorjahr gute Werte: Im Jahr 2023 konnten 93,6% der Pakete beim ersten Versuch erfolgreich zugestellt werden.

GRI 2-6

Um die optimale Versorgung der Kund*innen zu gewährleisten, stellt der Universaldienst eine weitere Anforderung: ein flächendeckendes Standortnetz mit mindestens 1.650 Geschäftsstellen. Auch hier übertreffen wir die Anforderungen. Mit 1.701 Geschäftsstellen, davon 361 eigenbetriebene Postfilialen und 1.340 Post Partner, sind wir flächendeckend im ganzen Land vertreten. Unser Geschäftsstellennetz zählt zu den größten Privatkund*innennetzen Österreichs und bietet den Kund*innen damit eine sehr gute Erreichbarkeit.

Wertschöpfung für Stakeholder

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Eine nachhaltige Wertschöpfung ist für die Post oberstes Kriterium, um die Interessen der Stakeholder und der gesamten Gesellschaft zu wahren. 2023 belief sich der Umsatz auf 2.841,2 Mio EUR (inkl. sonstiger betrieblicher Erträge), demgegenüber standen Vorleistungen von 1.423,3 Mio EUR. Daraus ergibt sich eine Wertschöpfung der Post von 1.417,9 Mio EUR, die sich zum Großteil auf die Mitarbeiter*innen verteilte: einerseits in Form von Gehältern und Löhnen und andererseits durch den damit verbundenen Sozialaufwand. Insgesamt entfielen 1.223,4 Mio EUR auf die Mitarbeiter*innen.

■  Nähere Informationen zur Wertschöpfung auf S. 121

■  und zur Ertragslage siehe Geschäftsbericht 2023 S. 75ff

Steuerstrategie der Österreichischen Post

GRI 207-1, 207-2, 207-3

Wir gehen mit der Steuerplanung, der Steuergestaltung und den Steuerrisiken transparent wie konservativ um. Als mehrheitlich im Staatsbesitz befindliche börsennotierte Aktiengesellschaft sind wir uns der besonderen Verantwortung bei allen Steuerthemen bewusst. Zu unserem Selbstverständnis gehört es, Steuergesetze einzuhalten sowie in allen Ländern, in denen wir tätig sind, vollumfänglich den Steuerverpflichtungen nachzukommen. Die Österreichische Post kennt keine aggressive Steuerplanung und duldet kein steuerliches Fehlverhalten.

Unsere Konzernsteuerabteilung gewährleistet die steuerrechtliche Compliance, die Steueroptimierung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sowie die steuerliche Risikovermeidung bzw. -minimierung. Die Unternehmensbereiche der Österreichischen Post werden regelmäßig in ihren steuerlichen Fragenstellungen unterstützt und begleitet.

Wir unterhalten Strukturen, Prozesse und „Quality Gates“, die eine kontinuierliche Kontrolle der steuerrechtlichen Vorgaben ermöglichen und Steuerrisiken minimieren. Die profunde Ausbildung und laufende interne Weiterbildung bilden den Grundstein für eine angemessene Bewertung der Steuerrisiken. Externe Berater*innen unterstützen den Prozess.

Die lokalen Geschäftsführer*innen der einzelnen rechtlichen Einheiten sind für die Einhaltung der steuerlichen Vorschriften verantwortlich. Diese werden von Steuerberater*innen des Unternehmens sowie bei Bedarf

von der Konzernsteuerabteilung unterstützt. Unser Vorstand wird periodisch über steuerliche Angelegenheiten informiert. Wir befolgen die von der OECD definierten und international anerkannten Gewinnverteilungsregeln („Fremdvergleich“). Dementsprechend besitzen die konzerninternen Transaktionen kommerzielle oder wirtschaftliche Substanz.

Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen („Country by Country“-Reporting) übermittelt das Unternehmen für alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften steuerliche Angaben an die österreichischen Finanzbehörden. Diese Informationen basieren auf dem von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testierten Konzernabschluss.

Wir reichen Steuererklärungen fristgerecht ein, pflegen mit den Steuerbehörden ein gutes und faires Verhältnis und kooperieren bei Betriebsprüfungen in einer respektvollen Art und Weise („good Corporate Citizenship“). Wir nehmen keinerlei Einfluss auf die steuerliche Gesetzgebung auf nationaler und internationaler Ebene und greifen etwaige Vorschläge oder Bedenken der Stakeholder (beispielsweise Investor*innen, Öffentlichkeit) im Bereich Steuern jederzeit auf, um eine gute Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Die wichtigsten Steuerprinzipien der Österreichischen Post kurz zusammengefasst:

- Wir sind nicht in Steueroasen im Sinne der „black list“ der Europäischen Union tätig.
- Sämtliche konzerninterne Transaktionen haben eine wirtschaftliche oder kommerzielle Substanz.
- Wir dulden keine Regelverstöße und keinen Betrug.
- Wir zahlen die Steuern in jenen Ländern, in denen die Wertschöpfung erfolgt.
- Wir pflegen eine gute Kooperation mit den Steuerbehörden.
- Wir verbessern durch Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen laufend unsere steuerliche Compliance.

Zahlungen der Österreichischen Post an den Staat

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Für das Geschäftsjahr 2023 erhält die Mehrheitsaktionärin (52,8%) der Österreichischen Post AG, die Österreichische Beteiligungs AG (OBAG), 63,5 Mio EUR von insgesamt 120,2 Mio EUR an Dividenden ausbezahlt

(vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 18. April 2024). Zusätzlich flossen 59,7 Mio EUR in Form von Steuern und Abgaben an den Staat.

Zahlungen vom Staat an die Österreichische Post

GRI 201-1, 203-1 **SDG 5, 7, 8**

Dank staatlicher und europäischer Fördergelder kann die Österreichische Post Vorhaben mit hohem Forschungs- und Innovationscharakter, aber auch hoher Umweltwirkung umsetzen.

Dazu zählen verschiedene Projekte. Mit dem Projekt „Grüne Verpackung“ wurde ein erfolgreicher Pilot gestartet, der den ressourcenschonenderen Umgang mit Verpackungsmaterial durch wiederverwendbare Versandverpackungen etablierte. Dieses innovative Unterfangen wurde durch die Verpackungskoordinierungsstelle (VKS) gefördert, erhielt bereits einige Auszeichnungen und ist 2023 als „Post-Loop“ in den Echtbetrieb gegangen.

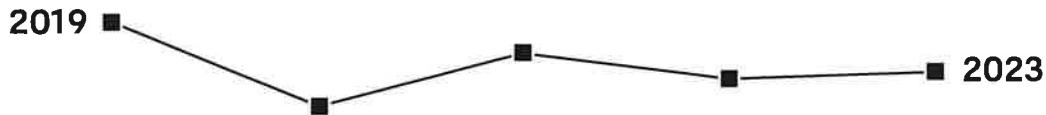
Projekte, wie beispielsweise QuanTD zur Bewertung der Qualität von Datensätzen mithilfe eines Algorithmus oder das Forschungsprojekt „Öffi-Packer!“ zur Erprobung neuer Zustellformen mittels Crowdsourcing Delivery, sprich Privatpersonen als Transporteur*innen in öffentlichen Verkehrsmitteln, wiesen einen Forschungscharakter auf, der von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) mit Fördermitteln unterstützt wird. Zudem wird auch für die Elektrifizierung unseres Fuhrparks um Fördermittel angesucht, wobei hier vor allem das Förderprogramm ENIN der FFG eine wesentliche Rolle spielt. In dieselbe Stoßrichtung gehen auch die Förderansuchen im Bereich Immobilien. Hier werden beispielsweise Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz wie etwa der Austausch von Leuchtmitteln durch LED-Systeme von der Kommunalkredit Public Consulting (KPC) gefördert. Für die Errichtung von Photovoltaikanlagen hingegen wird bei der Förderstelle Abwicklungsstelle für Ökostrom AG (OeMAG) um Fördermittel geworben.

Um die jeweiligen Projektleiter*innen optimal zu unterstützen, haben wir ein zentrales Fördermanagement eingerichtet. Als kompetenter Ansprechpartner begleitet es die Projekte von der Suche einer geeigneten Fördermöglichkeit über die Einreichung der Unterlagen bis hin zur finalen Abrechnung der Projektkosten.

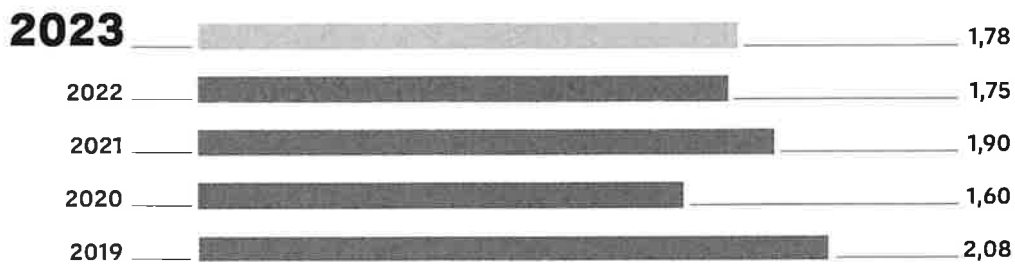
■  Weitere Informationen zu einzelnen Projekten im Kapitel „Investitionen in Innovationen und Zukunftstechnologien“ S. 50f

120,2
Mio EUR

vorgeschlagene
Dividendenausschüttung



G 10 Dividende pro Aktie
EUR



Kapitalmarkt – verlässliche Dividendenpolitik

GRI 201-1 **SDG 5, 7, 8**

Die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) hält mit 52,8% den Großteil der ausgegebenen Aktien der Österreichischen Post AG. Detaillierte Informationen zum Unternehmen sowie zur Post-Aktie und zur Aktionär*innenstruktur finden Sie im Geschäftsbericht 2023.

Unsere erfolgreiche Investmentstory fußt im Wesentlichen auf einer attraktiven Dividendenpolitik. Das bedeutet konkret: Mindestens 75% des Nettoergebnisses sollen jährlich an die Aktionär*innen ausgeschüttet werden. Für das Geschäftsjahr 2023 wird der Vorstand der Hauptversammlung am 18. April 2024 die Ausschüttung von 120,2 Mio EUR (dies entspricht 1,78 EUR pro Aktie) an die Aktionär*innen vorschlagen.

Unser robustes Geschäftsmodell und der stets solide Operative Cashflow sind der Garant unserer Dividendenpolitik. Im Jahr 2023 erwirtschafteten wir ein Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT) von 190,2 Mio EUR. Der Operative Free Cashflow lag im Jahr 2023 bei 221,6 Mio EUR nach 105,9 Mio EUR Erhaltungsinvestitionen und kann somit die geplante Dividendenausschüttung decken. Damit bildet der Operative Free Cashflow eine solide Basis für die künftige Investitions- und Dividendenfähigkeit. Die Dividendenrendite der Post beträgt 5,4% per Ende des Jahres 2023 – damit ist die Post einer der attraktivsten Dividentitel in Österreich aber auch international.

— siehe Geschäftsbericht 2023 S. 22ff

Klar wissen wir

**wie grüne Effizienz
funktioniert.**

Klimaschutz braucht Erfahrung. Wir wissen nicht nur, wie man E-Mobilität erfolgreich ins Rollen bringt, sondern auch Gebäude energieeffizient gestaltet und betreut. Nur so können wir unsere ehrgeizigen Ziele zur CO₂-Reduktion erreichen.



Nachhaltigkeit bei Flotte und Standorten

■ Ende des Jahres hat die Post in Wien-Inzersdorf ihr innovativstes Paket-Logistikzentrum eröffnet. Gilt der Superlativ auch für das Thema Nachhaltigkeit?

Hanna Hofbauer_ Das Zentrum kann in der ersten Ausbaustufe mit einer Leistung von bis zu 25.500 Paketen pro Stunde die bisherige Sortierleistung des Standorts verdoppeln. So wichtig wie diese Steigerung waren uns beim Ausbau der Logistikinfrastruktur aber auch die grünen Impulse für den Standort. Dazu gehören Grünflächen, Nistkästen und die Ansiedlung von Wildbienen. Auf dem begrünten Dach des neuen Zentrums haben wir eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von fast zwei Megawatt peak (MWp) installiert. Für eine nachhaltige An- und Abreise der Beschäftigten setzt das betriebliche Mobilitätsmanagement auf Werksbusse, Fahrgemeinschaften, Fahrräder und Ladestationen für E-Fahrzeuge.

■ E-Mobilität spielt generell eine große Rolle bei der Post ...

Paul Janacek_ Mit Ende des Jahres 2023 hatten wir bereits 3.975 E-Fahrzeuge im Einsatz und bis 2030 wollen wir auf der letzten Meile landesweit vollständig CO₂-frei zustellen. In Wien wollen wir dieses Ziel bereits 2025 erreichen. Dafür bauen wir unsere Ladestationen an den Logistikstandorten der Hauptstadt aus und damit werden rund 600 Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor durch E-Fahrzeuge ersetzt. In Salzburg werden wir



unsere Zustellflotte schon ab März 2024 vollständig auf elektrische Antriebe umgestellt haben. Dafür errichten wir die komplette Ladeinfrastruktur und nehmen 120 zusätzliche E-Fahrzeuge in Betrieb.

In Innsbruck wird die Umstellung der Zustellflotte auf E-Mobilität Anfang Februar 2024 abgeschlossen. Dafür haben wir nicht nur 70 zusätzliche E-Fahrzeuge angeschafft, sondern auch die Ladeinfrastruktur und die Photovoltaikanlagen an unseren Logistikstandorten ausgebaut.

■ **Wenn es um die Nachhaltigkeit der Standorte geht, setzt die Post nicht nur auf Photovoltaikanlagen.**

Hanna Hofbauer_ Bei unseren Gebäuden verfolgen wir anspruchsvolle Ziele. Ein Beispiel ist das neue Post-Logistikzentrum Tirol in Vomp. Hier haben wir in Kooperation mit der Universität Innsbruck das Forschungsprojekt „Biodiversität Flachdach“ ins Leben gerufen. Die aufwändig gestalteten Gründächer wiesen bereits im ersten Jahr der Untersuchung eine beeindruckende Artenvielfalt auf. Es konnten 64 Pflanzen- und 1.000 Insektenarten nachgewiesen werden. Diese Ergebnisse belegen den wichtigen Beitrag solcher Dächer zur sogenannten Grünen Infrastruktur. Darunter versteht man ein Netzwerk aus natürlichen und künstlich geschaffenen Lebensräumen, die Biodiversität fördern.

„Die ökologische Gebäude-Optimierung ist ein wichtiger Hebel für mehr Nachhaltigkeit.“

Hanna Hofbauer,
Leitung Sonderprojekte Hochbau



„Als Vorreiterin in Sachen Nachhaltigkeit unterstützen wir innovative Ansätze.“

Paul Janacek, Leitung Konzern-Fuhrpark



■ **Welche Bedeutung hat das Thema Innovation bei den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Post?**

Paul Janacek_ Eine sehr wichtige: Vor dem Hintergrund unseres Ziels emissionsfreier Lkw interessieren uns beispielsweise bis zur Praxisreife von Wasserstoff- und E-Lkw alle innovativen Ansätze, die Emissionen einsparen. Im Berichtsjahr haben wir unter der Federführung der Transportlogistik in Wien und Graz sechs Lkw unserer Flotte mit Hydrotreated Vegetable Oils oder kurz HVO getestet. Der erneuerbare Treibstoff aus Abfällen, Fetten, pflanzlichen Reststoffen und Ölen lässt sich ohne technische Umrüstung in Dieselfahrzeugen einsetzen und spart bis zu neunzig Prozent CO₂-Emissionen.

Ein anderes Innovationsprojekt beschäftigt sich mit dem Thema „2nd Life“ der Antriebsbatterien. Im ersten Halbjahr 2024 nimmt die Post als Projektpartnerin voraussichtlich in Wien den ersten Prototypen eines Stromspeichers aus „2nd Life“-Akkus aus gebrauchten E-Fahrzeugen in Betrieb. Die in einem sehr energieintensiven Produktionsprozess hergestellten Batterien können so erheblich länger genutzt werden.

Umwelt & Klima

Die Österreichische Post übernimmt Verantwortung für die Umwelt. Mit ambitionierten Zielen arbeiten wir daran, die Umweltleistungen zu verbessern und den CO₂-Fußabdruck zu minimieren. Permanent suchen wir nach neuen Lösungen – unter anderem gestalten wir unsere Immobilien energieeffizienter und die Zustellung wird bis 2030 in Österreich ausschließlich zu Fuß oder mit E-Fahrzeugen erfolgen.

Zukunft:
alles
klar.

Was uns bewegt

GRI 3-3

Der Logistiksektor ist ein bedeutender Wachstumsmarkt – getrieben von der fortschreitenden Globalisierung und dem boomenden Online-Handel. Mit unseren Logistiklösungen verbinden wir Menschen, Regionen und Länder, schaffen Arbeitsplätze und generieren Wertschöpfung und damit die Basis unseres Geschäftserfolgs.

Unser Wirken beeinflusst allerdings auch die Umwelt und das Klima – besonders durch den Ausstoß von klimawirksamen Treibhausgasen wie CO₂. Deshalb ist die Post gefordert: Als eines der größten Logistikunternehmen in Österreich wollen wir aktiv daran mitwirken, die nationalen und internationalen Klimaziele zu erreichen. Unserer CO₂-Reduktionsanspruch orientiert sich an den Vorgaben der Science-based Target Initiative mit der Intention, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu beschränken. Davon abgeleitet ist es unsere zentrale Aufgabe, Treibhausgase wie CO₂ zu reduzieren und so weit wie möglich zu vermeiden – trotz hohem Transportaufkommen aufgrund des E-Commerce-Booms.

Vor allem der Megatrend Neo-Ökologie beeinflusst unser Handeln im Bereich Umwelt & Klima. Während noch vor Jahrzehnten Ökonomie und Ökologie im Widerspruch zueinanderstanden, avanciert ein hohes ökologisches Bewusstsein zunehmend zur gesellschaftlichen Bewegung und zu einem zentralen Wirtschaftsfaktor, der sich auf alle unternehmerischen Sphären auswirkt. Mehr noch: Wir sind zutiefst überzeugt, dass eine umfassend verstandene Verantwortung für die Ökologie und auch das Soziale nicht im Widerspruch steht zum wirtschaftlichen Erfolg, sondern diesen langfristig sichert.

Auch der Megatrend Urbanität ist für große Logistikunternehmen wie uns von hoher Bedeutung. Denn in den wachsenden Großstädten entscheidet sich der Kampf gegen den Klimawandel. Die Post sucht in den immer dichteren Strukturen nach smarten, ökologischen Lösungen,

um weiterhin schnell und effizient von einem Ort zum anderen zu kommen. Denn wenn logistische Dienstleistungen punktgenau und termingerecht sind, verursachen sie auch weniger Umweltbelastungen.

Managementansatz der Post

GRI 3-3

Wir betreiben bereits seit vielen Jahren Klima- und Umweltschutz im Rahmen unseres Kerngeschäfts und haben konzernweite Maßnahmen etabliert, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Diese sind auf die wesentlichen Themen abgestimmt und darauf ausgerichtet, die Umweltrisiken zu minimieren und die Chancen bestmöglich auszuschöpfen:

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

 Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Bereich Umwelt und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 36. Weiteres zur integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie der Post finden Sie ab S. 18.

Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2023

GRI 3-3

Wir steuern und überprüfen anhand übergeordneter Zielsetzungen und daraus abgeleiteter Maßnahmen unsere Leistungen und Fortschritte.

 Alle Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt finden Sie ab S. 122.

Umweltziele im Überblick

T18 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Mobilität

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Mobilität auf Basis erneuerbarer und CO₂-armer Energie

Ziele	Maßnahmen	Status
 13.1, 13.2, 13.3, 13.b 100% E-Mobilität auf der letzten Meile in Österreich bis 2030	Kontinuierliche Erhöhung der E-Fahrzeuge in der Zustellung	Insgesamt waren Ende 2023 3.975 E-Fahrzeuge, davon 3.823 in der Zustellung, bei der Post im Einsatz. Das entspricht einem Anteil von 39,7% aller Fahrzeuge in der Eigenzustellung →

SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.b 100% E-Mobilität auf der letzten Meile in Österreich bis 2030	Ausweitung der Zustellgebiete mit grüner Zustellung (zu Fuß, E-Fahrrad, E-Moped, E-Transportern)	Umstellung der gesamten Brief- und Paketzustellung in Graz abgeschlossen Umstellung der gesamten Brief- und Paketzustellung in Innsbruck und Salzburg in Q1/2024 Umstellung der gesamten Brief- und Paketzustellung in Wien bis Ende 2025
SDG 13.1, 13.2, 13.3, 13.b 100% E-Mobilität in der Management- und Vertriebsfahrzeugflotte in Österreich bis 2030	Angebot an Managementfahrzeugen im Bereich E-Mobilität ausbauen Erarbeitung eines modernen und ökologischen Mobilitätskonzepts für Mitarbeiter*innen	Im Jahr 2023 waren 152 elektrische Managementfahrzeuge im Einsatz. Die Anzahl dieser wird kontinuierlich erhöht Im Jahr 2023 gab es an vier Standorten Stationen mit Dienstfahrrädern. Mitarbeiter*innen können somit kurze Dienstwege mit den zur Verfügung gestellten Fahrrädern zurücklegen Mitarbeiter*innenmobilitätskonzepte für die Logistikzentren Wien-Inzersdorf und Vomp erarbeitet bzw. umgesetzt
SDG 7.3, 12.2 Steigerung der Fahrzeugauslastung von 77% auf 80% im Bereich der Transportlogistik im Zeitraum 2020 bis 2025 Tests, Anschaffung und Einsatz von alternativen Antrieben im eigenen Lkw-Fuhrpark je nach Verfügbarkeit Ab 2030 nur mehr Anschaffung von Lkw mit alternativen Antrieben	Technische Lösungen zur Erhöhung der Effizienz und Sicherheit	Flächendeckender Einsatz von Abbiegeassistenten bei allen Post-eigenen Lkw zum Schutz anderer Verkehrsteilnehmer*innen Seit 2020 wurden fünf Lkw mit Photovoltaikfolien zur Reduktion des Treibstoffverbrauchs ausgestattet. Diese wurden sowohl auf Kofferaufbauten als auch auf Wechselaufbaubriden (WABs) implementiert, welche durch eine Steckverbindung zwischen Motorwagen und WAB verbunden sind Absichtserklärung mit der OMV bzw. Wien Energie im Bereich Wasserstoff, Mitglied unterschiedlicher Initiativen zur Einführung von alternativen Antriebsformen, Mitinitiatorin des Konsortiums „H ₂ Mobility Austria“ Ein erdgasbetriebener Lkw (LNG-Lkw) in Betrieb Test von batterie-elektrischen Lkw auf einer Strecke in Wien zur Gewinnung von Daten für die Berechnung von möglichen Anwendungsfällen Test von sechs Lkw mit HVO (Hydrated Vegetable Oil) als Übergangsmöglichkeit zur CO ₂ -Reduktion. Die Ausweitung auf weitere Lkw ist für 2024 vorgesehen Anschaffung von neuen klappbaren Rollbehältern, die durch die platzsparenden Eigenschaften zur effizienteren Fahrzeugauslastung beitragen

T 19 Ziele des wesentlichen Themas: Grüne & effiziente Immobilien

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Immobilien ökoeffizient entwickeln und betreiben

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.b Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen im Immobilienbereich	Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien für unsere Gebäude und den E-Fuhrpark	Die Österreichische Post AG bezieht bereits seit 2012 erneuerbaren Strom Seit 2017 bezieht die Österreichische Post AG ausschließlich erneuerbaren Strom aus Österreich, sofern die Post die Auswahl des Stromanbieters beeinflussen kann Seit 2018 stellen die österreichischen Konzernunternehmen ebenfalls sukzessive auf Grünstrom um

SDG 7.2 Anteil der Eigenerzeugung an Strom aus erneuerbaren Energien bis 2030 verdoppeln (Basisjahr 2020)	Ausbau Photovoltaikanlagen Tests von Stromspeicherung und Screening verschiedener erneuerbarer Energieformen	27 Photovoltaikanlagen mit 9,4 MWp errichtet. Der Gesamtausbauplan sieht einen Ausbau der PV-Kapazitäten auf ca. 20 MWp vor Wir testen Stromspeicher in einer Zustellbase, im Zusammenwirken von PV-Anlage, E-Ladestationen und Wärmepumpe. Wir screenen innovative erneuerbare Energieformen auf Einsatzmöglichkeiten
SDG 7.3 Verbesserung der Energieeffizienz bei thermischer Energie pro m ² um 10% bis 2030	Durchführung von Energieaudits gemäß Energieeffizienzgesetz (EEffG) und Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen	Umsetzung von zwölf Energieeffizienzmaßnahmen in den Kategorien Beleuchtung, Raumwärme und thermische Gebäudesanierung Schrittweiser Ausstieg aus fossilen Energieträgern für Raumwärme durch Umstellung auf Fernwärme, Pelletheizungen bzw. Wärmepumpen
SDG 12.2, 12.5 Bis 2026 nachhaltige Infrastrukturstandards über verschiedene Projekte umsetzen	Verstärkter Fokus auf nachhaltige Neubauten	Verwendung von regionalem Holz aus Österreich für die Errichtung der Hallenkonstruktion bei neuen Logistikzentren Umsetzung von Grünraumkonzepten bei der Errichtung bzw. Erweiterung der Logistikzentren Fortführung der Standortspende für acht Bienenvölker am Standort Brief-Logistikzentrum Wien Forschungsk Kooperation mit Universität Innsbruck „Biodiversität Flachdach – Monitoring Logistikzentren Inzersdorf und Vomp“ Pflege des Gründachs des Brief-Logistikzentrums Wien: Das Dach bietet der vom Aussterben bedrohten Vogelart Haubenlerche (rote Liste) und Wildbienen Schwärmen ein Zuhause Forschungsprojekt „Green Diversity Linz“, das Nachhaltigkeitsstrategien in einem neu zu bauenden Stadtquartier am Bahnhofplatz Linz entwickelt. Ziel ist es, Maßnahmen zu ergreifen, um attraktive Habitate für Flora und Fauna zu implementieren

T 20 Ziele des wesentlichen Themas: Ressourceneffiziente Prozesse

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Prozesse ressourceneffizient gestalten

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 7.3, 12.5, 13.3 Unternehmenszentrale, alle Logistikzentren und Zustellbasen mit mehr als 70 Mitarbeiter*innen sind bis 2025 nach ISO 14001 zertifiziert	Zertifizierung weiterer Standorte nach ISO 14001	Im Jahr 2023 waren zwölf Standorte nach ISO 14001 zertifiziert Zudem sind Standorte der Konzernunternehmen Medien.Zustell GmbH, Post Business Solutions GmbH und Aras Kargo nach ISO 14001 zertifiziert
SDG 7.3, 12.5, 13.3 Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen an allen Standorten für den schonenden Umgang mit Ressourcen	Energieeffizienzprogramm Fokus Nachhaltigkeit bei Meetings und Veranstaltungen	Das im Herbst 2022 gestartete bereichsübergreifende Energieeffizienzprogramm zur Reduktion des thermischen und elektrischen Energieverbrauchs an allen Standorten der Österreichischen Post AG wurde im Jahr 2023 fortgesetzt. Im Fokus stehen dabei Verhaltens- und technische Anpassungsmaßnahmen Seit 2019 werden alle großen Veranstaltungen (wie bspw. Jahresauftakt, Sommerfest und Hauptversammlung) als Green Events ausgeführt und danach zertifiziert. Für kleinere bzw. interne Veranstaltungen wird der interne Leitfaden für nachhaltige Veranstaltungen angewendet

T 21 Ziele des wesentlichen Themas: Kreislaufwirtschaft

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel:

→ Zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft beitragen

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 12.5 Ab 2023 wiederverwendbare Verpackungslösungen über Post vertreiben	Kooperationen zur Forcierung der Kreislaufwirtschaft, unter anderem mit Kund*innen und Forschungseinrichtungen	Abschluss der Testbetriebs „Grüne Verpackung“ Start Regelbetrieb „Post Loop“, Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungen seit Juli 2023
SDG 12.5 Optimierung des internen Wertstoffmanagement	Optimierungs- und Qualitätssicherungsprojekte zum Thema Abfall an eigenen Standorten	Die Abfallentsorgung wurde bei den steirischen und oberösterreichischen Logistikzentren und Zustellbasen hinsichtlich Sammlung, Trennung und Entsorgung optimiert

Wesentliches Thema

Grüne & effiziente Mobilität

GRI 3-3, 302-4 SDG 7, 8, 12, 13

Der Transportbereich ist für die Post der größte Hebel zur Vermeidung und Reduktion von CO₂-Emissionen. Unsere Brief- und Paketzusteller*innen stellen jährlich rund 4,3 Mrd Sendungen an rund 4,8 Mio Unternehmen und private Haushalte in Österreich zu. Auf ihren Zustellwegen umrunden sie dabei in Summe mehrfach die Erde – zu Fuß, mit dem Fahrrad, aber auch mit Mopeds, Autos und Lkw. Wir arbeiten intensiv daran, die Transporte so umweltverträglich wie möglich zu gestalten.

In der Klimabetrachtung stehen vor allem die täglich im Einsatz befindlichen Fahrzeuge im Fokus. Die Art, das Alter und der Zustand der Fahrzeuge bestimmen wesentlich die Effizienz der Flotte. Deshalb setzen wir auf moderne Fahrzeuge mit schadstoffarmen Emissionsklassen und regelmäßige Wartungen. Bei Neuanschaffungen steht die Umweltverträglichkeit im Vordergrund: Seit dem Frühjahr 2022 werden ausschließlich E-Fahrzeuge für die Zustellung in Österreich angeschafft. Im Bereich der Transportlogistik für Lkw gilt: Solange keine Fahrzeuge mit alternativem Antrieb beschafft werden können, kaufen wir treibstoffeffiziente Fahrzeuge der jeweils schadstoffärmsten verfügbaren Emissionsklasse (EURO-6).

 siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 126

Einsatz von alternativen Antrieben in der Zustellung und bei Dienstfahrzeugen

Wir haben uns ein klares ökologisches Ziel gesetzt: Bis 2030 soll die gesamte Zustellung von Brief- und Paketsendungen an die Kund*innen in Österreich mit Elektrofahrzeugen bzw. emissionsfrei erfolgen. Heute verfügt die Österreichische Post AG über 3.975 E-Fahrzeuge, davon 1.082 einspurige und Sonderfahrzeuge (Quads und

Trikes) sowie 2.893 E-Autos. Der Strom für den Betrieb der E-Fahrzeuge stammt aus erneuerbaren Energien. Im Post-Konzern waren im Jahr 2023 4.133 Elektrofahrzeuge im Einsatz. Damit sind wir die größte E-Flotten-Betreiberin in Österreich. Der Anteil der Elektrofahrzeuge in der Zustellung bei der Österreichischen Post AG beträgt mittlerweile 39,7% und soll sukzessive erhöht werden. Unsere Anstrengungen haben wir gerade im vergangenen Jahr noch einmal verstärkt: Im Jahr 2023 haben wir die Anzahl unserer E-Fahrzeuge im Vergleich zum Vorjahr erheblich gesteigert. Dabei werden wir durch das Förderprogramm „Emissionsfreie Nutzfahrzeuge und Infrastruktur (ENIN)“ der Europäischen Union, des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie sowie der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) unterstützt.

Die E-Fahrzeuge sind derzeit hauptsächlich in Ballungsräumen im Einsatz. In vielen Landes- und Bezirkshauptstädten erfolgt die Briefzustellung heute bereits annähernd emissionsfrei – ohne direkte CO₂- und mit geringeren Lärmemissionen.

In der Landeshauptstadt Graz ist die gesamte Brief- und Paketzustellung seit Herbst 2021 emissionsfrei. Hier können wir gänzlich auf fossile Energie verzichten. Es werden keine herkömmlichen Mopeds oder Autos mehr eingesetzt, sondern ausschließlich Muskelkraft und elektrische Energie.

Die Landeshauptstädte Innsbruck und Salzburg sollen im Laufe des ersten Quartals 2024 auf eine emissionsfreie Zustellung umgestellt werden. Dafür sind weitere rund 200 E-Fahrzeuge und Lademöglichkeiten erforderlich. In Wien erfolgte 2022 der Startschuss zur emissionsfreien Paketzustellung. Hier wurden mit Jahresende 2022 die ersten 50 E-Pakettransporter in Betrieb

genommen. Insgesamt wurden 2023 rund 1.000 elektrische Zustellfahrzeuge beschafft.

Um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen setzt die Post auch bei den E-Fahrzeugen auf neue Technologien und Pilotprojekte. Gemeinsam mit Mercedes Benz wurden bis Oktober 2023 zwei elektrische Zustellfahrzeuge mit Feinstaubfiltern ausgerüstet. Diese Fahrzeuge waren somit im Betrieb emissionsfrei und konnten zusätzlich Partikel aus der Umgebungsluft filtern. Die Ergebnisse dieses Pilotprojekts werden nunmehr evaluiert. Im ersten Halbjahr 2024 sollen die Ergebnisse vorliegen.

In einem weiteren Projekt beschäftigt sich die Post mit dem Thema „2nd Life“ der Antriebsbatterien. Im Jahr 2023 wurde der erste Vorserien-Prototyp fertig gestellt und soll 2024 ans Netz gehen. Die Post ist dafür eine ideale Projektpartnerin, da der postalische Betrieb der E-Fahrzeuge die Batterien schont, und diese damit für eine verlängerte Einsatzdauer in stationären Stromspeichern geeignet sind. Somit kann das in einem sehr energieintensiven Produktionsprozess hergestellte Batteriepaket sehr lange in Betrieb gehalten werden, bevor es recycelt wird.

Die Post beschäftigt sich auch mit der laufenden Messung der Batteriegesundheit, dem sogenannten State-of-Health. Die laufend aktualisierten Daten geben Auskunft über den aktuellen Abnutzungsgrad der Batterie und erlauben damit Rückschlüsse auf die maximale Einsatzdauer der E-Fahrzeuge. Zudem kann auf Basis dieser Information

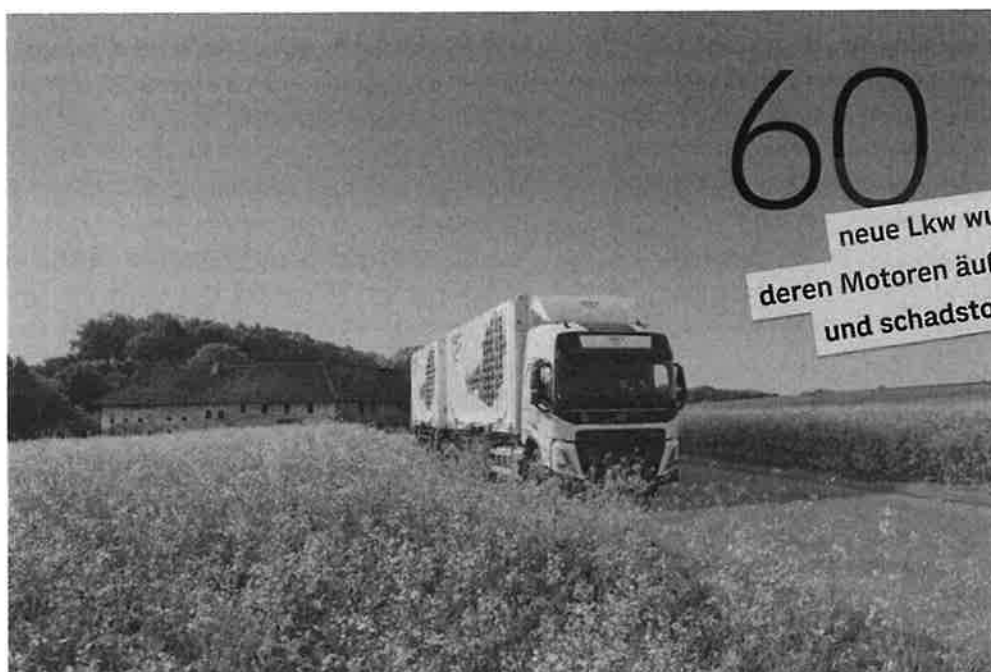
das Einsatzgebiet eines Fahrzeuges regional verändert werden, um die geplante Nutzungsdauer von mindestens zehn Jahren zu erreichen.

Auch bei den Dienstfahrzeugen setzt die Post auf E-Mobilität und gibt ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ein Elektrofahrzeug auszuwählen. Und bereits seit 2020 stehen für kurze Dienstwege an vier Standorten Radstationen mit Leihfahrrädern (inkl. Helmen) zur Verfügung.

Die Post leistet mit den vielen verschiedenen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz – und das wird gewürdigt. Die E-Mobility-Projekte der Post haben schon diverse Preise erhalten.

Flottenoptimierung im Güterverkehr

Die Post hat durch die Verjüngung des Fuhrparks und den Einsatz moderner Technologien im Güterverkehr in den vergangenen Jahren versucht, die negativen Umweltauswirkungen zu reduzieren. Die gesamte Flotte der Transportlogistik verfügt über die modernste am Markt verfügbare Abgastechnologie EURO-6. Im Jahr 2023 wurden 60 neue Lkw angeschafft, deren Motoren äußerst effizient und schadstoffarm arbeiten. Das Zusammenspiel von hochwirksamen Katalysatoren, dem Zusatzstoff AdBlue und geschlossenen Partikelfiltern reduziert die Emission von Rußpartikeln und den Feinstaubausstoß aus dem Motor.



Zudem versuchen wir, die räumliche Auslastung der Lkw zu erhöhen, um so den Treibstoffverbrauch und die Emissionen zu reduzieren. Dazu zählen Tourenoptimierungen sowie die Anpassung der Fahrzeugkapazitäten an Strecken mit geringerer Auslastung.

Darüber hinaus setzt die Österreichische Post AG auf Lenker*innenschulungen für mehr Fahrsicherheit sowie effiziente und spritsparende Fahrweise. Die Schulungen werden seit 2021 erfolgreich durchgeführt und stehen periodisch auf dem Schulungsplan. Eine davon abgeleitete Maßnahme ist die regelmäßige verpflichtende Kontrolle des Reifendrucks für einen effizienteren Treibstoffeinsatz und geringere Lärmemissionen.

Auch die Sicherheit auf den Verkehrswegen und der Schutz der schwächsten Verkehrsteilnehmer*innen ist uns eine Herzensangelegenheit. Deswegen haben wir unsere gesamte Lkw-Flotte mit Abbiegeassistenten ausgestattet.

Um auch unsere Frächter*innen zum Einsatz einer modernen und umweltfreundlichen Flotte zu animieren, haben wir unsere Vergütung entsprechend angepasst. So vergüten wir etwa die angefallene Maut für die Straßenbenützung nur im Ausmaß der bestmöglichen Abgaskategorie und motivieren sie dadurch zum Einsatz moderner Lkw-Flotten.

NEUE TECHNOLOGIEN IM TESTBETRIEB

Im Jahr 2020 haben wir erstmalig auf drei Lkw unserer Flotte testweise Solarpaneele verbaut. Im Jahr 2021 wurden zwei weitere Solarpaneele auf Lkw mit einem Fahrgestell für Wechsellaufbaubriden fixiert. Die gewonnene Energie wird in die Fahrzeugbatterie eingespeist, der Treibstoffverbrauch reduziert und der CO₂-Ausstoß verringert. Für die Zukunft prüfen wir weitere Systeme alternativer Anbieter*innen, um ein noch effizienteres System zu finden. Seit 2021 ist unser erster mit Erdgas (LNG – liquefied natural gas) betriebener Lkw in Betrieb.

Im Rahmen der Partnerschaft mit dem CNL (Council für nachhaltige Logistik) haben wir in einem einmonatigen Test einen elektrisch betriebenen Lkw auf einer mehrfach täglich gefahrenen Strecke in Wien eingesetzt. Dieser Test lieferte wertvolle Aufschlüsse für den zukünftigen Einsatz von E-Lkw.

Seit Juli 2023 betreibt die Österreichische Post die ersten sechs Lkw ihrer Flotte mit Hydrotreated Vegetable Oils (HVO). Dabei handelt es sich um einen erneuerbaren Treibstoff, der aus Abfällen, Fetten, pflanzlichen Reststoffen und Pflanzenölen hergestellt werden kann. HVO lässt sich ohne technische Umrüstung in Dieselmotoren einsetzen. Laut Hersteller*innenangabe können im Vergleich zu fossilem Diesel über den

Produktlebenszyklus hinweg bis zu 90 % der CO₂-Emissionen eingespart werden.

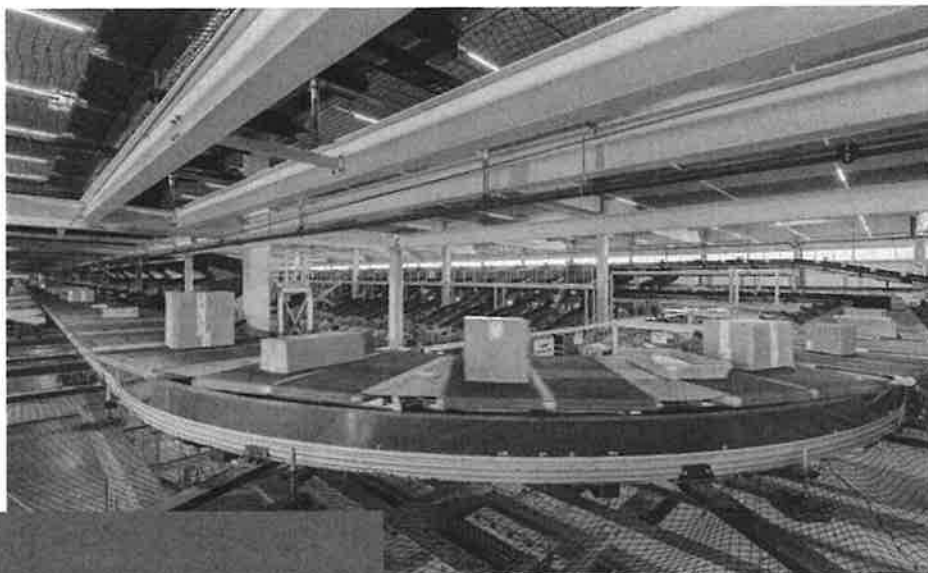
Von Juli bis September 2023 setzte die Post in den Großräumen Wien und Graz je drei Lkw mit HVO-Betankung ein. Die Fahrzeuge waren auf ihren täglichen Routen zwischen Logistikzentren, Zustellbasen und Post-Geschäftsstellen im Einsatz und transportierten Pakete, Werbesendungen, Briefe und Printmedien. Im Testzeitraum wurden die Fahreigenschaften, der Treibstoffverbrauch sowie die tatsächlich erreichbaren CO₂-Einsparungen im Praxisbetrieb ermittelt. Die Betankung der Lkw erfolgte mit Treibstoff von Eni Sustainable Mobility und Biofuel Express bei Tankstellen mit eigenen HVO-Zapfsäulen in Graz und Wien.

WASSERSTOFF- UND E-LKW: FÖRDERUNG GENEHMIGT, EINSATZ IM NÄCHSTEN JAHR

Auf dem Weg zum emissionsfreien Schwerlastverkehr möchte die Post so rasch wie möglich weitere Zukunftstechnologien auf den heimischen Straßen testen. Im Rahmen des Förderprogramms „Emissionsfreie Nutzfahrzeuge und Infrastruktur (ENIN)“ der Europäischen Union, des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie sowie der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) hat die Post daher Förderansuchen für insgesamt vier emissionsfreie Lkw eingereicht und erhalten.

Die erste Fördereinreichung umfasst den Test von zwei E-Lkw. Damit sollen zwei Diesel-Lkw ersetzt werden, die derzeit an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr zwischen dem Logistikzentrum in Wien-Inzersdorf und dem Flughafen Wien-Schwechat pendeln. Am Gelände des Logistikzentrums wird eine eigene Schnellladestation installiert, um die Fahrzeuge rasch wieder auf die Strecke schicken zu können. Abhängig von der Lieferzeit der Fahrzeuge rechnet die Post mit einem Einsatz im zweiten Quartal 2024.

Im Mittelpunkt der zweiten Fördereinreichung steht der Test von zwei Wasserstoff-Lkw. Die Routenplanung erfolgt entlang vorhandener Tankstellen für grünen Wasserstoff, die derzeit in Tirol und Wien zur Verfügung stehen. Weitere Tankstellen mit grünem Wasserstoff sind bereits in Planung und sollen in naher Zukunft sämtliche Hauptverkehrsruuten des Landes abdecken. Mit einer erwarteten Reichweite von rund 400 Kilometern pro Betankung und den bestehenden Tankstellen können die Wasserstoff-Lkw auf allen Routen in ganz Österreich eingesetzt werden. Aufgrund der langen Lieferzeiten und des derzeit noch knappen Angebots an grünem Wasserstoff wird der Einsatz der ersten beiden Post-Wasserstoff-Lkw voraussichtlich Ende 2024 erfolgen.



Klimaschutzengagement der Österreichischen Post

TCFD TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

Die Post ist offizielle
TCFD-Supporterin

**°CLIMATE GROUP
EV100**

Die Post ist EV100-Mitglied
und hat sich ein Ziel
zur Elektromobilität gesetzt



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

sciencebasedtargets.org

Die Post hat sich
bereits im Jahr 2017 ein
Science-based Target gesetzt

In den Jahren 2020 und 2021 hat die Post Absichtserklärungen mit der OMV und Wien Energie zur Nutzung von grünem Wasserstoff im Güterverkehr unterzeichnet – ein wichtiger Meilenstein zum Klimaschutz. Der Fokus liegt auf der Beschaffung von grünem Wasserstoff, der Entwicklung der nötigen Infrastruktur sowie der Integration von Brennstoffzellen-Lkw in den Fuhrpark der Österreichischen Post. Darüber hinaus ist die Österreichische Post durch die Transportlogistik national in unterschiedlichen Initiativen und weiteren Konsortien im Bereich Wasserstoff vertreten. Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer, diversen Ministerien und weiteren namhaften nationalen und internationalen Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Energie, Spedition und Logistik legen wir unser Hauptaugenmerk auf eine nachhaltige und umweltschonende Veränderung im Schwerlastverkehr durch alternative Antriebe und synthetische Kraftstoffe (E-Fuels).

Wesentliches Thema

Grüne & effiziente Immobilien

GRI 3-3, 302-4 **SDG 7, 8, 12, 13**

Nachhaltig handeln und entscheiden wollen wir auch bei unseren Gebäuden – gerade wegen des Energieverbrauchs bei Immobilien und deren Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen wie Gas bei der Raumwärme. Wir haben verschiedene Maßnahmen etabliert, um unseren Fußabdruck zu reduzieren und kontinuierlich besser zu werden – ohne bei der Qualität unserer Dienstleistung oder dem Versorgungsauftrag Kompromisse zu machen.

— **N** siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 123ff

Gebäudemanagement

Wir überwachen den Energieverbrauch konsequent und stellen beispielsweise die Beleuchtungssysteme in den Logistikzentren und Zustellbasen auf LED-Lichtlösungen um. Bei Neubauten achten wir auf eine nachhaltige und effiziente Bauweise. Eine entsprechende Richtlinie mit Kriterien für nachhaltige Gebäude ist derzeit in Vorbereitung, wobei manche Teilbereiche bereits jetzt berücksichtigt werden.

Ein wichtiges Element sind Energieaudits und die dabei identifizierten Einsparpotenziale. Auch im Jahr 2023 haben wir in Österreich ein Energieaudit durchgeführt und verschiedene Maßnahmen umgesetzt, etwa den Austausch von Ölheizungen oder den Einbau nachhaltiger Heiz- und Warmwasseraufbereitungssysteme an verschiedenen Standorten. Zudem implementieren wir ein Energiedatenmanagement und Performance-Monitoring für unsere Photovoltaikanlagen.

Klimafreundlich und zukunftsfähig: erneuerbare Energien

Große Logistiker*innen wie die Post sind nicht nur bestrebt, Energie zu sparen, sondern auch grüne Energie einzukaufen und selbst zu erzeugen.

Bereits seit 2017 bezieht die Österreichische Post AG für ihre Gebäude und den E-Fuhrpark ausschließlich erneuerbaren Strom – komplett aus Österreich. Das gilt sowohl für Objekte, die im Unternehmensbesitz stehen, als auch für angemietete Objekte, in denen die Stromlieferungen beeinflusst werden können. Seit 2018 stellen die Konzernunternehmen ebenfalls sukzessive auf Grünstrom um.

Der elektrische Energieverbrauch der Post enthält nur einen geringen Anteil an Strom aus unbekannten Quellen – und zwar an Standorten, an denen die Stromversorgung unbekannt ist bzw. nicht direkt beeinflusst werden kann.

Die Österreichische Post produziert darüber hinaus auch selbst Strom aus erneuerbaren Energien. Auf dem Dach des Brief-Logistikzentrums in Wien-Inzersdorf betreiben wir seit Herbst 2013 unsere erste Aufdach-Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 882 Kilowatt-Peak (kWp). Aktuell befindet sich unsere größte PV-Anlage auf dem Dach des Logistikzentrums Allhaming mit ca. 2 MWp. Inzwischen wurden 27 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 94 MWp errichtet. Der Gesamtausbauplan sieht einen Ausbau der PV-Kapazitäten auf ca. 20 MWp vor. Im Jahr 2023 ist die Strom-Eigenproduktion aufgrund neu in Betrieb genommener PV-Anlagen auf rund 3 Mio. kWh gestiegen.

Auf allen neu gebauten Zustellbasen werden standardmäßig Photovoltaikanlagen installiert, die Raumwärme und Warmwasserbereitung erfolgt über Wärmepumpen. Bei unserem aktuell fertiggestellten Paket-Logistikzentrum in Wien-Inzersdorf erfolgt die Wärmebereitstellung über eine Großwärmepumpe, die Wärmeabgabe mittels Fußbodenheizung.

Weiters testen wir aktuell Stromspeicher im Zusammenspiel mit der Stromproduktion aus PV-Anlagen und dem Strombedarf der Gebäude und der Ladeleistungen unserer E-Mobile. „2nd Life“-Akkus aus gebrauchten Auto-Akkus sind als Prototypen für den Einsatz in der Immobilie in Vorbereitung. Innovative erneuerbare Energieformen wie etwa Kleinwindkraft oder auch H² Speicherung werden auf Einsatzmöglichkeiten geprüft.

Grünraumkonzepte

Die Gebäude der Österreichischen Post bieten auch verschiedenen Tier- und Pflanzenarten ein Zuhause. Auf dem Gründach des Brief-Logistikzentrums Wien haben sich beispielsweise die seltene Haubenlerche und Wildbienen-schwärme angesiedelt. Im Frühjahr 2019 entstand daraus eine Kooperation zwischen dem Verein Stadtimker und der Post: Der Verein stellt die fachliche Expertise für die Betreuung der Bienenvölker durch ausgebildete Imker*innen und die Post den Standort zur Ansiedelung der Bienenvölker zur Verfügung. Der Erfolg hat sich schnell eingestellt: Vier Jahre in Folge wurde biologischer Post-Honig geerntet.

Auf den Flächen rund um unsere Gebäude fördern wir seit 2020 ebenfalls die Biodiversität mit der Entwicklung und Umsetzung von Grünraumkonzepten. Den Anfang machte das Logistikzentrum Steiermark in Kalsdorf, danach folgte das neue Logistikzentrum Tirol in Vomp. Neue Grünflächen bereichern mittlerweile auch das Logistikzentrum Salzburg Thalgau und die Postbasis in Bruck an der Leitha. Ein entsprechendes Konzept wurde auch bei der Erweiterung des Logistikzentrums Oberösterreich in Allhaming umgesetzt.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes mit der Universität Innsbruck befassen wir uns auch mit der Biodiversität auf Flachdächern. Dabei wird ein Monitoring der Vegetation sowie von Insekten auf den begrünten Flachdächern der Logistikzentren durchgeführt.

Unser Forschungsprojekt „Green Diversity Linz“ beschäftigt sich damit, wie die Biodiversität in einem gerade in Entwicklung befindlichen Stadtquartier erhöht und somit eine für Mensch und Tier lebenswerte grüne Umwelt im urbanen Bereich geschaffen werden kann.

Gebäudezertifizierung „Post am Rochus“

Die Unternehmenszentrale „Post am Rochus“ nutzt neben einer innovativen Gebäudetechnik mit thermischer Grundwassernutzung auch eine Betonkernaktivierung zur Raumkühlung. Weiters ist das Gebäude mit energiesparender LED-Technik und sensorgesteuertem automatischen Sonnenschutz ausgestattet. Die Bauweise und die zusätzliche Unterstützung der Gebäudetechnik halten den Nutzenergiebedarf für Wärme- und Kälteerzeugung gering. Für ihre Energieeffizienz wurde die „Post am Rochus“ von der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) mit GOLD zertifiziert.

Das Gebäude wurde auch unter Mobilitätsaspekten umweltfreundlich geplant. Die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel ist nahezu perfekt: In unmittelbarer Nähe befindet sich eine U-Bahn-Station und der nächste Bahnhof ist fußläufig erreichbar. Zudem erbringen wir einen Beitrag zur E-Mobilität: Im Gebäude befindet sich eine der ersten österreichweiten Schnellladestationen mit 150 kW.

Die Nachhaltigkeit des verwirklichten flexiblen Bürokonzeptes wurde während der Zeit der Corona-Pandemie sichtbar, da es sich auch für die geänderten Nutzungsanforderungen während der Pandemiezeit, aber auch mit geringen Adaptierungen für die flexiblen Arbeitsbedingungen seither bewährt hat.

Wesentliches Thema

Ressourceneffiziente Prozesse

GRI 3-3

Mit der zunehmenden Transportleistung wächst die Herausforderung, die dafür benötigten Ressourcen optimal einzusetzen, um Energie zu sparen und die Umweltbelastung zu senken. Ein Instrument um die Ressourceneffizienz zu steigern, sind ISO-14001 zertifizierte Umweltmanagementsysteme. Zudem sensibilisieren wir unsere externen und internen Stakeholder über ein Energieeffizienzprogramm und nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.

Bewusster Einsatz von Ressourcen in Logistikprozessen

GRI 306-2 SDG 3, 12

Für die Post ist es sehr relevant, welche Materialien und Ressourcen bei Logistikprozessen eingesetzt werden. Wir analysieren deshalb intensiv die Bestandteile unserer Logistikleistungen, wie etwa wiederverwendbare Rollbehälter, Strom für E-Fahrzeuge und thermische und

elektrische Energie; aber auch Inputmaterialien für den Büroalltag, wie etwa die sparsame Verwendung von Papier.

Zur Steuerung des bewussten Einsatzes und Umgangs mit diesen Materialien haben wir seit 2016 Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 in inzwischen zwölf Logistikstandorten und der Unternehmenszentrale etabliert. Mittlerweile sind unter anderem die gesamte östliche Region Österreichs mit dem Brief Logistikzentrum Wien inklusive Auslandszentrum, dem Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn inklusive der Sperrgutsortierung und dem Paket-Logistikzentrum in Wien-Inzersdorf nach ISO 14001 zertifiziert. Weitere ausgezeichnete Standorte sind die Logistikzentren in Vomp und Wolfurt, die Unternehmenszentrale am Standort „Post am Rochus“, das Paket-Logistikzentrum Kärnten in Wernberg und das Logistikzentrum Salzburg-Thalgau. Von unseren nationalen Konzernunternehmen verfügen die Medien.Zustell GmbH und Standorte der Post Business Solutions GmbH und von den internationalen Konzernunternehmen die Aras Kargo über entsprechende Zertifizierungen. Der standardisierte kontinuierliche Verbesserungsprozess im Zusammenspiel mit internen und externen Audits soll sicherstellen, dass die Umweltleistungen stetig optimiert werden.

Umweltsensibilisierung der Mitarbeiter*innen

Wir sind überzeugt: Unsere Mitarbeiter*innen tragen mit ihrer Motivation und ihrem Engagement maßgeblich zur Umsetzung der Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen bei. Deswegen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen laufend zum Thema Umwelt. Zu diesem Zwecke haben wir auch Unterlagen erstellt, die erklären, wie jeder Einzelne Energie sparen kann. Wir haben ein unternehmensweites Energieeffizienzprogramm gestartet. Eine crossfunktionale Programmmanagementorganisation steuert die Aktivitäten. Konkret koordinieren die Fachbereiche aus der Distribution, den Filialen und den Logistikzentren den Einsatz der Energiebotschafter*innen an den jeweiligen Standorten. Technische Maßnahmen wie etwa die Absenkung der Raumtemperatur oder die Anpassung der Außen- und Innenbeleuchtung runden dieses 2022 gestartete ganzheitliche Energieeffizienzprogramm ab.

Medien wie hausinterne Infoscreens, das Intranet und das Mitarbeiter*innenmagazin informieren regelmäßig über Initiativen. An den Standorten mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 gibt es zudem Schulungen für die Mitarbeiter*innen zum bewussten Umgang mit Ressourcen und zur Trennung der Wertstoffe.

Wie bedeutend das Thema Nachhaltigkeit für die Mitarbeiter*innen ist, zeigte sich auch an den vielen internen Rückmeldungen und Reaktionen auf die 2021 begonnene Nachhaltigkeitskampagne „Wir reden nicht nur, wir tun auch“.

Bewusster Einsatz von Ressourcen im Wirkungsbereich der Unternehmenszentrale

Nachhaltiges Handeln und Denken bis ins Detail: So haben wir bei der letzten Ausschreibung des Caterings für den Standort „Post am Rochus“ auf die Verwendung regionaler und saisonaler Lebensmittel sowie auf die umweltfreundliche Anlieferung geachtet. Zudem werden alle großen Veranstaltungen, wie etwa der Jahresauftakt, Kund*innen-events wie das „Goldene Horn“ und die jährliche Hauptversammlung oder die Verleihung der „CO₂ NEUTRAL ZUGESTELLT“-Zertifikate, nach den Kriterien für Green Events durchgeführt und dementsprechend mit dem österreichischen Umweltzeichen zertifiziert. Auch werden in der Unternehmenszentrale „Post am Rochus“ alle kleineren Events als nachhaltige Veranstaltungen durchgeführt, angelehnt an die Kriterien für Green Events. Hierzu wurde ein unternehmensinterner Veranstaltungsleitfaden entwickelt. Die Kriterien umfassen etwa die klimafreundliche Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln, das regionale Catering oder die Barrierefreiheit.

Wie weit das Thema Nachhaltigkeit in die Eventbranche mittlerweile Einzug gehalten hat, zeigt auch die Möglichkeit der Zertifizierung als Green Event für digitale Veranstaltungen. Die Post berücksichtigt nun auch bei virtuellen Events Nachhaltigkeitskriterien und strebt Zertifizierungen an.

Wesentliches Thema

Kreislaufwirtschaft

GRI 3-3, 306-1, 306-2 SDG 3, 12

Die Abfallvermeidung hat bei uns hohe Priorität. Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen um, um das Thema Kreislaufwirtschaft intern und extern zu fördern. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Vermeidung bzw. Reduktion von Abfällen.

Wie in unserer Branche üblich, entsteht Abfall in Logistikkzentren in Form von Altpapier sowie Kartonagen, Kunststoff, Altholz (Paletten), Restmüll und fällt überwiegend durch Sendungsanlieferung unserer Geschäftskund*innen an. Dabei spielen Faktoren wie wiederverwendbare Paletten und der effiziente Einsatz von

Folierungen oder Umverpackungen dieser Paletten eine wesentliche Rolle. Wir setzen daher auf die Kooperation mit unseren Geschäftskund*innen, um das Abfallaufkommen zu verringern. Bei den Abfällen der Österreichischen Post AG handelt es sich zu 99,9% um nicht-gefährliche Abfälle. Davon können rund 87% als Wertstoffe einem Recycling zugeführt werden. Alle Abfälle werden an berechnete Abfallsammel- und Entsorgungsdienstleistungsunternehmen übergeben.

Auch bei gebrauchter Dienstkleidung sucht die Post nach alternativen Lösungswegen. Im Zuge der Überarbeitung des Corporate Designs bekamen die Mitarbeiter*innen im Filialnetz sowie die Zusteller*innen neue Dienstkleidung. Anstatt die gebrauchten Uniformen zu entsorgen, haben wir das Uniformrecycling-Projekt „Re:Post“ gestartet. Das Ziel: Aus den ausgemusterten Kleidungsstücken sollte Neues entstehen. Im Jahr 2020 fanden Ideen-Generatoren statt, in denen Studierende aus den Bereichen Kunst, Architektur, Mode und Design in Begleitung von Professor*innen Ideen zur Weiterverwendung der Kleidungsstücke erarbeiteten. Für die daraus entstandenen Prototypen wurden Schnittmuster erstellt. 2021 wurden Kooperationspartner*innen zur Herstellung der Upcycling-Produkte gesucht und 2022 mit der Produktion gestartet. Die Produkte können über den Fanshop der Post auf Shopping bezogen werden. Zwischenzeitlich haben wir auch einen Ideengenerator für neue Produkte aus gebrauchten Zustelltaschen durchgeführt. Darüber hinaus werden verschiedene Produkte für die interne Verwendung bspw. im Veranstaltungsbereich gefertigt und genutzt. Im Post Fanshop werden Produkte wie etwa eine wetterfester Sattelschutz für Fahrräder oder Laptoptaschen angeboten.

Auch außerhalb unseres eigentlichen Tätigkeitsfeldes möchten wir einen Beitrag zu Förderung der Kreislaufwirtschaft erbringen. Zwar haben wir nur bedingt Einfluss auf die Entstehung von Abfall, da wir als Transporteurin der Waren auftreten und der Materialeinsatz, etwa für die Verpackung von Paketen, maßgeblich von Geschäftskund*innen bestimmt wird. Trotzdem versuchen wir Maßnahmen zu entwickeln, um Abfälle so gering wie möglich zu halten. So forschen wir seit 2020 mit der FH Oberösterreich zum Einsatz von wiederverwendbaren und nachhaltigen Verpackungslösungen sowie zur Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen.

Im März 2022 fiel der Startschuss für die „Grüne Verpackung“: Ein sechsmonatiges Pilotprojekt für wiederverwendbare und nachhaltige Versandverpackungen für den Online-Handel. Ausgewählte Produkte der Projektpartner*innen dm, INTERSPAR weinwelt, INTERSPORT,



Tchibo und Thalia wurden in wiederverwendbaren Verpackungen verschickt. Eine ausführliche Vorstudie der FH Oberösterreich zeigte, dass wiederverwendbare Verpackungen die größten Emissionseinsparungen erzielen. Da die verschiedenen Verpackungen aus Holzfaserstoff oder recyceltem PET bestehen, wird bereits ab dem zweiten Zyklus der ökologische Break-even-Point im Vergleich zum herkömmlichen Einwegkarton erreicht.

In der Testphase versendeten die teilnehmenden Handelsunternehmen ausgewählte Waren ihrer Online-Bestellungen in den wiederverwendbaren Verpackungen. Die Empfänger*innen entnahmen ihre Produkte, falteten die Verpackung zusammen und retournierten sie über Briefkästen, Post-Geschäftsstellen oder SB-Zonen der Post an die jeweiligen Handelsunternehmen. Auch in den Filialen von dm, Thalia und Tchibo konnten die Verpackungen zurückgegeben werden. Nach der Rückgabe wurden diese gereinigt und gingen erneut in den Versand. Im Juli 2023 ging das Projekt vom Test in den Echtbetrieb über. Die Post bietet dabei zwei Dienstleistungen an.

1. „Post Loop“-Service: Falls Händler*Innen eigene wiederverwendbare Verpackungen einsetzen möchten, bietet die Post mit Post Loop-Service den Rücktransport der leeren Verpackungen zurück zu den Händler*innen an. Die Reinigung und Aufbereitung übernehmen die Händler*innen in diesem Fall selbst.

2. „Post Loop“-Service Plus: Alle Händler*innen, die keine eigenen wiederverwendbaren Verpackungen anschaffen möchten, können mit Post Loop-Service Plus auch auf den Verpackungspool der Post zurückgreifen. Dabei buchen sie ihre gewünschte Anzahl an Verpackungen und verschicken diese mit dem smarten Pfandsystem. Sobald die Konsument*innen die Verpackungen retournieren, erhalten sie einen Gutschein für den nächsten Einkauf beim Händler. Somit werden die Konsument*innen am Erfolg des Kreislaufs beteiligt. Die Post bringt die Verpackungen dann zurück zur zentralen Aufbereitungsstelle, wo sie gereinigt und bis zum nächsten Abruf eingelagert werden.



Die Post ist für Menschen und wird von Menschen getragen. Das wird immer so bleiben. Deswegen fördern wir Respekt, Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung. Wichtige Werte in einem Umfeld, das sich stark verändert.



Chancen für engagierte Menschen

Frau Sahin, Frau Gritscher – was macht für Sie persönlich den Reiz der Post als Arbeitgeberin aus?

Melanie Gritscher_ Seit ich 2022 bei der Post angefangen habe, sorgen besonders drei Aspekte dafür, dass ich jeden Tag gerne zur Arbeit gehe: Ich habe als Zustellerin eine aktive Tätigkeit an der frischen Luft. Da ich regelmäßig auf neuen Strecken arbeite, gibt es immer wieder neue Aufgaben und der Zusammenhalt in unserer Truppe ist sensationell – wir helfen einander und gerade am Anfang war es sehr wichtig, dass ich immer nachfragen konnte und unterstützt wurde.

Kaniye Sahin_ Ich schätze besonders, dass die Förderung von Mitarbeiter*innen bei der Post kein Lippenbekenntnis ist. Das beste Beispiel bin ich selbst: Ich habe zunächst bei der Post geputzt, dann wegen meiner damals vier kleinen Kinder in Teilzeit mit dem Fahrrad zugestellt. Heute bin ich Standortleiterin. Wer Herausforderungen annimmt, wird bei der Post unterstützt und kann sich optimal entwickeln – unabhängig von Faktoren wie Geschlecht oder Herkunft. Dabei zählen persönliche Stärken mehr als Diplome.



Der #zusammenbringen steht auch für funktionierende Teams – Wunsch oder Wirklichkeit?

Melanie Gritscher_ Wirklichkeit! Wir sind bei uns in der Basis 23 Leute. Wenn wir ausfahren, telefonieren wir sehr oft miteinander, um uns über aktuelle Situationen auszutauschen. Wenn wir ein neues Teammitglied haben, fragen wir aktiv nach, wie es geht. Wenn wir mit der eigenen Tour fertig sind, bieten wir unsere Hilfe an. So ein kollegiales Miteinander ist nicht selbstverständlich.



„Wer Herausforderungen annimmt, wird bei der Post unterstützt und kann sich optimal entwickeln.“

Kaniye Sahin, Standortleitung Lustenau

Kaniye Sahin_ Unser Team bringt sehr vielfältige Menschen zusammen – Männer, Frauen, unterschiedliche Nationalitäten, teils mit sehr geringen Deutschkenntnissen. Als Standortleiterin nehme ich mir von Anfang an viel Zeit für die Mitarbeiter*innen. Neue Kolleg*innen werden geschult, machen begeistert mit und lernen schnell. Wir pflegen eine sehr familiäre Atmosphäre und helfen einander – das bedeutet auch, dass die Standortleitung mal zustellen geht, wenn es eng wird.

Beim Thema Vielfalt setzt die Post auf eine Diversitätsnetzwerk mit einzelnen Gruppen, die für bestimmte Themen sensibilisieren und die Post organisatorisch weiterentwickeln. Dabei spielt unter anderem das Thema Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle. Wie sieht es damit in Ihrer persönlichen Erfahrungswelt aus?

Melanie Gritscher_ Bei uns in der Zustellbasis arbeiten mehr Frauen als Männer und es geht absolut gleichberechtigt zu. Im Arbeitsalltag kann ich keinerlei Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen – genauso wenig wie zwischen Nationalitäten, Religionen oder Altersgruppen.

Mit Blick auf die Zukunft – was bietet Ihnen die Post für Perspektiven?

Kaniye Sahin_ Momentan bin ich als neue Standortleiterin in einer Phase, in der ich noch sehr viel lerne. Dabei habe ich das Gefühl, toll unterstützt zu werden und es gefällt mir richtig gut. Noch habe ich die 100 Prozent in der Leistung nicht erreicht, aber dahin werde ich mich entwickeln. Für solche Prozesse bietet die Post Menschen, die Wille und Eigeninteresse zeigen, gute Möglichkeiten.

Melanie Gritscher_ Ich sehe mich auch in Zukunft bei der Post. Obwohl ich erst seit zwei Jahren dabei bin, hat mir das Unternehmen schon sehr viele Gelegenheiten geboten, mich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Deshalb bin ich überzeugt davon, dass ich bei der Post immer Positionen finden werde, die zu mir passen.



„Ich bin überzeugt davon, dass ich bei der Post immer Positionen finden werde, die zu mir passen.“

Melanie Gritscher,
Zustellerin in Fritzens

Mensch

& Soziales

Der Mensch steht im Mittelpunkt – das ist der Gedanke, der die Österreichische Post in ihrer Rolle als Dienstleisterin, als Arbeitgeberin und als Unternehmen prägt. In einer weltweit herausfordernden Zeit setzt sie sich gleichermaßen für die Interessen der Kund*innen, Mitarbeiter*innen und der Gesellschaft ein.

Zukunft:
**alles
klar.**

Was uns bewegt

GRI 3-3

Diversität, Digitalisierung und Demographie verändern nicht nur die Bedürfnisse unserer Kund*innen, sondern auch die unserer Mitarbeiter*innen. Der Anspruch an Mobilität und Flexibilität steigt. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden und gleichzeitig weitsichtig, nachhaltig und zuverlässig zu handeln benötigt die Österreichische Post qualifizierte Beschäftigte, die sowohl das Unternehmen als auch innovative Leistungen aktiv mitgestalten.

In den letzten Jahren hat sich die Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen weiter beschleunigt. Dies macht eine kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen notwendig. Neue Denk- und Arbeitsweisen werden immer wichtiger. Das trifft vor allem auf den Bereich der Führungskräfteentwicklung und die Aus- und Weiterbildung zu. Zudem gewinnt das Thema Datensicherheit weiter an Bedeutung. Da unser Kerngeschäft nur durch den Austausch von Daten möglich ist, sehen wir uns hier in besonderer Verantwortung. Selbstverständlich ergreifen wir umfangreiche Vorsorge, um die Vertraulichkeit von Kund*innen- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von uns betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Auch die Ansprüche der Mitarbeiter*innen an ihren Arbeitsort ändern sich. Ihre Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen hängt stark von dessen Attraktivität als Arbeitgeber*in ab. Zusatzleistungen wie eine betriebliche Gesundheitsförderung oder Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance spielen dabei eine immer wichtigere Rolle.

Ebenso wandeln sich die Ansprüche der Gesellschaft an Unternehmen. Hier ist der Dialog mit den potenziellen Zielgruppen ein wichtiges Instrument, um Bedürfnisse zu erkennen und gemeinsam gesellschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen begegnen zu können.

Managementansatz der Post

GRI 3-3

Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, attraktive Karriere-möglichkeiten, Arbeitssicherheit und etablierte betriebliche Gesundheitsförderung sind wichtige Faktoren bei der Wahl des*der Arbeitgeber*in. Engagierte Mitarbeiter*innen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, bleiben langfristig, sind motivierter und bringen die beste Leistung für das Unternehmen. Unsere Personalarbeit fördert die Unternehmens- und Führungskultur und unterstützt sie durch zahlreiche Programme und Angebote – und trägt



damit wesentlich zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei.

Eine geteilte, klare Vision und gemeinsame Wertvorstellungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sind gerade in einem Umfeld wichtig, das sich aktuell so stark verändert. Sie bilden das Wertegerüst, nach dem alle zielorientiert und nachhaltig agieren können. Das Leitbild der Post ist die Grundlage des gemeinsamen Handelns und bildet die Basis unserer Kultur, die von Respekt, Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist.

Diese Werte tragen wir auch über die Unternehmensgrenzen hinaus und unterstützen eine Reihe von sozialen, gesellschafts- und umweltrelevanten Projekten im Rahmen unterschiedlicher Kooperationen. Dabei achten wir darauf, dass das soziale Engagement einen Bezug zu unserem Kerngeschäft hat und wir mit unserer Kernkompetenz die Projekte sinnvoll unterstützen können.

Die Leistungen im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ sind auf die wesentlichen Themen, die sich aus der Analyse der Auswirkungen sowie den Dialogen mit den Stakeholdern ergeben haben, abgestimmt. Sie stellen sich wie folgt dar:

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

 Nähere Informationen zu den wesentlichen Themen im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ und ihrem Zusammenhang mit den SDGs finden Sie auf S. 36.

Ziele, Maßnahmen und Erreichtes 2023

GRI 3-3

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

Ziele im Handlungsfeld „Mensch & Soziales“ im Überblick

T 22 Ziele des wesentlichen Themas: Unternehmens- & Arbeitskultur

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Unternehmens- und Führungskultur weiterentwickeln

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 8.5 Mitarbeiter*innen-Engagement bis 2030 von 76% auf 82% steigern (Indikator basierend auf der Mitarbeiter*innen-Befragung von 2017) Fluktuationswert bei allen neu eintretenden Mitarbeiter*innen gemäß Kollektivvertrag-Neu bis 2030 von 35,8% auf 28% senken	Wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur Programme zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit Attraktive Karrieremöglichkeiten und Aus- und Weiterbildungsangebote Angebote zur Unterstützung der Work-Life-Balance Maßnahmen zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit Betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme Verschiedene Umfragen zur Messung des Mitarbeiter*innen-Engagements	Der Mitarbeiter*innen-Engagement Index beträgt 84% und hat sich gegenüber der Befragung im Jahr 2021 sehr deutlich erhöht Topstärken der Engagement-Befragung: Vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Führungskraft, die Bereitschaft besonderen Einsatz zu leisten sowie die Gleichbehandlung im Unternehmen Die Gesamtzufriedenheit der Unternehmenskulturwerte ist sehr positiv, wobei die Werte „Sinn“ und „Wir“ am meisten Zustimmung erhalten haben Der Prozess zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur wird fortgesetzt. Anpassung der institutionalisierten, strategischen Personalentwicklungsinstrumente zur Weiterentwicklung der Führungskultur
SDG 8.5 Definition eines freiwilligen finanziellen Sozialaufwands, Berechnung eines Prozentwerts im Verhältnis zum ordentlichen Personalaufwand und Festlegung eines ambitionierten Ziels bis 2030	Beteiligung am Unternehmenserfolg Umfangreiche Sozialleistungen von post.sozial Gesundheitsvorsorgeangebote Umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote	post.sozial: Materielle Mittel gesamt: 9,9 Mio EUR Essenzuschüsse: 7,3 Mio EUR Ausbezahlte Unterstützungsbeiträge: 354 TEUR Nächtigungen: 53.119 Vergünstigte Eintrittskarten: 4.500 Angebotene Veranstaltungen: 385
SDG 5.5, 10.2 40% Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2030 auf Basis des Gender-Balance-Projekts Elly	Gender-Balance-Projekt Elly Weiterführung der Indexierung beim Frauen-Karriere-Index Vereinbarungen zur Zielerreichung hinsichtlich Frauen in Führungspositionen Aktives Karenzmanagement Unconscious-Bias-Trainings für Führungskräfte	Maßnahmen in Umsetzung Status Gender-Balance-Projekt Elly Frauen in Führungspositionen¹ 2021: 35,1% 2022: 36,1% 2023: 37,1%

¹ In den Kennzahlen des Gender-Balance-Projekts Elly werden zur Steuerung von Maßnahmen ausschließlich Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG (exkl. Konzernunternehmen) berücksichtigt. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

T 23 Ziele des wesentlichen Themas: Integriertes Diversitätsmanagement

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Diversität und Chancengleichheit leben

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 5.5, 10.2 Systematische Implementierung von Diversitätsaktivitäten als Querschnitt in die Kernprozesse und Supportfunktionen der Post	Verfolgung bestehender sowie potenzieller Ansatzpunkte von Diversitätsaspekten in verschiedenen Produkt-, Dienstleistungs- und Logistikbereichen Beteiligung an unternehmensübergreifenden Vernetzungen im Bereich Diversität Schaffung von sieben Netzwerkgruppen zur fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit für die sechs Kerndimensionen der Diversität Kooperationen mit diversitätsspezifischen Organisationen wie z.B. Specialisterne, MyAbility oder atempo	Maßnahmen in Umsetzung
SDG 5.5, 10.2 Durchführung von Sensibilisierungsworkshops im Rahmen des Excellence-Programms	Sensibilisierung von Young Potentials im Rahmen des Excellence-Programms mittels der Durchführung von Sensibilisierungsworkshops	Umsetzung erfolgt
SDG 5.5, 10.2 Durchführung von Austauschworkshops mit internationalen Konzernunternehmen zum Thema Gender & Diversity Management	Workshops mit Konzernunternehmen zum Thema Gender und Diversity zur Sensibilisierung und unternehmensweiten organisationalen Forcierung	Maßnahmen in Umsetzung
SDG 5.5, 10.2 Konzeption und Umsetzung eines Pilotversuches zu „Einfache Sprache“ in der Produktkommunikation	Konzeption und Umsetzung eines Pilotversuches zu „Einfache Sprache“ in den Kommunikationsmaßnahmen eines ausgewählten Produktes	Umsetzung erfolgt

T 24 Ziele des wesentlichen Themas: Arbeits- & Gesundheitsschutz

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Auf Gesundheit und Sicherheit achten

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 3.6 Keine tödlichen Arbeitsunfälle in der Brief- und Paketzustellung Reduktion der Unfallhäufigkeit (je 1 Mio Produktivstunden) um 15% bis 2030 (Basisjahr 2020)	Arbeitsschutzausschüsse etabliert Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes Organisationsvorschriften, Betriebsanweisungen und Merkblätter zur Unterstützung der Arbeitssicherheit Regelmäßige Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen Regelmäßige Begehungen und Evaluierungen zur Identifizierung von Gefahrenpotenzialen	Rund 500 Arbeitssicherheitstrainings Rund 4.000 Arbeitsstättenbegehungen und Evaluierungen
SDG 3.6 Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 und Zertifizierung der Post bis 2030	Pilotweise Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 im Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn	Erfolgreiche Umsetzung im Logistikzentrum Niederösterreich, Erweiterung auf alle Logistikzentren in Österreich in Vorbereitung und Umsetzung

T 25 Ziele des wesentlichen Themas: Digitale Verantwortung

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

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

Ziele	Maßnahmen	Status
Datenschutz: Reduktion der Datenschutzbeschwerden um über 70 % bis 2025 (Stichtag 31.12.2020); beschleunigte Erledigung der Betroffenenrechte; Etablierung Dialog mit zuständigen Behörden bzw. Rechtssicherheit durch externe Stellen	Weiterführung und Fortentwicklung der Datenschutzorganisation Prozessverbesserungen zur qualitativ hochwertigen und effizienten Bearbeitung	2023 wurde das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt
Datensicherheit: Stärkung der Resilienz gegen Cybersicherheitsvorfälle und Minimierung des Schadensrisikos durch den konsequenten Ausbau und die Weiterentwicklung angemessener und risikobasierter Schutzmaßnahmen	Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit basierend auf ISO 27001 Technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen Organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung Regelmäßige und zielgerichtete externe Überprüfungen und Auditierungen	Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Aktualisierung der IT-Sicherheitsstandards und Risikoanalyse-Werkzeuge werden konsequent weiterentwickelt Technische und organisatorische Verbesserungen in den Bereichen Erkennung von und Reaktion auf Sicherheitsschwachstellen und Incident Response werden laufend verbessert

T 26 Ziele des wesentlichen Themas: Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

Unser strategisches Nachhaltigkeitsziel

→ Durch Dialoge und Kooperationen positive Wirkung für die Gesellschaft erzielen

Ziele	Maßnahmen	Status
SDG 17.17 Durchführung von mindestens jeweils einem zentralen sowie regionalen Stakeholder Roundtable pro Jahr	Einmal jährlich ein zentraler Stakeholder Roundtable in Wien Mindestens einmal jährlich ein regionaler Stakeholder Roundtable in einem weiteren Bundesland	Der zentrale Stakeholder Roundtable fand am 19. Oktober 2023 in Wien statt Das Konzept der regionalen Stakeholder Roundtable wurde 2023 nicht realisiert
SDG 5.5, 10.2, 17.17 Beteiligung an jeweils einer übergeordneten Aktion im Umwelt- und Sozialbereich	Aktive Unterstützung sozialer Projekte durch unser Kerngeschäft	2023 wurden in bewährter Weise mehrere soziale Projekte, wie „Pakete fürs Christkind“ oder die Ö3-Wundertüte, unterstützt
SDG 13.b Einrichtung eines post-spezifischen Unternehmenswalds mit dem Ziel des Klima- und Naturschutzes	Sondierung von alternativen Möglichkeiten	Im Jahr 2023 fanden Gespräche mit diversen Anbieter*innen statt. Eine Entscheidung wurde noch nicht getroffen
SDG 7.2, 7.3, 13.1, 13.2, 1.3 Ab 2022 Umweltsensibilisierung und Aufklärung unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Klima- und Naturschutz mit externer Kooperation	Konzepterstellung zum Thema Umweltsensibilisierung zu Klima- und Naturschutz	Das Konzept wurde erstellt und in Teilen zur Umsetzung gebracht (Spezialausgabe Mitarbeiter*innenzeitung, verschiedene unternehmensinterne Publikationen, Intranetnews und Veranstaltungen). An weiteren Maßnahmen wird gearbeitet, diese sollen 2024 umgesetzt werden

Wesentliches Thema

Unternehmens- & Arbeitskultur

GRI 3-3

Die Österreichische Post positioniert sich als moderne Arbeitgeberin mit einem klaren Wertesystem. Wir sind bestrebt ein attraktives, offenes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. So sorgen wir für engagierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen, die den Erfolg unseres Unternehmens tragen. Die Förderung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen durch zusätzliche Sozialleistungen oder umfassende Weiterbildungsangebote unterstützt die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Dieses Engagement zahlt sich aus: Im Berichtsjahr konnte die Post sechs verschiedene Auszeichnungen als Arbeitgeberin gewinnen. Sie bekam z. B. das Gütesiegel „Beliebter Arbeitgeber 2023“ verliehen oder die Auszeichnung „Österreichs Beste“ – für Unternehmen, die durch Innovationskraft, nachhaltiges Engagement und hervorragende Reputation als Arbeitgeberin punkten – von der Tageszeitung „Kurier“. Zudem gehörte die Post 2023 erneut zu den „LEADING EMPLOYERS“, also zu den Top 1% aller Arbeitgebenden in Österreich. Diese werden jedes Jahr in einer unabhängigen Studie ermittelt. Ausgezeichnet werden ausschließlich Unternehmen, die nicht nur punktuell, sondern auf breiter Ebene überdurchschnittlich abschneiden. Weiters wurde die Auszeichnung „Beste:r Arbeitgeber:in Österreich 2023“ durch das MARKET Institut verliehen. Das Institut führt regelmäßige Untersuchungen zur Attraktivität von Arbeitgeber*innen in Österreich durch und beleuchtet dabei Kategorien wie Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Auch die Themenfelder Zukunftsfitness, regionale Relevanz und Reputation gehören zur Bewertung. In der Gesamtwertung erreichte die Post Platz 6 von über 190 untersuchten Unternehmen in ganz Österreich. Die Auszeichnungen für das Projekt „Die Lehrlings-Akademie der Post“ und als „Beliebter Lehrbetrieb 2023/24“ zeigen das besondere Engagement der Post bei der Lehrlingsausbildung.

Unternehmenskultur weiterentwickeln

GRI 2-29

Die Arbeitswelt verändert sich durch globale Megatrends, die Sinnfrage rückt stärker in den Vordergrund, der Anspruch an Individualität und Flexibilität wächst. Infolge der Covid-19 Pandemie hat sich die Arbeit für viele Mitarbeiter*innen grundlegend neu strukturiert. Hybrides Arbeiten – eine Mischform zwischen analogem und digitalem Arbeiten – bietet viele Chancen, stellt Beschäftigte aber auch vor neue Herausforderungen.

Die Erwartungshaltungen von aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter*innen erfordern von der Post eine laufende Reflexion der aktuellen Situation.

Durch kontinuierliche Anpassungen wollen wir die Chancen der neuen Zusammenarbeit für unseren gemeinsamen Erfolg nutzen. Im Jahr 2021 hat die Österreichische Post das Projekt „New Normal“ gestartet und in den letzten beiden Jahren weitergeführt. Mit dem Projekt setzt sich die Post aktiv mit den Bereichen Raum, Technik, Mensch und Kommunikation in diesem Zusammenhang auseinander. Dabei bieten wir Führungskräften und Mitarbeiter*innen Orientierung und Unterstützung für die neue Form des Zusammenarbeitens. Das „New Normal“-Handbuch ist ein Schritt, der hybriden Arbeitswelt neue Regeln zu geben. Das Handbuch ist in zwei Bereiche unterteilt – hybride Zusammenarbeit und hybride Meetings – und wurde 2023 aktualisiert. Es umfasst mehrere Maßnahmen, wie z. B. eine Verkürzung der Meetingzeit um fünf Minuten, um ausreichend Zeit für einen Wechsel in das nächste Meeting zu haben, die Einführung von verbindlichen Teamtagen zur Stärkung des Zusammenhaltes und die Definition von Richtlinien für die Organisation und Durchführung von hybriden Meetings und Veranstaltungen. Ein umfassendes Schulungskonzept unterstützt die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen beim Aufbau und der Stärkung ihrer Kompetenzen in diesem Bereich.

Zusätzlich wurde das neue Zielbild der Unternehmenskultur konzernweit laufend umgesetzt. Die Werte Freude, Sinn und Leistung sind zentrale Orientierungspunkte für die Art des Miteinanders geworden.

MODERNE ARBEITGEBERIN POST

Bewerber*innen wie Mitarbeiter*innen achten mittlerweile verstärkt auf eine moderne Unternehmenskultur, mit der sie sich identifizieren können. Diese spiegelt sich unter anderem bei der Mitarbeiter*innengewinnung durch innovative Rekrutierungswege und die virtuelle Durchführung von Bewerbungsgesprächen wider. Auch im Arbeitsalltag zeigt sich die Post fortschrittlich: Wir fällen Entscheidungen transparent, schaffen Möglichkeiten für persönliches Wachstum und bieten flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten an. Um eine leistungsfördernde Atmosphäre zu erzeugen, unterstützt die Post ausdrücklich eine faire Teamkultur, die auf Wertschätzung und Vertrauen aufbaut.

Die Maßnahmen des Audits „berufundfamilie“ wurden auch im Jahr 2023 weiterverfolgt. Dabei liegt der Schwerpunkt darauf, den Mitarbeiter*innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das eine gute Work-Life-Balance ermöglicht. Um dies zu erreichen, führen wir in den kommenden Jahren weiterhin in den Handlungsfeldern Mobiles

Arbeiten, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung sowie Elternschaft, Karenz und Wiedereinstieg nachhaltige Maßnahmen durch. Im Jahr 2023 fanden österreichweit mehrere Familienfeste in Logistikzentren und Zustellbasen statt. Zusätzlich wurden alle Mitarbeiter*innen in Elternkarenz zweimal zu einem digitalen Karenzfrühstück eingeladen. Zudem wurden Schulungen angeboten, die die Themen Selbstmanagement und mentale Gesundheit in einer virtuellen Arbeitswelt beleuchteten. Relevante Informationen sowie die Erfolgsgeschichten von unseren Role Models wurden regelmäßig an potenzielle und aktuelle Karenzierte kommuniziert. Im Rahmen einer Ferienbetreuung wurde unseren Mitarbeiter*innen in der Unternehmenszentrale in den Semester-, Oster-, Sommer- und Herbstferien eine Kinderbetreuung angeboten. Im Frühjahr 2023 haben wir zusätzlich den Auditprozess auf unsere operativen Standorte erweitert. Gestartet wurde mit der Auditierung der Filiale 1110 und mit dem Logistikzentrum Salzburg, die für ihre besonderen Bemühungen und Zielsetzungen als familienfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet wurden und ab sofort berechtigt sind, ebenfalls das Gütezeichen zu tragen. Als österreichische Arbeitgeberin wissen wir, wie wichtig eine Balance zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen für das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen im Unternehmen ist. Unser Ziel ist es, laufend weitere operative Standorte in den Prozess einzubinden.

IDENTIFIZIERENDE UNTERNEHMENSKULTUR

Im Jahr 2020 hat die Österreichische Post ihre Strategie und die damit verbundenen Unternehmenswerte weiterentwickelt. Unser Leitbild schafft ein gemeinsames Wertesystem und einen klaren Maßstab für alle Mitarbeiter*innen der Post. Es dient zum einen als Orientierung im Arbeitsalltag im Umgang mit Geschäftspartner*innen, aber auch mit Kolleg*innen. Zum anderen gibt es klare Ziele vor und zeigt, welchen Fokus wir setzen: Wir wollen einen nachhaltigen Unternehmenserfolg, und das nicht nur hinsichtlich ökonomischer Aspekte, sondern auch hinsichtlich des gesellschaftlichen Umfelds, der Umwelt und der Mitarbeiter*innen.

Das im Jahr 2021 entwickelte Zielbild der Unternehmenskultur haben wir in den letzten zwei Jahren weiter konkretisiert. Klare Verhaltensprinzipien geben Orientierung in der Umsetzung. Begleitend haben wir zwei weitere Kulturgespräche veranstaltet. Das Kulturgespräch ist ein Live-Online-Format, in dem unterschiedliche kulturelle Themen gemeinsam mit Führungskräften und Vertreter*innen der Organisation reflektiert werden. Um im ständigen Dialog mit unseren Mitarbeiter*innen zu bleiben, haben wir im letzten Jahr eine

Kultur-Community etabliert. 2023 ist es uns gelungen, die Kultur-Community auf über 120 Vertreter*innen zu vergrößern. Zudem thematisieren wir den Punkt Unternehmenskultur auch im Rahmen der Führungskräfteentwicklung in unterschiedlichen neuen Formaten. Begleitete Workshops geben zusätzlich die Möglichkeit, die neue Zielkultur in der eigenen Arbeitsumgebung zu reflektieren und aktiv mitzugestalten.

Mit unseren Mitarbeiter*innen pflegen wir unternehmensweit einen offenen Dialog, der auf Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen basiert. Dazu gehört auch, dass die Post zeitnah und regelmäßig über wesentliche Entwicklungen und Veränderungen im Unternehmen informiert.

Die Unternehmenskultur soll die Österreichische Post auch zukünftig und nachhaltig dabei unterstützen, sowohl intern als auch extern weiterhin erfolgreich zu sein. Das ehrliche und laufende Feedback unserer Mitarbeiter*innen ist dafür eine wesentliche Voraussetzung. Daher haben wir 2023 zum fünften Mal eine unternehmensweite Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt, welche wir zum ersten Mal als reine Online-Befragung mittels QR-Code, Short-URL und E-Mail-Einladungen aufgesetzt haben. Auf Basis der Ergebnisse werden weitere umfassende Maßnahmenpläne in den verschiedenen Fachbereichen abgeleitet.

WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNGSKULTUR

Durch die herausfordernden Zeiten ist wertschätzende Führung so wichtig wie nie. Es ist entscheidend, dass Führungskräfte präsent sind, Orientierung geben und als Vorbild Verantwortung übernehmen sowie eine offene Lern- und Fehlerkultur etablieren. Transparente Kommunikation und die Fähigkeit, Menschen im Alltag zu leiten, sind der Schlüssel zum Erfolg. Führungskräfte bei der Post denken bereichsübergreifend. Vernetztes Handeln und das Teilen von Wissen fördern die Innovationskraft und machen die Post zu einem erfolgreichen Unternehmen.

Unsere Führungsleitlinien haben wir hinsichtlich des neuen Zielbildes der Unternehmens- und Führungskultur einer Evaluierung unterzogen und entsprechend ergänzt. So wird das Rollenbild einer Führungskraft bei der Österreichischen Post auch regelmäßig den aktuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen angepasst.

Führungs-Akademie – Die Schulungen unserer Führungskräfte erfolgen seit 2012 in einer eigenen Führungs-Akademie. Das langfristig angelegte Weiterbildungsprogramm unterstützt Führungs- und Schlüsselkräfte bei der Umsetzung unserer Führungsleitlinien in ihrer täglichen Arbeitspraxis. 2023 haben wir neue Führungsformate aufgesetzt. In das Angebot wurden weitere Seminare zu unseren Kulturwerten Freude, Sinn

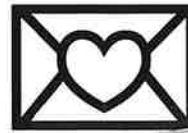
und Leistung eingearbeitet sowie Weiterbildungen zur Resilienzstärkung und Führung in einer veränderten Arbeitswelt. Zusätzliche Angebote wie die Logistik-Akademie, Angebote im Filialnetz oder die Leadership-Journey für die Führungskräfte der Konzern-IT nehmen Rücksicht auf fachbereichsspezifische Anforderungen und Bedürfnisse.

Führungsleitlinien – Sie bilden den Rahmen für unser Führungskräfte-Kompetenzmodell. In einem partizipativen Prozess haben wir das Rollenbild der Führungskräfte neu beschrieben und an die zukünftigen Herausforderungen und unsere Zielkultur angepasst. Neben Themen wie Innovation und Diversität nehmen auch eine klare Zielkommunikation, Feedbackrunden und die Vorbildfunktion eine wichtige Stellung im aktuellen Kompetenzmodell ein.

360-Grad-Feedback – Das Kompetenzmodell bildet die Grundlage für eine regelmäßige Erhebung der Führungsqualitäten unserer Mitarbeiter*innen im Rahmen des 360-Grad-Feedbacks. In Zusammenarbeit mit Führungskräften konnten wir damit sowohl die Qualität des Feedbacks als auch die weiteren Entwicklungsangebote für die Führungskräfte laufend verbessern. So wurden im Jahr 2023 die Berichte für die Führungskräfte nutzer*innenfreundlicher gestaltet, die Effizienz des Prozesses gesteigert und das Führungskompetenzmodell an das neue Zielbild der Unternehmenskultur angepasst.

Onboarding-Prozess – Eine starke Willkommenskultur fördert die rasche Bindung ans Unternehmen und unterstützt die Zufriedenheit. Der Onboarding-Prozess in der Unternehmenszentrale hilft bei der fachlichen, organisatorischen und kulturellen Integration neuer Mitarbeiter*innen. Seit 2020 begrüßt die Österreichische Post monatlich alle Neuzugänge mit entsprechendem IT-Zugang in einem virtuellen Kurzformat, in dem vor allem die Vernetzung mit anderen Kolleg*innen über den eigenen Fachbereich hinaus im Vordergrund steht. Im Jahr 2023 wurde zusätzlich ein Personal-Führungskräfte-Wiki erstellt, welches neue Führungskräfte beim Führungsalltag unterstützt. Auch das integrierte Buddy-Konzept unterstützt ein schnelles Ankommen. Im Bereich Distribution wurde der Onboarding-Prozess analysiert und Maßnahmen für Verbesserungen erarbeitet. Ein standardisierter Prozess und umfangreiche Informationen erleichtern neuen Mitarbeiter*innen den Start – und helfen der Post ihrer Rolle als moderne Arbeitgeberin gerecht zu werden.

Team Post/Christkind – Im Rahmen des Projekts „Team Post/Christkind“ unterstützen Mitarbeiter*innen aus den Zentralbereichen freiwillig die Mitarbeiter*innen der operativen Bereiche. Mitarbeiter*innen werden eingeladen die Arbeit von Kolleg*innen direkt vor Ort kennenzulernen und während der Hauptsaison zu unterstützen. Das Projekt verstärkt das Wir-Gefühl innerhalb des Unternehmens und



post.sozial 2023

9,9 Mio EUR
materielle Mittel gesamt

7,3 Mio EUR
Wert der Essenzuschüsse

354 TEUR
ausbezahlte Unterstützungsbeiträge

53.119
Nächtigungen

4.500
vergünstigte Eintrittskarten

385
angebotene Veranstaltungen

bietet Mitarbeiter*innen der Zentralbereiche einen wertvollen Einblick in die operativen Arbeitsbereiche.

Kund*innentag – Der Kund*innentag bietet neuen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, einen Einblick in die Arbeit von Kolleg*innen mit direktem Kund*innenkontakt zu erhalten. Die Mitarbeiter*innen lernen dabei beispielsweise die jeweiligen Herausforderungen besser einzuschätzen. Der „Kund*innentag“ fördert den Austausch zwischen den Mitarbeiter*innen, das Verständnis füreinander und unterstützt unser Leitbild.



ZUSATZLEISTUNGEN FÜR MITARBEITER*INNEN

GRI 401-2

Beteiligung am Unternehmenserfolg – Bereits seit 2002 beteiligt die Post als eines von wenigen Unternehmen in Österreich ihre Mitarbeiter*innen am Unternehmenserfolg in Form einer „EBIT-Prämie“. Sie partizipieren am Ergebnis und erleben, wie die gemeinsamen Anstrengungen gewürdigt werden.

post.sozial – Der gemeinnützige Verein post.sozial wurde 2005 gegründet und bietet maßgeschneiderte Sozialleistungen für aktive Mitarbeiter*innen der Post, aber auch für ehemalige Mitarbeiter*innen im Ruhestand sowie Angehörige und Hinterbliebene.

Das Leistungsangebot reicht von finanzieller Unterstützung bei außergewöhnlichen Belastungen wie Krankheit oder Naturkatastrophen über vergünstigte Eintrittskarten zu Kultur- und Sportveranstaltungen bis hin zu kostengünstigen Urlaubsangeboten und Angeboten zur Kinderbetreuung während der Ferienzeit. post.sozial betreibt an 15 Standorten in Österreich Ferienhäuser und Ferienzimmer, die von aktiven und pensionierten Mitarbeiter*innen zu günstigen und sozial gestaffelten Preisen angemietet werden können.

Zusätzlich unterstützt post.sozial Gesundheitsmaßnahmen und Freizeitaktivitäten der Post, wie z.B. im Rahmen der Familienfeste der Österreichischen Post AG oder mit der Übernahme der Anmeldegebühr bei verschiedenen Laufveranstaltungen.

Mitarbeiter*innen gewinnen, binden, entwickeln

Die gesellschaftlichen und branchenspezifischen Veränderungen der heutigen Zeit fordern das Unternehmen und die Belegschaft jeden Tag aufs Neue. Der wirtschaftliche Erfolg der Österreichischen Post ist abhängig von der Motivation und dem Einsatz gut ausgebildeter Mitarbeiter*innen. Diese wollen wir als engagierte Talente für uns gewinnen und langfristig an die Post binden. Dabei setzen wir unter anderem auf gezielte und attraktive Weiterbildungsmaßnahmen zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

ZIELGRUPPENORIENTIERTES RECRUITING

In Zeiten des Fachkräftemangels stehen wir als Arbeitgeberin im Wettbewerb um Topfachkräfte. In den Teams des zentralen und regionalen Recruitings werden vielfältige, zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Mitarbeiter*innengewinnung getroffen. Dazu zählen beispielsweise Online-Inserate für das Recruiting auf den zielgruppenspezifischen Jobplattformen oder die qualitative Direktansprache über LinkedIn. Ebenfalls haben wir für unsere verschiedensten Stellen wie die operativen Positionen, Trainee-Programme und für Führungskräfte den Bewerbungsprozess auf die spezifischen Bedürfnisse angepasst, um den Auswahlprozess effizient und objektiv zu gestalten.

Employer Branding als Teilbereich im Recruiting: Im Fokus unserer Arbeit steht die Frage, wie wir uns als

attraktives Unternehmen auf dem Bewerber*innenmarkt präsentieren können, um neue Talente zu gewinnen. Im Zentrum stehen mehrere Fokusthemen wie die interne und externe Kommunikation, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und sozialen sowie gemeinnützigen Trägerorganisationen sowie externe und interne Karriere-Veranstaltungen. Gute Erfahrungen machen wir mit unseren regionalen Job Days, für die wir Teilnehmer*innen aus verschiedenen Projekten von Trägerorganisationen einladen, um die Post als Arbeitgeberin und unsere Jobvielfalt zu präsentieren. Besonders stolz sind wir auch auf unsere verschiedenen Kooperationen, beispielsweise mit der Delta Akademie der Montanuniversität Leoben. Diese beinhaltet einen Unternehmenstag bei der „Post am Rochus“ sowie die Zusammenarbeit an einem Unternehmensprojekt, wodurch die Studierenden jedes Jahr einen wertvollen Beitrag leisten. Diese Initiativen werden durch starke Werbekampagnen österreichweit unterstützt und versuchen so, je nach Schwerpunkt, die Post als Arbeitgeberin zu stärken.

PERSPEKTIVEN UND PERSONALENTWICKLUNG

GRI 404-2 SDG 8

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen dabei, sich fachlich und auch persönlich weiterzuentwickeln. Dazu zählt die zielgruppen- und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung mit Fachschulungen, Weiterbildungskursen, Coachings und Trainings, die wir 2023 neben der Führungs-Akademie weiter fortgeführt haben. Zusätzlich bieten wir ein breites Ausbildungsangebot und damit die Möglichkeit für unterschiedlichste Karrierewege im Unternehmen an.

Die individuelle Förderung der Mitarbeiter*innen auf Basis ihrer spezifischen Fähigkeiten und Potenziale ist für die Post besonders wichtig. Mitarbeiter*innen und ihre Führungskräfte können in regelmäßigen Gesprächen persönliche Entwicklungsschwerpunkte und Ziele festlegen sowie Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung gemeinsam vereinbaren. Die Mitarbeiter*innengespräche finden mindestens einmal jährlich statt. Im Jahr 2023 wurde die aktuelle Vorgehensweise bei der Durchführung von Mitarbeiter*innengesprächen grundlegend analysiert. Für das Jahr 2024 ist eine neue Gestaltung der Gespräche geplant.

L.E.A.D. Programm

Das L.E.A.D. Programm ist unser jüngstes Talente-Programm. Es hat erstmalig im Jahr 2023 als Entwicklungsförderung für unser Topmanagement begonnen. Die Teilnehmer*innen werden vom Vorstand gemeinsam mit dem strategischen Führungskreis nominiert. Engagierte

Führungskräfte sollen in ihren Fähigkeiten gestärkt werden und diese weiter ausbauen. Dadurch werden sie auf vielfältige Herausforderungen der Zukunft vorbereitet.

In ausgewählten Seminaren erhalten sie Top-Leadership-Wissen und die Möglichkeit, sich optional von internen Mentor*innen aus dem Vorstand und dem strategischen Führungskreis begleiten zu lassen. Das anspruchsvolle und abwechslungsreiche Programm setzt sich aus folgenden Schwerpunkten zusammen: Standortbestimmung mit individueller Zielsetzung, externe maßgeschneiderte Seminarangebote, Kaminabende mit dem Vorstand und begleitende Veranstaltungen.

Excellence Programm

Das Excellence Programm hilft motivierte Talente auf eine Verantwortungsrolle vorzubereiten. Diese Rolle kann z.B. in der Übernahme von personeller und budgetärer Verantwortung liegen oder aber auch zu mehr projekt- und fachbezogener Verantwortung führen. Die Weiterentwicklung wird durch gemeinsame Gruppenaktivitäten, regelmäßigen Dialog, abwechslungsreiche Teamaufgaben, Selbstreflexion und diverse Gastvorträge gefördert.

Breites Leadership-Wissen erlangen die Talente durch ausgewählte Seminare, Interviews mit Führungskräften und das Coaching durch die eigene Führungskraft. Wir freuen uns, dass wir im März 2023 den zweiten Durchgang des Excellence Programms mit 58 motivierten nationalen und internationalen Talenten starten konnten.

Traineeprogramm und Lehrlingsausbildung

Mit unserem Traineeprogramm fördern wir talentierte Bachelor- und Master-Absolvent*innen und die Teilnehmer*innen bekommen ein attraktives Weiterbildungsangebot. Erstmals wird das Programm auch in Kooperation mit den internationalen Konzernunternehmen der Post angeboten. Im September 2023 haben 15 Trainees das Programm gestartet. Sie durchlaufen im Unternehmen unterschiedliche Abteilungen und erhalten so einen umfassenden Einblick ins Unternehmen. In der Stammabteilung leisten sie einen wertvollen Beitrag in unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Projekten.

Im September 2023 hat die Post wieder neue Lehrlinge begrüßt. Wir freuen uns, mit insgesamt rund 250 Lehrlingen unseren eigenen Nachwuchs auszubilden und junge motivierte Menschen an das Unternehmen zu binden. Wir bieten Lehrstellen in den Bereichen Distribution, Logistik und Transport, im Beruf Nah- und Distributionslogistiker*in sowie im Lehrberuf Elektrotechniker*innen und Betriebslogistiker*in an.

Zudem bilden wir Lehrlinge zum*r Einzelhandelskaufmann*frau mit Schwerpunkt Telekommunikation, Lehrlinge zum*r Bürokaufmann*frau sowie

E-Commerce-Kaufmann*frau und IT-Systemtechniker*innen aus. Auch die „Lehre mit Matura“ wird bei der Österreichischen Post AG seit vielen Jahren angeboten.

Lehrlings-Jump-in

Zur Begrüßung unserer neuen Lehrlinge fand im September 2023 der Lehrlings-Jump-in statt. Ehemalige Lehrlinge moderierten die Willkommensveranstaltung und gaben den Neueinsteiger*innen wertvolle Tipps mit auf den Weg. Die rund 100 neuen Lehrlinge bekamen einen Einblick in die verschiedenen Lehrberufe, lernten die Geschäftsfelder der Post spielerisch kennen und erhielten eine Führung durch ein Logistikzentrum.

Lehrlings-Akademie

Im Jahr 2023 wurden weitere Seminare im Rahmen unserer Lehrlings-Akademie, das Ausbildungskonzept für Lehrlinge, Ausbilder*innen und weiteren Personen in engem Austausch mit den Auszubildenden, veranstaltet.

Damit steigern wir die Qualität der Lehrlingsausbildung bei der Post weiter und stehen den jungen Menschen auch mit pädagogischer Unterstützung zur Seite. Neben lehrberufsspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es auch Schulungen zu Themen wie mentale Gesundheit, Karriereplanung und Kommunikation.

Auszeichnungen als Lehrbetrieb

Das besondere Engagement bei der Lehrlingsausbildung wurde im Jahr 2023 mit zwei Auszeichnungen belohnt. Mit dem Gütesiegel „Beliebter Lehrbetrieb 2023/24“ wurde die Post als einer der meistgeschätzten österreichischen Lehrbetriebe ausgezeichnet. Zusätzlich gewann das Projekt Lehrlings-Akademie den silbernen Lehrlingsmarketingaward „brand4youngtalents“.

Interner Jobwechsel

Die Post ist vielfältig – und genauso vielfältig sind die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Post. Mit dem internen Jobwechsel werden interne Karrieren mit transparenten und chancengerechten Prozessen gefördert.

Die Österreichische Post AG bietet eine enorme Fülle an Tätigkeitsbereichen. Ein interner Jobwechsel ist eine sinnvolle Chance, sich zu entfalten und weiterzuentwickeln. Mitarbeiter*innen haben gegenüber externen Bewerber*innen einen klaren Heimvorteil, denn sie kennen die Post, ihre Abläufe und ihre Kolleg*innen. Das interne Karriereportal informiert im Detail zu den Optionen und zeigt freie Jobs im Unternehmen an.

Internship-Programm

Die Österreichische Post bietet Akademiker*innen aus verschiedenen Bereichen spannende Tätigkeitsgebiete und vielfältige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Im Rahmen des Internship-Programms 2023 hatten FH- und Universitätsstudent*innen die Möglichkeit, ein Praktikum bei der Post zu absolvieren. Der Austausch mit der jüngeren Generation hilft nicht nur bei der Rekrutierung von potenziellen Mitarbeiter*innen, sondern schafft auch wertvolle Innovationsbeiträge für das Unternehmen.

Logistik-Akademie

In der Logistik-Akademie sind verschiedene Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen der Distribution, Logistikzentren und Transportlogistik zusammengefasst. Besonders herausragend sind die modulartig aufgebauten Führungskräfteausbildungen sowie das laufende Angebot an Deutsch- und Fahrtechnikkursen. Es gibt für alle Zielgruppen vom Auszubildenden bis hin zur Führungskraft, von Quereinsteiger*innen bis hin zum Nachwuchstalent ein interessantes Angebot. Im Jahr 2023 wurde das Angebot der Logistik-Akademie mit der „Kulturwerkstatt“ erweitert. Hierbei handelt es sich um ein Seminar welches sich auf die Kulturwerte Freude, Sinn und Leistung fokussiert.

Filial-Akademie

Auch für die Mitarbeiter*innen im Filialnetz gibt es Karriereperspektiven: z. B. vom Lehrling zum* zur A1-Expert*in oder vom* von der Schaltermitarbeiter*in zum* zur Filialleiter*in und weiter zum* zur Verkaufsleiter*in. Mit den Ausbildungsfilialen und Schulungen der Ausbilder*innen werden definierte Prozesse praxisnah vermittelt und die neuen Mitarbeiter*innen gut eingeführt. Die Ausbildungen werden regelmäßig an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst. Die Mitarbeiter*innen können aus einem breiten Angebot an individuellen Weiterbildungsmaßnahmen wählen. Zusätzlich werden Talente und High Potentials im Rahmen spezieller Programme gefördert.

E-Learning

Zu einer digitalen Arbeitswelt gehört auch digitales Lernen. Die Lernplattform der Österreichische Post heißt LENA – „Lerne Elektronisch Nachhaltig Aktiv“, hier sind E-Learnings und Online-Trainings zu unterschiedlichen Themen flexibel verfügbar. Auf LENA haben aktuell ca. 9.000 Personen Zugriff. In Zukunft sollen weitere Zielgruppen hinzukommen. Im Jahr 2023 wurden weitere Konzernunternehmen angebunden.

Post-Arbeitsmarkt

Aufgrund des steigenden Wettbewerbs müssen wir laufend unsere Personalstruktur anpassen. Die Österreichische Post AG ist sich dabei ihrer Verantwortung bewusst und legt Wert darauf, diese notwendigen Veränderungen sozialverträglich durchzuführen und aktiv zu begleiten.

Mitarbeiter*innen, die von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind, unterstützt die Post durch Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung. Die Abteilung „Post-Arbeitsmarkt“ bietet unter anderem Laufbahnberatung und Berufsorientierung an. Mitarbeiter*innen werden dabei unterstützt, einen neuen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu finden. Über die Schulungsinitiative post.qualified können Mitarbeiter*innen z. B. ihre IT-Fähigkeiten ausbauen und zertifizieren lassen oder anderwärtige Qualifikationen erlangen. Die Abteilung versteht sich zudem als interne Personalberatung und engagiert sich bei der Arbeitskräfteüberlassung für kurz- und mittelfristige temporäre Einsätze.

Wesentliches Thema

Integriertes Diversitätsmanagement

GRI 3-3

Die Österreichische Post steht für Weltoffenheit, Vielfalt und Respekt. Wir tragen aktiv zur Chancengleichheit und inklusiven Gesellschaft bei, in der alle Menschen ihre Potenziale entfalten können und setzen uns für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit mit Blick sowohl auf unsere Mitarbeiter*innen als auch auf Kund*innen und Stakeholder ein.

Unser Bestreben ist es, unseren Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen die gleichen Möglichkeiten in Bereichen wie Weiterentwicklung, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu bieten. Wir sind überzeugt: Diversität macht Teams erfolgreicher. Denn Vielfalt fördert die Innovationsfähigkeit und Kreativität in Unternehmen.

Chancengleichheit beeinflusst auch unsere Kund*innenorientierung: Wir wollen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kund*innengruppen kennen, verstehen und bewusst bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen einbeziehen. Wir arbeiten ständig daran, unsere Produkte für alle zugänglich und attraktiv zu gestalten.

Die Österreichische Post sieht Vielfalt als einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für ihren

geschäftlichen Erfolg. Daher ist Diversität als zentrale Leitlinie in der Unternehmensstrategie verankert. Wir wertschätzen die Vielfalt der Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Stakeholder außerordentlich und beteiligen sie aktiv an der Gestaltung von Prozessen und Dienstleistungen. Die Post vereint unter ihrem Dach Menschen mit einer Vielfalt an Geschlechtern und sexuellen Orientierungen, Religionen und Weltanschauungen, Altersgruppen und psychischen wie physischen Fähigkeiten, ethnischen und sozialen Herkunft und Kulturkreisen – mit verschiedenen Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen. Die gezielte Förderung dieser Bandbreite ermöglicht nicht nur die Schaffung einer wertschätzenden Unternehmenskultur, sondern auch ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse der Kund*innen.

Das Ziel ist, Diversität im Sinne eines integrierten Diversitätsmanagements voranzutreiben – in Hinblick darauf haben wir 2023 an der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen gearbeitet:

— **Diversitätsnetzwerk:** Wir haben insgesamt sieben Netzwerkgruppen geschaffen, um unsere Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren, ihre Kompetenzen auf dem Gebiet zu erweitern und die Österreichische Post organisatorisch weiterzuentwickeln. Die einzelnen Netzwerkgruppen sind Barrierefreiheit, Ethnie und Herkunft, Frauen in Führung, Alter und Generationen, Beruf und Familie,



Mitarbeiter*innen aus
verschiedenen Nationen

5.766

Mitarbeiter*innen der
Österreichischen Post AG
stammen aus insgesamt

105

verschiedenen Nationen
(ohne Österreich)

LGBTIQ+ sowie Religion und Weltanschauung. Mitarbeiter*innen und Führungskräfte aus allen Fachbereichen identifizieren seitdem in den crossfunktionalen Gruppen organisationale Entwicklungs-, Gestaltungs- und Handlungspotenziale. Auf diese Weise können wir fachbereichsübergreifend Innovationsaspekte fördern und diversitätsspezifische Entwicklungschancen für eine nachhaltige Organisation definieren.

- **Excellence Programm:** Im Zuge des integrierten Diversitätsmanagements haben wir den Fokus auf zwei Ebenen gelegt. Zum einen bilden wir die Young Potentials und zukünftigen Fach- wie Führungskräfte themenspezifisch weiter, zum anderen werden durch die Erarbeitung fachspezifischer Ansatzpunkte der Teilnehmer*innen Innovationsmomente für die organisationale Weiterentwicklung generiert.
- **Kommunikation:** Um unsere Produkte noch einfacher zugänglich zu machen, hat die Unternehmenskommunikation ein Pilotprojekt zum Thema „Einfache Sprache“ mit der gemeinnützigen atempo GmbH umgesetzt. Auf diese Weise konnten wir unsere Produktkommunikation um einen wesentlichen Diversitätsaspekt erweitern und vertiefen.
- **Externe Kooperationen:** Durch die Vernetzung mit fachspezifischen Stakeholdern erweitern und intensivieren wir unsere Kooperationen. Dadurch konnten die Kooperationen im Bereich Ability und Behinderung mit dem Sozialunternehmen Specialisterne oder der Jobplattform von MyAbility – mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen – erfolgreich fortgeführt werden. Durch Kooperationen wie z.B. mit atempo erweitern wir das Feld konsequent.
- **Konzernunternehmen:** Im Jahr 2023 haben wir auch in ausgewählten Konzernunternehmen Mitarbeiter*innen für das Thema sensibilisiert und ihre Kompetenz erweitert. So konnten Konzernunternehmen wie beispielsweise feibra oder bank99 in das neugegründete Diversitätsnetzwerk integriert werden. In die unternehmensübergreifenden Sensibilisierungsmaßnahmen wurde auch die slowakische Paketgesellschaft Slovak Parcel Service (SPS) und die ungarische Express One Hungary aufgenommen.

CHARTA DER VIELFALT

Die Österreichische Post AG hat bereits 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit hat sich das Unternehmen dazu bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist.

Wir dulden keine Form der Diskriminierung, insbesondere nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, psychischer oder physischer Beeinträchtigung, Religion oder Weltanschauung sowie sexueller Orientierung. Keine Toleranz für Diskriminierung stellt die Basis für ein wertschätzendes Arbeitsklima dar, in dem sich jede*r Mitarbeiter*in sicher und angenommen fühlt.

GLEICHBEHANDLUNG

Menschen mit Behinderungen sollen bei der Österreichischen Post AG gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben. Dieser Verantwortung kommen wir bereits seit vielen Jahren nach – auch über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus. 2023 waren 1.123 Mitarbeiter*innen mit Behinderung bei der Österreichischen Post AG beschäftigt.

AUSZEICHNUNG FÜR DIE INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Unsere Bemühungen, Menschen mit Behinderungen bei der Österreichischen Post AG sowohl gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben zu lassen als auch als Kund*innen in den Fokus zu rücken, wurden 2023 ausgezeichnet. Der Diversitätspreis „Spektrum“ der Industriellenvereinigung (IV) wurde heuer zum ersten Mal an Unternehmen vergeben, die sich besonders für Diversität einsetzen. Die Österreichische Post AG hat in der Kategorie „Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung“ für ihre herausragenden Maßnahmen gewonnen. Die Österreichische Post AG erfüllt seit vielen Jahren als eines von wenigen großen Leitunternehmen in Österreich die gesetzlichen Vorgaben in diesem Bereich und versucht durch Kooperationen mit Vereinen immer neue Wege zu gehen, um die Rahmenbedingungen für diese wichtige Mitarbeiter*innen- und Kund*innen-Gruppe konsequent zu fördern.

Gender Balance – Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

Bereits 2018 setzte die Österreichische Post AG mit dem Projekt Elly einen ersten Schwerpunkt im Bereich Gender Balance. Das Ziel: eine attraktive Arbeitgeberin für alle Talente egal welchen Geschlechts zu sein. Seit dem Start des Projekts haben wir unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden strategischen Gesamtkonzepts strukturell im Unternehmen verankert, um auf ein

ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinzuarbeiten. Dabei stehen die Gewinnung und Entwicklung von Mitarbeiter*innen genauso im Fokus wie die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen.

Derzeit ist ein Drittel der Österreichische Post AG-Mitarbeiter*innen weiblich und der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 37,1%. Die Maßnahmen sollen dabei unterstützen, den Frauenanteil in Führungspositionen sowie in der Österreichischen Post AG insgesamt zu erhöhen, um bis 2030 das strategische Ziel von 40% Frauenanteil in Führungspositionen zu erreichen. Wesentliche Maßnahmen sind die Integration und Durchführung von „Unconscious Bias“-Trainings für Führungskräfte sowie die Verankerung von Zielgrößen hinsichtlich Frauen in Führungspositionen in jedem Fachbereich und in den jährlichen Zielvereinbarungen von Führungskräften. Die durchgeführten Veranstaltungen für karenzierte Mitarbeiter*innen, eine konsequente Weiterführung des geschlechterinklusive Sprachstandards und die Teilnahme am Frauen-Karriere-Index sind wichtige Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit aller Geschlechter und auf allen Ebenen.

Benchmarking

Bereits zum fünften Mal in Folge setzte die Österreichische Post AG den Frauen-Karriere-Index (FKI) als Steuerungs- und Benchmarking-Instrument ein. Mit dem etablierten unabhängigen Messinstrument untersucht das Unternehmen, welche Rahmenbedingungen nötig sind, damit sich Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen entwickeln können. In den im Jahr 2023 übermittelten Ergebnissen erzielt die Österreichische Post AG 82 von 100 möglichen Punkten und liegt damit erneut über dem Durchschnitt der indexierten Unternehmen.

Aktives Karenzmanagement

Im Bereich „Aktives Karenzmanagement“ gehört das zweimal jährlich stattfindende österreichweite Karenzfrühstück seit 2020 zu den etablierten Maßnahmen der Post. Im Rahmen dieser Maßnahme wird der Kontakt von karenzierten Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen, den jeweiligen Führungskräften und auch der Austausch unter den Mitarbeiter*innen gefördert, um so einen leichten Einstieg nach der Karenzzeit zu ermöglichen. Seit 2022 werden bei den beiden Karenzfrühstücken auch die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte aus den österreichischen Konzernunternehmen miteinbezogen.

Anlassbezogene Kinderbetreuung

Für Kinder von Mitarbeitenden am Standort der Unternehmenszentrale bieten wir eine anlassbezogene Betreuung an. Konkret konnten Mitarbeiter*innen rund um die Semester-, Oster-, Sommer- sowie die Herbstferien teilweise eine Betreuung für ihre Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren in Anspruch nehmen.

Sonderbriefmarke „Nein zu Gewalt gegen Frauen“

Um auf das Ausmaß und die unterschiedlichen Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie das Recht auf ein gewaltfreies Leben aufmerksam zu machen, hat die Österreichische Post AG zum 25. November – dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen – die Ausgabe einer Sonderbriefmarke präsentiert, die zur Förderung der öffentlichen Aufmerksamkeit für dieses brisante und virulente gesellschaftliche Thema beitragen soll.

Auszeichnung für das Gender-Balance-Programm

Der Chief Information Officer (CIO) der Österreichische Post AG wurde von der Jury des „CIO des Jahres“ als Preisträger des erstmals vergebenen Diversity Awards ausgezeichnet. Dabei wurde das Gender-Balance-Programm honoriert, mit dem Führungskräfte Trainings erhalten, um die unbeabsichtigte Benachteiligung von Beschäftigten zu verhindern und faire Arbeitsbedingungen im Unternehmen sowie gleiche Aufstiegschancen für Frauen wie Männer verfolgt werden.

Wesentliches Thema

Arbeits- & Gesundheitsschutz

GRI 3-3

Die Österreichische Post nimmt die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter*innen sehr ernst. Gesunde und motivierte Mitarbeiter*innen sind in der Lage, bestmögliche Leistung zu erbringen. Sie tragen aktiv zur Weiterentwicklung des Unternehmens bei und sind zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz. Wir legen Wert darauf, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern sowie Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Alle Rahmenbedingungen sind in der Richtlinie „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – Arbeitnehmer*innenschutz“ geregelt. Diese gibt einen Überblick über die wesentlichen Grundsätze und Verhaltensregeln – inklusive der Verantwortung und Kontrolle des Arbeitnehmer*innenschutzes. Das Prüf- und Kontrollsystem ist kaskadisch aufgebaut, so ist eine durchgängige Kontrolle über alle Bereichs- und Führungsebenen

gewährleistet. Wir stellen zudem Checklisten für die Führungskräfte bereit, um sie bei der Einhaltung des Arbeitnehmer*innenschutzes bestmöglich zu unterstützen. Eine Broschüre, in der die wichtigsten Punkte zusammengefasst sind, ermöglicht eine leichtere Handhabung.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sollen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Selbstverständnis und gelebten Alltag werden.

—  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 132f



Gesundheitsmanagement

GRI 403-6 SDG 3

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung: Die Österreichische Post AG bietet an verschiedenen Standorten in Österreich Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Neben regelmäßigen Gesundheitsberatungen tourte der Post-Gesundheitsbus 2023 wieder durch Österreich und machte an vielen – auch kleineren – Dienststellen Halt. Ziel war es, möglichst viele Mitarbeiter*innen zu erreichen und Angebote rund um die Themenschwerpunkte Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit direkt an die Arbeitsplätze zu bringen. So hatten die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihr Gesundheitsbewusstsein zu stärken, Anzeichen für Risikofaktoren und Erkrankungen zu erkennen und schnellstmöglich Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Untersuchungen und Trainings der Rückenmuskulatur, Lungenfunktionsmessungen, augenmedizinische Untersuchungen, Sessel-Shiatsu, Beratung zur Ernährung im (Schicht-)Dienst und wichtige Messungen, wie die Bestimmung der Blutzucker- und Cholesterinwerte sowie des Blutdrucks, sind nur einige Beispiele für die kostenlosen Gesundheitsangebote.

Weitere Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung hat die Post 2023 im Paket-Logistikzentrum Kärnten (Wernberg) und im Paket-Logistikzentrum Vorarlberg (Wolfurt) sowie im Bereich Distribution Ost gestartet. Die Mitarbeiter*innenbefragung mittels Fragebogen, bei der die Bedingungen rund um Arbeit und Arbeitstätigkeit, Organisation und persönliche Ressourcen der Mitarbeiter*innen erhoben wurden, wurde im Logistikzentrum Wernberg bereits durchgeführt.

Zudem standen die Arbeitsmediziner*innen der Post für persönliche Fragen und Sorgen der Mitarbeiter*innen zu den Themen Sicherheit und Gesundheit zur Verfügung. Ergänzend wurden, wie auch in den vergangenen Jahren, niederschwellige Impfmöglichkeiten angeboten. Die Österreichische Post AG hat sich ein hohes Kontingent an Grippe- und Covid-19 Impfstoffen gesichert, um das Interesse der Mitarbeiter*innen an Schutzimpfungen abdecken zu können. Zusätzlich haben wir auch die FSME-Impfungen österreichweit erneut gratis angeboten und konnten so insgesamt rund 3.650 Impfungen durchführen.

Auch die mentale Gesundheit der Mitarbeiter*innen ist ein wichtiges Thema. 2023 hat die Österreichische Post AG die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fortgesetzt. Nachdem 2022 im Filialnetz repräsentative Mitarbeiter*innengruppen gebildet und im Rahmen von Arbeitsbewertungsskala-Workshops die gruppenspezifischen Belastungen ermittelt wurden, konnte die Re-Evaluierung 2023 abgeschlossen werden.

Dazu zählten die Kommunikation der Ergebnisse und der Start der Maßnahmenumsetzung.

Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 – die Zertifizierung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Im Jahr 2022 startete die Österreichische Post mit der Implementierung eines Managementsystems nach ISO 45001 am Standort Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn und im Dezember 2023 wurde dieser Standort erfolgreich zertifiziert. Mit einem ISO 45001-Zertifikat belegt die Post ihr Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen und dass Sicherheit am Arbeitsplatz für sie höchste Priorität genießt. Mithilfe dieses Managementsystems etablieren wir nachweislich wirksame Prozesse zur Reduktion des Risikos von Verletzungen, Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Zudem stellen wir unsere Abläufe kontinuierlich auf den Prüfstand und suchen stetig nach Verbesserungspotenzialen – zum Wohle unserer Mitarbeiter*innen, aber auch im Sinne des wirtschaftlichen Erfolgs.

Was wurde im Jahr 2023 am Standort in Hagenbrunn umgesetzt

Die kompletten unternehmensseitigen Anforderungen an die Zertifizierung wurden erfolgreich identifiziert und umgesetzt. Unter Hochdruck wurde der Fokus auf die weitere Umsetzung der Maßnahmen, welche im Zuge von Mitarbeiter*innen-Workshops rund um die Bereiche „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ erarbeitet wurden, gelegt.

Um arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparates zu reduzieren, wurde ein Fit-Instruktor am Standort eingesetzt, der den Mitarbeiter*innen – einzeln oder in Gruppen – direkt am Arbeitsplatz praktische Tipps zu richtigen Bewegungs- und Haltungsausführung gibt und ihnen Übungen zeigt, die Rückenschmerzen oder Verspannungen im Schulter-Nacken-Bereich verringern können. Daneben wurde ein sogenannter Sicherheitsleitfaden erstellt, der vier Themenfelder mit insgesamt 21 Schwerpunktthemen behandelt. Dazu zählen beispielsweise Anweisungen zum angemessenen Heben, Tragen und Stapeln von Paketen, Hinweise zur Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung oder zum Umgang mit verdächtigen Sendungen und Arbeitsunfällen. Um das Bewusstsein zu schärfen und Unfallrisikosituationen weitestgehend zu vermeiden, wurden diese Einzelthemen ab September 2023 im Zuge des Morgenmeetings von unseren Standortleiter*innen regelmäßig an die Mitarbeiter*innen kommuniziert. Zusätzlich wurden Informationsstelen aufgestellt, um die Kommunikation



Arbeitssicherheit 2023

500

Arbeitssicherheitstrainings

4.000

Arbeitsstättenbegehungen
& Evaluierungen

von allgemeinen Informationen und Sicherheitsthemen an die Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Des Weiteren wurde eine Erhebung und Analyse der Unfälle und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz durchgeführt. Ziel war es, Maßnahmen zu identifizieren, die Unfalls- und Gesundheitsrisiken verringern.

Wie geht es jetzt weiter

Am Standort Logistikzentrum Niederösterreich in Hagenbrunn wird das ISO-45001-Arbeitsschutzmanagementsystem weiterhin auf seine Wirksamkeit geprüft. Dafür wird bis zur nächsten Zertifizierung bzw. der Rezertifizierung in drei Jahren ein jährliches Überwachungsaudit durchgeführt. Zudem wird im kommenden Jahr ein Roll-out der Zertifizierung für weitere Logistikzentren erfolgen.

Arbeitssicherheit

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5 SDG 3, 8

Das Thema Arbeitssicherheit hat für die Post eine hohe Bedeutung und ist organisatorisch im Unternehmen fest verankert. Arbeitssicherheit wird in formellen Arbeitsschutzausschüssen behandelt, zu deren Mitgliedern Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, die Belegschaftsvertretung sowie Vertreter*innen der Arbeitgeberin selbst gehören.

Im Jahr 2023 fanden bei der Österreichische Post AG 17 regionale Arbeitsschutzausschusssitzungen für Arbeitsstätten mit mehr als 100 Mitarbeiter*innen bzw. für Arbeitsstätten mit gewisser Gefährdung statt.

Die Vorgaben dazu sind im Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG) durch § 88 und § 88a geregelt. Zu einzelnen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Themen erarbeiten diese Ausschüsse Verbesserungsvorschläge und besprechen Maßnahmen. In jeder Arbeitsstätte erfolgen gemäß den gesetzlichen Vorgaben Beratungen seitens der Organe des Arbeitnehmer*innenschutzes. Somit wird die gesamte Belegschaft durch den Arbeitnehmer*innenschutz – Sicherheitsfachkräfte sowie Arbeitsmediziner*innen – betreut.

Zum Thema Arbeitssicherheit und Unfallschutz gibt es neben den gesetzlichen Vorgaben unternehmensinterne Organisationsvorschriften, Betriebsanweisungen und Merkblätter.

In wesentlichen Belangen der Arbeitssicherheit und des Unfallschutzes wird die Belegschaftsvertretung miteinbezogen. Sie ist zudem in den genannten Arbeitschutzausschüssen vertreten.

RISIKOMINIMIERUNG UND ARBEITSSCHUTZ-SCHULUNGEN

Die Post setzt darauf, das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen für potenzielle Gefahren zu schärfen. Alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten vor Arbeitsbeginn Unterweisungen und Schulungen zu Sicherheitsrisiken und Gefährdungspotenzialen. Die Schulungen finden jährlich statt. Mitarbeiter*innen sollen durch richtiges und eigenverantwortliches Verhalten Unfällen vorbeugen und damit sich selbst und ihre Kolleg*innen schützen. Die Unterweisungen erfolgen durch Präventivfachkräfte, Führungskräfte oder Einhaltung- und Durchführungsbefragte.

Durch regelmäßige Begehungen und Evaluierungen werden Gefahrenpotenziale identifiziert und neue Erkenntnisse erhoben. Bei Bedarf erstellen Präventivfachkräfte und Führungskräfte gemeinsam ein Maßnahmenblatt und eine Risikobewertung mit den arbeitnehmer*innenschutzrelevanten Gefährdungen. Danach werden für die Umsetzung korrektiver Maßnahmen verantwortliche Personen und Fristen festgelegt. Findet die Umsetzung der Maßnahmen nicht statt, greift das Kontrollsystem und die nächsthöhere Führungskraft wird verständigt. Zusätzlich wird die Leitung des Gesundheitsmanagements informiert. Ergänzend findet ein quartalsweises Reporting an den Arbeitnehmer*innenschutz-Bbeauftragten der Post statt.

Weiters besteht für alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, subjektiv wahrgenommene Gefahren der Leitung des Gesundheitsmanagements bzw. eine Ombudsperson vertraulich zu melden.

KRANKENSTANDS- UND UNFALLSTATISTIK

GRI 403-2, 403-4, 403-7 SDG 3, 8

Im Geschäftsjahr 2023 wurden 751 Arbeitsunfälle bei der Österreichischen Post AG erfasst. Sturz und Fall sowie die Bedienung von Arbeitsmitteln sind die Hauptunfallursachen und die größten Risikofaktoren für schwere Unfälle. Witterungsbedingte Straßenverhältnisse, Gehsteigkanten und Stufen führen häufig zu Stürzen sowie zu Verkehrsunfällen. Bei der Unfallursache „Bedienung von Arbeitsmitteln“ spielt die Manipulation von Rollbehältern eine große Rolle.

2023 wurde ein neuer Prozess zur detaillierten Unfallanalyse eingeführt. Nach jedem Unfall werden die Ursache erhoben und die Gefahren nachevaluiert. Zudem wird geprüft, ob der bestehende Prozess vollständig eingehalten wurde. Je nach Ergebnis der Unfallanalyse werden entsprechende Gegenmaßnahmen gesetzt. Die verunfallte Person erhält eine Unterweisung. Bei schwereren Unfällen findet zusätzlich eine Unterweisung aller potenziell betroffenen Mitarbeiter*innen statt. Die Führungskräfte und der Vorstand erhalten quartalsweise Informationen über die Anzahl der Unfälle. Für Dienststellen, an denen bestimmte Unfallursachen häufig auftreten oder ansteigen, werden gezielte Präventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Die Zuständigkeiten und Meldeabläufe von Unfällen sind im Detail in der Richtlinie 06/2018 „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ geregelt. Im Jahr 2023 ereigneten sich 59 Dienstunfälle von Zeitarbeitskräften.

—  siehe Nachhaltigkeit in Zahlen S. 132f

Erweiterung unserer Verantwortung im Gesundheits- und Arbeitsschutz

FREMDPERSONAL UND ZEITARBEITSKRÄFTE

Für das Eigen- und das Fremdpersonal sowie Zeitarbeitskräfte gelten dieselben hohen Standards bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zeitarbeitskräfte erhalten die gleiche Schutzausrüstung und Unterweisung wie unser eigenes Personal. Die Führungskräfte müssen auch hier die Einhaltung des Arbeitnehmer*innenschutzes überprüfen und sicherstellen. Die Sicherheitsfachkräfte der Österreichischen Post AG verwenden bei ihren Arbeitsplatzevaluierungen dieselben Standards für eigene Mitarbeiter*innen wie für Fremdpersonal und Zeitarbeitskräfte.

GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ BEI KONZERNUNTERNEHMEN

Die österreichischen Konzernunternehmen werden größtenteils von den Präventivfachkräften der Österreichischen Post betreut. Bei den Evaluierungen der Arbeitsplätze

**Umfangreiche Maßnahmen
sorgen für höchste Standards bei
Datenschutz und Datensicherheit.**



setzen diese dieselben Standards für eigene Mitarbeiter*innen und für jene der betreuten Konzernunternehmen an. Zudem besteht die Möglichkeit, an den Gesundheitsprogrammen der Post teilzunehmen.

Wesentliches Thema

Digitale Verantwortung – Datenschutz & Datensicherheit

GRI 3-3

Höchste Standards bei Datenschutz und Datensicherheit gehören zu unserer Markenidentität. Die technischen Rahmenbedingungen entwickeln sich kontinuierlich weiter, gleichzeitig werden Daten immer wichtiger für die Unternehmenstätigkeit der Post. Deshalb haben wir umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um die Vertraulichkeit von Kund*innen- und Unternehmensdaten wie auch die Integrität und Verfügbarkeit der von der Post betriebenen IT-Systeme zu gewährleisten.

Datenschutz

Seit die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Mai 2018 europaweit in Kraft getreten ist, hat die Post zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Die konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit

nimmt hier eine wichtige Rolle ein. Datenschutzspezifische Themen werden an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert. 2023 haben zusätzlich fachbereichsübergreifende Datenschutzzschulungen stattgefunden. Zudem haben wir das bestehende Datenschutz-Managementsystem weiterentwickelt: Neben dem Datenschutzrechtsteam überwacht ein Datenschutzzentrum die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen in der Post und treibt Anpassungen voran. Das Datenschutzzentrum ist in drei Säulen untergliedert: Datenschutz-Compliance (fachliche Führung der Datenschutzmanager*innen der Post, Produktprüfungen, Weiterentwicklung von Richtlinien und Schulungskonzept, Schnittstelle zu Datenschutzbeauftragten, Koordination des Data-Breach-Prozesses), Datenschutz-Prozessmanagement (Prozessunterstützung und -weiterentwicklung, Projektkoordination) und Datenschutz-Operations (Abwicklung von Betroffenenrechten).

Die Datenschutzorganisation besteht damit aus dem Datenschutzrechtsteam, dem Datenschutzzentrum sowie den Datenschutzbeauftragten und Datenschutzmanager*innen (Beratung der Business-Einheiten, Führung der Verarbeitungsverzeichnisse) der Fachbereiche der Post und der Konzernunternehmen.

Zur kontinuierlichen Fortbildung der Datenschutzorganisation finden laufend Informationsveranstaltungen und Schulungen zu aktuellen Entwicklungen im Datenschutz und in den relevanten Rechtsprechungen statt.

Trotz der Implementierung von internen Prozessen und Vorsichtsmaßnahmen zum Thema Datenschutz hat die Datenschutzbehörde im Jahr 2019 die Verarbeitung der statistisch errechneten Marketingklassifikationen „Parteiaffinitäten“ unter anderem als rechtswidrig erkannt, weil sie diese – entgegen der Rechtsauffassung der Post – als personenbezogene, sensible Daten qualifiziert haben. Es wurde eine Verwaltungsstrafe in Höhe von 18 Mio EUR verhängt. Über die Zulässigkeit der Verhängung dieser Strafe ist noch nicht final entschieden worden.

Im Jahr 2021 hat die Datenschutzbehörde eine Strafe in Höhe von 9,5 Mio EUR verhängt, weil die Post durch die angeblich obligatorisch vorgeschriebene Nutzung eines Online-Kontakt-Formulars die Ausübung der Betroffenenrechte nach der DSGVO erschwert habe. Gegen diesen Strafbescheid hat die Post Rechtsmittel erhoben.

Die unterschiedlichen Rechtsansichten der Datenschutzbehörde und der Post sind primär auf offene Rechtsfragen zurückzuführen, die die oberinstanzlichen Behörden teilweise noch abschließend beantworten müssen.

Auch in Zukunft wird die Post ihre Datenschutzorganisation weiterentwickeln. So ist geplant, die Automatisierung von Datenschutzprozessen nochmals zu erhöhen, um eine qualitativ hochwertige und effiziente Bearbeitung sicherzustellen.

Daten-, IT- und Cybersicherheit

Durch die fortgeschrittene Digitalisierung steigt die Abhängigkeit des operativen Geschäfts von der Funktionsfähigkeit der IT-Systeme. Aus diesem Grund setzen wir einen starken Fokus auf die Themen IT- und Cybersicherheit und entwickeln sie entsprechend dem steigenden Cybersicherheitsrisiko strukturell weiter. Das Ziel ist eine gesamtheitliche und nachhaltige Entwicklung der IT-, Daten- und Cybersicherheit der Österreichischen Post AG und ihrer Konzernunternehmen.

Zur Erreichung dieses Ziels werden Organisation, Technik und Personal ganzheitlich betrachtet. Die Richtlinienkompetenz im Hinblick auf Informationssicherheitsmanagement und IT-Sicherheit legt konzernweite Sicherheitsstandards fest. Diese Vorgaben sind an die ISO 27001 und andere relevante Standards angelehnt. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Informationssicherheitsmanager*innen werden diese in den Beteiligungen des Post-Konzerns umgesetzt. Auf technischer Ebene legen wir großes Augenmerk auf die Vermeidung und frühzeitige Erkennung von IT-Sicherheitsvorfällen sowie eine schnelle Reaktion auf Vorfälle. Die laufende Weiterentwicklung von organisatorischen und technischen IT-Sicherheitsmaßnahmen wird risikobasiert im

Rahmen eines Sicherheitsprogramms gesteuert. Dieses umfasst die für die IT- und Cybersicherheit relevanten Projekte und wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen (IT)-Fachbereichen erarbeitet. Das Programm und die IT-Sicherheitsstandards werden in regelmäßigen Zyklen von externen Expert*innen auditiert. Im Rahmen des Programms werden vorhandene Sicherheitssysteme und -prozesse modernisiert und neue eingeführt. Berücksichtigt werden sowohl technische Komponenten zur Prävention, Detektion und Reaktion von IT-Sicherheitsvorfällen als auch organisatorische Maßnahmen zur Kontrolle und Sensibilisierung. Weitere technische Maßnahmen sichern die Endgeräte der Mitarbeiter*innen auch im Homeoffice und auf Reisen. Die User*innen werden zusätzlich im Rahmen eines Trainings- und Awarenessprogramms über den richtigen Umgang mit Informationen und IT-Ausstattung am Arbeitsplatz und im Internet informiert. Im Rahmen von Prozessübungen und fingierten Angriffen wird der Erfolg der Trainingsmaßnahmen gemessen.

Für die bank99 als Finanzdienstleisterin gelten darüber hinaus besonders hohe aufsichtsrechtliche Anforderungen – das Wichtigste ist jedoch das Vertrauen der Kund*innen in ihre Bank. Daher wird besonderer Fokus darauf gelegt, die Vertraulichkeit und Integrität der Daten aller Kund*innen sowie die Verfügbarkeit der Zahlungsdienste zu jeder Zeit sicherzustellen, weshalb auch hier ein sehr umfangreiches und ganzheitliches Sicherheitsmanagementsystem implementiert wurde. Auf dieser Grundlage können die digitalen Zahlungsdienste nachhaltig und sicher betrieben werden und ist die operationelle Resilienz gewährleistet. Ein kontinuierlich betriebenes IT-Risikomanagement und regelmäßige interne wie externe Audits sorgen zudem dafür, dass umgesetzte Maßnahmen regelmäßig auf ihre Effektivität hin überprüft werden und gegebenenfalls an neue Risiken angepasst werden.

Wesentliches Thema

Gesellschaftlicher Dialog & Kooperationen

GRI 3-3

Wir entscheiden heute, in was für einer Welt wir künftig leben werden – dies gilt allen voran für die Österreichische Post, die als eines der bedeutendsten Leitunternehmen in Österreich stark in der Gesellschaft verwurzelt ist. Als Teil des öffentlichen Lebens stehen wir kontinuierlich im Austausch mit unseren Stakeholdern und leisten einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Zukunft.

—  siehe Stakeholder Management, S. 37ff

Ein Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Post ist, sich für diejenigen einzusetzen, die benachteiligt sind und besondere Unterstützung benötigen. Deshalb übernehmen wir dort Verantwortung, wo wir wirtschaftlich tätig sind und wo Hilfe gebraucht wird. Kernbereiche unseres Engagements sind „Bildung und Aufklärungsarbeit“, „Kunst und Kultur“, „Umwelt und Klimaschutz“ sowie der Einsatz für das Wohl der Allgemeinheit. Diese Aufgaben verknüpfen wir mit unserer Kernkompetenz: Wir nutzen unser österreichweites Netz für die flächendeckende Zustellung von Brief- und Paketsendungen und gleichermaßen für soziale Zwecke. Dabei setzen wir auf starke Partner*innen, die mit ihrer Erfahrung vor Ort wirkungsvolle Hilfe leisten können.

Konstruktiver Dialog

Die Post setzt sich auf zahlreichen Wegen für nachhaltige Entwicklungen ein. Wir stehen über unterschiedliche Verbände, Initiativen und Veranstaltungen im Austausch mit anderen Unternehmen, z.B. über die International Post Corporation (IPC), den Cercle Investor Relations Austria (CIRA), die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) oder den Sustainability-Workshop im Council für nachhaltige Logistik (CNL) sowie über das Projekt „1,5-°C-Wirtschaft“. Zudem findet jährlich ein Stakeholder Roundtable statt, im Zuge dessen aktuelle Fragestellungen zu den wesentlichen Themen mit internen und externen Expert*innen diskutiert werden.

■  siehe Stakeholder Management, S. 37ff

FÖRDERUNG DER BILDUNGS- UND AUFKLÄRUNGSARBEIT

Unter dem Titel „Die Post macht Schule“ fördert die Post die Lese- und Schreibkompetenz. Dabei werden jährlich rund 3.000 Schulboxen an Volksschulen in ganz Österreich verschickt. Die Boxen enthalten ansprechend gestaltete Unterrichtsunterlagen, die zum Lesen und Schreiben anregen und den Schüler*innen gleichzeitig das Postwesen näherbringen sollen.

Außerdem unterstützen wir den Verein Ohrenschmaus, der das Publizieren von literarischen Texten von kreativen Menschen mit Lernbehinderung fördert. Und wir sind bei der großen Buch- und Leseförderungsaktion „Eine STADT. Ein BUCH.“ der Stadt Wien als Partnerin vertreten.

Die Post ist Mitglied des myAbility Wirtschaftsforums, ein B2B-Netzwerk zum Thema Wirtschaft und Barrierefreiheit. Unternehmen nutzen den Wissensaustausch, um Menschen mit Behinderung erfolgreich zu integrieren. Das gemeinsame Ziel ist eine barrierefreie Wirtschaft.

Unterschiedliche Kooperationen, ein Ziel: Engagement für Österreichs Gesellschaft

UNTERSTÜTZUNG BENACHTEILIGTER

Schon seit vielen Jahren engagiert sich die Post für sozial benachteiligte Menschen. Ein weitgehend bekanntes Beispiel dafür ist die Ö3-Wundertüte, mit der ausgediente Handys kostenlos versendet und für einen guten Zweck gespendet werden können. Der Reinerlös aus der Verwertung der Geräte geht zu gleichen Teilen an den „Licht ins Dunkel“-Soforthilfefonds und an die Caritas. Bei der Aktion 2023/24 wurden 310.000 nicht mehr gebrauchte Geräte in der Wundertüte gesammelt. Seit Beginn der Aktion im Jahr 2005 konnten alte Handys in rund 10,5 Mio EUR Spendengelder verwandelt werden.

Gemeinsam mit dem Samariterbund sorgen wir mit der Aktion „Pakete fürs Christkind“ jedes Jahr dafür, dass auch bedürftige Kinder in Österreich ein Weihnachtsgeschenk bekommen. Alle Österreicher*innen können Pakete mit Geschenken befüllen und mit #TeamChristkind kennzeichnen. Nach der Gratis-Abgabe werden diese an die Sammelstellen des Samariterbundes geschickt und anschließend persönlich an Kinder aus benachteiligten Familien und in sozialen Einrichtungen verteilt. Österreichweit sind im Vorjahr wieder mehr als 15.000 Pakete verteilt worden.

#DIERICHTIGEADRESSE:

GEMEINSAM FÜR MEHR SICHTBARKEIT

Mit der Aktion #DieRichtigeAdresse appelliert die Post gemeinsam mit der Feuerwehr und dem Roten Kreuz in Tirol an die Bevölkerung, ihre Adress- und Namensschilder zu überprüfen und zu aktualisieren und richten die Aufmerksamkeit damit auf ein (überlebens)wichtiges Thema. Alle drei Organisationen sind auf korrekte und gut sichtbare Wohnadressen angewiesen. Bei Notfalleinsätzen kann eine sichtbare Beschriftung über wichtige Minuten beim Absetzen des Notrufs entscheiden. Zudem trägt sie dazu bei, dass Pakete und Briefe schnell und korrekt zugestellt werden können.

AKTIVER EINSATZ FÜR KUNST UND KULTUR

Die Post ist auch in der Kunst- und Kulturförderung aktiv. Wir sind Unterstützerin des Leopold Museums sowie des Kunsthistorischen Museums in Wien und bieten in unserer Unternehmenszentrale am Rochusmarkt jungen wie auch etablierten Künstler*innen Raum, ihre Werke zu präsentieren.

Mit den Post-Kulturvereinen fördern wir zudem sieben Post-Musikkapellen und zwei Post-Chöre mit rund 400 Mitgliedern. Viele davon sind Mitarbeiter*innen der

465

Unternehmen und Organisationen
aus 41 Ländern sind seit 2019
„The Climate Pledge“ beigetreten.



Post, aber auch andere Musikbegeisterte können mitmachen. Gemeinsam mit dem Verein post.sozial werden die Post-Kulturvereine finanziell unterstützt, etwa bei der Anschaffung von Instrumenten und Uniformen.

KOOPERATION FÜR UMWELT UND KLIMA

Als grüne Logistikerin setzt sich die Post auch über ihr Kerngeschäft hinaus aktiv für die Umwelt ein. Auf internationaler Ebene ist die Post namhaften Initiativen beigetreten, um sich zum aktiven Klimaschutz zu bekennen. Voraussetzung für den Beitritt zu diesen Initiativen ist eine eigene Zielsetzung des Unternehmens zum Klimaschutz.

- **Science Based Targets Initiative:** Die Post ist der Initiative bereits 2017 als zweites österreichisches Unternehmen beigetreten und hat sich im Rahmen dessen ein wissenschaftlich anerkanntes Klimaziel zur Eindämmung der Erderwärmung auf 2 °C gesetzt. Anfang 2022 wurde ein Commitment zur Erreichung eines 1,5-°C-konformen CO₂-Reduktionsziel bis 2030 sowie zu Net-Zero 2040 eingereicht.

—  Mehr dazu im Kapitel „Unternehmen & Verantwortung“ S. 22 und S. 25

- **The Climate Pledge:** „The Climate Pledge“ wurde 2019 von Amazon mitbegründet, um eine branchenübergreifende Gemeinschaft von Unternehmen, Organisationen, Einzelpersonen und Partner*innen zur Bewältigung der Klimakrise aufzubauen. Ziel ist es, die Herausforderungen der Dekarbonisierung der Weltwirtschaft zu lösen. Seit 2019 sind 465 Unternehmen und Organisationen aus 41 Ländern „The Climate Pledge“ beigetreten.

- **EV100 von der Climate Group:** Bei dieser Initiative steht die Förderung der Elektromobilität bis 2030 im Vordergrund. Das Ziel der Post lautet 100% Einsatz von Elektromobilität oder anderer alternativer Antriebsformen in der Zustellung bis 2030.

—  Mehr dazu im Kapitel „Unternehmen & Verantwortung“ S. 22 und S. 25

- **Post Loop:** In einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit der FH Oberösterreich wurde der Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungslösungen eingehend analysiert und die Akzeptanz bei Unternehmen und Konsument*innen erhoben. Seit 2023 wird „Post Loop“ als regulärer Service allen Versandkund*innen angeboten.

—  Mehr dazu im Kapitel „Umwelt & Klima“ S. 93 sowie „Wirtschaft & Kund*in“ S. 65

Weitere

Informationen

- 121** Nachhaltigkeit in Zahlen
- 134** EU-Taxonomie
- 152** Prinzipien der Berichterstattung
- 154** GRI Content Index
- 164** Glossar
- 165** Bericht über die unabhängige Prüfung
- 168** Kontakt & Impressum



Zuverlässig einfach weiter.

Ein Drittel der Post-Belegschaft ist derzeit weiblich. Für ein Logistikunternehmen ist das nicht ungewöhnlich, abfinden will sich die Post damit trotzdem nicht. Im Gegenteil: Die Post hat ein Projekt ins Leben gerufen, das auf Gender Balance setzt.

Mehr dazu auf Seite 110

Nachhaltigkeit in Zahlen

Kennzahlen schaffen Transparenz und zeigen Verbesserungsmöglichkeiten auf. So kann die Post Maßnahmen steuern und die Zielerreichung kontrollieren. Die Entwicklung der Kennzahlen wird in einem Drei-Jahres-Zeitraum dargestellt.

Die Umsatzerlöse (exkl. sonstige betriebliche Erträge) des Konzerns verbesserten sich im Jahr 2023 um 8,7% auf 2.740,8 Mio EUR. Dabei zeigte die Division Paket & Logistik einen Umsatzzuwachs von 16,6% auf 1.416,5 Mio EUR, basierend auf Volumenzuwächsen in allen Regionen der Österreichischen Post: Im Gesamtjahr 2023 war ein Mengenwachstum von 10% in Österreich, 29% in Südost- und Osteuropa sowie 4% in der Türkei und Aserbaidschan zu verzeichnen. Die Geschäftsentwicklung in der Türkei ist nach wie vor von hoher Inflation und einer volatilen Wechselkursentwicklung geprägt. Die Division Brief & Werbepost verzeichnete im Jahr 2023 einen Umsatzrückgang von 2,3%

auf 1.190,4 Mio EUR, bedingt durch eine weitere Abnahme des klassischen Briefgeschäfts, aber auch durch Volumenzuwächse im Werbegeschäft. Ein starkes Umsatzplus von 37,6% auf 168,6 Mio EUR generierte die Division Filiale & Bank durch das verbesserte Zinsumfeld für Banken.

Die Datenerfassung im Konsolidierungskreis des Konzerns wurde 2023 durch erstmalige Einbeziehung der Konzernunternehmen Starex Global und Star Express Azerbaijan ausgeweitet. Die Konzerngesellschaft Weber Escal befindet sich nur bis zu ihrem Ausscheiden im Mai 2023 in den Kennzahlen. Deshalb sind die Kennzahlen auf Konzernebene nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar.

Kennzahlen aus dem Bereich Wirtschaft

Wertschöpfungsbetrachtung

GRI 201-1 SDG 5, 7, 8

Mio EUR	Österreichische Post AG ¹			Post-Konzern ²		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
ENTSTEHUNG						
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	2.008,4	2.039,2	2.092,8	2.614,8	2.629,3	2.841,2
abzüglich Vorleistungen	-876,4	-908,3	-974,5	-1.232,9	-1.281,1	-1.423,3
davon Material und bezogene Leistungen	-491,4	-507,8	-539,6	-715,7	-750,1	-832,4
davon Aufwand für Finanzdienstleistungen	-	-	-	-5,4	-11,3	-21,6
davon Sonstige betriebliche Aufwendungen	-304,5	-315,6	-354,2	-346,2	-335,3	-367,9
davon Abschreibungen	-80,6	-84,9	-80,7	-165,6	-184,3	-201,3
WERTSCHÖPFUNG	1.132,0	1.130,9	1.118,3	1.381,8	1.348,2	1.417,9
VERTEILUNG						
an Mitarbeiter*innen (Gehälter, Sozialaufwand)	986,9	950,3	980,6	1.163,1	1.148,3	1.223,4
an Aktionär*innen (Dividende)	128,4	118,2	120,2 ³	128,4	118,2	120,2 ³
an den Staat (Steuern)	44,9	33,0	39,9	76,3	41,2	59,7
an Kreditgeber*innen (Zinsaufwand)	0,1	2,7	6,7	12,9	14,5	11,9
Restbetrag	-8,0	26,7	-29,2	1,2	26,0	2,8
WERTSCHÖPFUNG	1.132,0	1.130,9	1.118,3	1.381,8	1.348,2	1.417,9

¹ nach UGB

² nach IFRS

³ Vorschlag an die Hauptversammlung am 18. April 2024

Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt

Alle Kennzahlen aus dem Bereich Umwelt basieren auf Daten, deren Erhebung in internen Verfahrensanweisungen dokumentiert ist. Die Daten und der Prozess der Datenerhebung werden intern und extern überprüft. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass alle Kennzahlen aus erhobenen Ist-Werten bestehen und teilweise auf darauf

basierenden Extrapolationen. Dies ist notwendig, da zum Zeitpunkt der Erhebung die Verfügbarkeit von Daten nicht in allen Fällen uneingeschränkt möglich ist. Die Vorgehensweise in diesen Einzelfällen ist dokumentiert und Gegenstand regelmäßiger interner und externer Überprüfungen.

Energie im Überblick

ERI 302-1 SDG 7, 12, 13

Der gesamte Energieverbrauch für Immobilien und Fuhrpark der Österreichischen Post AG ist im Vergleich zum Vorjahr um 4% auf rund 418 Mio kWh gesunken. Im Bereich Immobilien sank der Energieverbrauch um 12% auf 121 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark sank der Energieverbrauch leicht um 0,4%. Vor dem Hintergrund des starken Mengenwachstums im Paketbereich des letzten Jahres (+10%) zeigt dieser Rückgang die Wirksamkeit des internen Energieeffizienzprogramms sowie der Umstellung auf energieeffizientere E-Fahrzeuge.

Der ausgewiesene Energieverbrauch des Post-Konzerns ist 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 3% auf rund 939 Mio kWh gesunken. Im Bereich Immobilien sank der Energieverbrauch um 11% auf rund 161 Mio kWh. Im Bereich Fuhrpark sank der Energieverbrauch ebenfalls leicht um 1% auf rund 778 Mio kWh. Auch auf Konzernebene zeigt sich, dass trotz starken Mengenwachstums eine Reduktion des Energieverbrauchs erfolgte.

Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
ENERGIEVERBRAUCH IMMOBILIEN UND FUHRPARK	Mio kWh	443,3	436,0	418,2	920,8	967,5	938,8
Energieverbrauch Immobilien gesamt ¹	Mio kWh	138,5	137,5	121,0	181,7	180,5	160,8
Energieverbrauch Fuhrpark gesamt ²	Mio kWh	304,9	298,5	297,2	739,0	787,0	778,0

¹ Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf die Gesamtfläche der Post (Nettogrundrissfläche ohne Außenflächen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdateien des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres verfügbar waren. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

² Die Kennzahlen des Fuhrparks beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge der Post und ausgelagerte Transportleistungen in den jeweiligen Ländern. Für die Österreichische Post AG handelt es sich dabei um Echtdateien jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdateien vorgenommen.

Energie Immobilien

GRI 302-1, 302-4 SDG 7, 8, 12, 13

Sowohl bei der Österreichischen Post AG als auch im Post-Konzern blieb die Größe der Gebäudeflächen stabil. Der Energieverbrauch der Immobilien konnte bei der Österreichischen Post AG und im Post-Konzern um

12 bzw. 11% gesenkt werden. Die Reduktion des Erdgasverbrauchs und des Stromverbrauchs sind hier die Haupteinflussgrößen. Beides ist auf das ambitionierte Energieeffizienzprojekt zurückzuführen.

Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
GEBÄUDEFLÄCHEN	m ²	1.187.791	1.255.827	1.260.232	1.686.860	1.779.098	1.784.695
ENERGIEVERBRAUCH IMMOBILIEN GESAMT¹	Mio kWh	138,5	137,5	121,0	181,7	180,5	160,8
Diesel	Mio kWh	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Erdgas	Mio kWh	41,6	41,9	28,4	56,5	54,1	40,1
Flüssiggas	Mio kWh	1,0	1,0	0,7	1,0	1,0	0,7
Heizöl	Mio kWh	2,2	1,7	1,0	2,3	1,7	1,1
Fernwärme	Mio kWh	35,3	31,5	31,7	37,9	33,9	33,6
Strom gesamt	Mio kWh	58,4	61,4	59,2	84,0	89,7	85,3
davon Strom aus erneuerbaren Energien	Mio kWh	54,9	54,4	53,9	60,5	76,2	73,0
davon Strom aus eigenen Photovoltaikanlagen	Mio kWh	1,9	2,9	3,5	1,9	2,9	3,9
davon Strom aus unbekannten Quellen	Mio kWh	1,6	4,1	1,8	21,7	10,6	8,4

¹ Die Energiekennzahlen der Immobilien beziehen sich auf die Gesamtfläche der Post (Nettogrundrissfläche ohne Außenflächen). Die Kennzahlen der Österreichischen Post AG basieren auf Echtdaten des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres verfügbar waren. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdaten vorgenommen. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtdaten vorgenommen.

Insgesamt konnte der Energieverbrauch im Fuhrpark der Österreichischen Post AG bei rund 297 Mio kWh stabilisiert werden. Auf Ebene des Post-Konzerns kam es zu einer leichten Reduktion von 1% gegenüber dem Vorjahr. Beides muss vor dem Hintergrund des starken Paketwachstums in Österreich (+10%) bzw. bei den Konzernunternehmen (CEE/SEE +29%, Türkei +4%) betrachtet werden. Im Eigenfuhrpark der Österreichischen Post AG

erhöhte sich der Energiebedarf insgesamt leicht, da im Bereich der Transportlogistik ein Insourcingprojekt zur Verlagerung des Energieverbrauchs vom Fremd- zum Eigenfuhrpark führte. Besonders markant ist der Anstieg des Energieverbrauchs für die E-Fahrzeuge, welcher durch die steigende Elektrifizierung der Flotte erklärbar ist.

Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
ENERGIEVERBRAUCH FUHRPARK GESAMT¹	Mio kWh	304,9	298,5	297,2	739,0	787,0	778,0
davon Eigenfuhrpark	Mio kWh	161,9	157,7	159,0	234,0	236,7	246,2
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	3,1	4,4	8,1	3,3	4,7	8,5
davon Fremdfuhrpark	Mio kWh	143,0	140,8	138,2	505,0	550,3	531,8
davon Stromverbrauch E-Mobilität	Mio kWh	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5

¹ Die Kennzahlen des Fuhrparks beziehen sich auf alle motorisierten Fahrzeuge und ausgelagerte Transportleistungen in den jeweiligen Ländern. Für die Österreichische Post AG handelt es sich dabei um Echtzeiten jeweils bis zum 31.12. des Berichtsjahres. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtzeiten vorgenommen. Die Kennzahlen der Konzernunternehmen basieren auf Daten des Berichtsjahres, die bis zum jeweiligen internen Erhebungsstichtag im Jänner des Folgejahres zur Verfügung gestellt wurden. Teilweise wurden Extrapolationen auf Basis von Echtzeiten vorgenommen.

CO₂e-Emissionen

GRI 305-1, 305-2, 305-3 SDG 3, 12, 13

Die CO₂e-Emissionen (Scope 1–3 exkl. kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten) der Österreichischen Post AG sind im Vergleich zum Vorjahr um rund 6% gesunken. Die Scope 1 und 2 CO₂e-Emissionen sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund 9%. Die Scope-3-CO₂e-Emissionen exkl. kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten verringerten sich leicht um 1%.

Der Rückgang der CO₂e-Emissionen ist auf den Ausbau der Flotte an E-Fahrzeugen sowie das interne Energieeffizienzprojekt zurückzuführen.

Die CO₂e-Emissionen (Scope 1–3 exkl. kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten) des Post-Konzerns sind im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen. Die Scope-1- und -2-CO₂e-Emissionen sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund 4%. Die Scope-3-CO₂e-Emissionen exkl. kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten erhöhten sich leicht um rund 1%.

Diese Entwicklungen müssen vor dem Hintergrund des starken Paketwachstums in Österreich (+10%) bzw. bei den Konzernunternehmen (CEE/SEE +29%, Türkei +4%) betrachtet werden.

Österreichische Post AG				Post-Konzern			
Kennzahlen¹	Einheit	2021	2022	2023	2021	2022	2023
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 1	t CO₂e	49.919	48.533	44.988	71.247	71.035	69.648
davon CO₂e-Emissionen Scope 1 Immobilien gesamt	t CO₂e	9.440	9.467	6.391	12.472	11.940	8.785
davon CO₂e-Emissionen Scope 1 Mobilität	t CO₂e	40.479	39.066	38.597	58.776	59.094	60.863
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 2 (MARKET-BASED)²	t CO₂e	6.324	5.858	4.402	17.228	9.811	8.168
davon CO₂e-Emissionen Scope 2 Immobilien	t CO₂e	6.324	5.842	4.323	17.228	9.783	8.036
davon CO₂e-Emissionen Scope 2 Mobilität	t CO₂e	-	16	79	-	28	131
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 1-2	t CO₂e	56.243	54.391	49.390	88.476	80.846	77.816
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 3	t CO₂e	36.721	36.745	62.703	141.532	153.008	219.041
davon CO₂e-Emissionen Scope 3 kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten	t CO₂e	-	-	26.321	-	-	54.269
davon CO₂e-Emissionen Scope 3 vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO₂e	36.515	35.991	35.566	141.326	152.254	153.956
davon CO₂e-Emissionen Scope 3 Geschäftsreisen	t CO₂e	154	596	683	154	596	683
davon CO₂e-Emissionen Scope 3 IT-Services	t CO₂e	52	158	133	52	158	133
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 3 EXKL. KRAFTSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE AKTIVITÄTEN	t CO₂e	36.721	36.745	36.382	141.532	153.008	154.772
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 1-3 EXKL. KRAFTSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE AKTIVITÄTEN	t CO₂e	92.964	91.135	85.772	230.008	233.853	232.587
CO₂e-EMISSIONEN SCOPE 1-3 INKL. KRAFTSTOFF- UND ENERGIEBEZOGENE AKTIVITÄTEN	t CO₂e	-	-	112.092	-	-	296.857

¹ Die Berechnung der Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen erfolgt auf Basis des Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard. Bei der Berechnung der Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen werden alle von der GRI genannten Gase berücksichtigt. Um den Anforderungen der SBTi-Einreichung aus dem Jahr 2017 zu entsprechen, werden die CO₂e-Emissionen der Österreichischen Post AG für das Basisjahr 2013 wie folgt angegeben: CO₂e Scope 1 – Mobilität: 35.199 t; CO₂e Scope 1 – Immobilien: 8.887 t; CO₂e Scope 2 – Immobilien: 6.346 t; CO₂e Scope 3 – vorgelagerter Transport und Vertrieb: 19.951 t. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die Österreichische Post AG. Die Differenz zu früher publizierten CO₂e-Emissionskennzahlen für das Jahr 2013 ergibt sich daher aus der Nichtberücksichtigung der Post Wertlogistik GmbH.

² Die Berechnung der Scope-2-Emissionen für die Österreichische Post AG erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferant*innenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Wenn die Scope-2-Emissionen mit der Location Based Method (keine lieferant*innenspezifischen Emissionsfaktoren, kein Grünstrom) berechnet werden, ergeben sich für das Jahr 2023 CO₂-Emissionen in der Höhe von 14.133 t. Daraus wird ersichtlich, welchen Einfluss der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien hat. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom, Fernwärme) der nationalen Konzernunternehmen erfolgt nach der Market Based Method. Das heißt, soweit vorhanden werden lieferant*innenspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Die Berechnung der Scope-2-Emissionen (Strom) der internationalen Konzernunternehmen erfolgt nach der Location Based Method.

Relative CO₂e-Emissionen

GRI 302-1, 305-4 SDG 7, 12, 13

Bei der Österreichischen Post AG verringerten sich die CO₂e-Emissionen bezogen auf das transportierte Sendungsvolumen 2023 um rund 13%. Bezogen auf den Umsatz sanken die Werte ebenfalls deutlich um 12% bzw. 9% gegenüber dem Vorjahr.

Im Post-Konzern kam es ebenfalls zu einer ähnlichen Reduktion bezogen auf den Umsatz.

Relative Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG ²			Post-Konzern ³		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
CO₂e-EMISSIONEN ZU SENDUNGSVOLUMEN¹	kg CO ₂ e/m ³	19	19	16	-	-	-
SCOPE 1-2 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ	t CO ₂ e/Mio EUR	28	28	24	35	32	28
SCOPE 1-3 CO₂e-EMISSIONEN ZU UMSATZ	t CO ₂ e/Mio EUR	47	46	42	91	93	85

¹ Sendungsvolumen 2021: 5.007.991 m³, 2022: 4.908.272 m³, 2023: 5.302.683 m³ (Diese Daten sind nicht auf Konzernebene verfügbar)

² Umsatzerlöse exkl. sonstige betriebliche Erträge nach UGB Einzelabschluss Österreichische Post AG: 2021: 1.977 Mio EUR; 2022: 1.973 Mio EUR; 2023: 2.034 Mio EUR

³ Umsatzerlöse exkl. sonstige betriebliche Erträge nach IFRS Konzernabschluss Post-Konzern: 2021: 2.520 Mio EUR; 2022: 2.522 Mio EUR; 2023: 2.741 Mio EUR

Fahrzeuge

Von allen 10.353 Fahrzeugen bei der Österreichischen Post AG waren per 31. Dezember 2023 3.975 elektrisch angetrieben. In der Fahrzeugkategorie unter 3,5 t konnte die Anzahl an E-Fahrzeugen im Vergleich zum Vorjahr um rund 56% auf 2.893 gesteigert werden. Der Anteil an

Elektrofahrzeugen in der Eigenzustellung beträgt bereits rund 40%. Dies zeigt den Fortschritt zur Erreichung unseres Ziels, 100% E-Fahrzeuge bei der Zustellung in Österreich bis 2030 zu verwenden.

Kennzahlen	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
FAHRZEUGE GESAMT	9.963	10.116	10.353	12.286	12.561	12.919
Fahrräder	727	790	694	766	832	699
davon Elektrofahrzeuge	653	717	620	654	718	625
Mopeds	670	704	630	720	767	684
davon Elektromopeds	384	466	462	384	481	477
Fahrzeuge bis 3,5 t	8.402	8.449	8.821	10.162	10.618	11.116
davon konventionelle Fahrzeuge bis 3,5 t	7.021	6.593	5.928	8.659	8.628	8.020
davon Hybridfahrzeuge bis 3,5 t	-	-	-	78	68	65
davon Elektrofahrzeuge bis 3,5 t	1.381	1.856	2.893	1.424	1.922	3.031
Fahrzeuge über 3,5 t	164	173	208	638	344	420
davon Fahrzeuge mit alternativem Antrieb über 3,5 t	1	1	1	24	1	16

Fahrzeuge nach Emissionsklassen

Neben der Erweiterung der Elektroflotte legt die Österreichische Post AG und der Post-Konzern auch bei klassischen Fahrzeugen ein großes Augenmerk auf einen

modernen Fuhrpark. Rund 75% der Fahrzeuge gehören zur Emissionsklasse Euro 6.

				Österreichische Post AG	Post-Konzern		
Kennzahlen	Einheit	2021	2022	2023	2021	2022	2023
MOTORISIERTE FAHRZEUGE NACH EMISSIONSKLASSEN							
Euro 2	Anzahl	3	3	3	126	124	113
Euro 3	Anzahl	9	8	2	92	85	86
Euro 4	Anzahl	282	232	169	426	356	298
Euro 5	Anzahl	1.656	1.278	713	2.754	2.336	1.679
Euro 5 EEV	Anzahl	2	1	1	5	4	4
Euro 6	Anzahl	5.519	5.482	5.416	6.309	6.421	6.532

Papier

GRI 301-1 SDG 8, 12

Der Papierverbrauch konnte sowohl auf Ebene der Österreichischen Post AG als auch beim Post-Konzern reduziert werden. Der Anteil an Papier aus nachhaltigen

Quellen (FSC bzw. PEFC) beträgt bei der Österreichischen Post AG rund 96%. Im Post-Konzern liegt der Anteil von Papier aus nachhaltigen Quellen bei rund 80%.

Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
PAPIERVERBRAUCH GESAMT	t	5.754	6.158	5.527	9.145	8.351	8.181
davon nachhaltig produziert (PEFC- und FSC-Papier)	t	5.517	5.966	5.321	6.685	7.054	6.501

Abfall

GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5 SDG 3, 12

Bei der Österreichischen Post AG fällt Abfall zu 99,9% in Form von nicht-gefährlichem Abfall an. Rund 88% sind Wertstoffe, wie Papier oder Kunststoff, welche einem Recyclingprozess zugeführt werden können.

Kennzahlen	Einheit	Österreichische Post AG			Post-Konzern ¹		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
NICHT-GEFÄHRLICHER ABFALL	%	99,8	99,9	99,9	-	-	-
davon Restmüll	%	5,9	14,0	12,4	-	-	-
davon Wertstoffe für Wiederverwendung und Recycling	%	93,8	86,0	87,6	-	-	-
davon Papier/Karton	%	70,2	67,7	69,2	-	-	-
davon Altholz	%	19,3	13,9	13,8	-	-	-
davon Kunststoff	%	2,6	2,7	2,4	-	-	-
davon restliche Fraktionen (Glas, Metalle etc.)	%	1,7	1,6	2,2	-	-	-
GEFÄHRLICHER ABFALL	%	0,2	0,1	0,1	-	-	-

¹ Die Kennzahlen können für den Post-Konzern nicht berichtet werden.

Kennzahlen aus dem Bereich Mitarbeiter*innen

Mitarbeiter*innen

GRI 2-7, 2-8, 2-30 SDG 8

Die durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post lag im Jahr 2023 bei 27.254 Vollzeitkräften. Dies entspricht einem Anstieg des Personalstands gegenüber dem Vorjahr um 122 Vollzeitkräfte. Die Mehrheit der Konzernmitarbeiter*innen ist in der Österreichischen Post AG beschäftigt.

Die Belegschaft der Österreichischen Post AG bestand im Jahr 2023 aus durchschnittlich 17.020 Mitarbeiter*innen (Jahresmittelwert; Vollzeitäquivalente). Von diesen waren im Berichtsjahr 3.852 in einem Beamtenverhältnis, 13.085 in einem Angestelltenverhältnis und 83 als Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte gemäß ABGB tätig. Alle Mitarbeiter*innen (99%) bis auf die Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte gemäß ABGB (1%) unterliegen einem österreichischen Kollektivvertrag. Die Aushilfs- bzw. Urlaubersatzkräfte unterliegen gemäß Poststrukturgesetz (§ 19 Abs. 5 PTSG) den

Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB).

Die Österreichische Post AG begegnet einer herausfordernden Arbeitsmarktsituation mit zielgerichteten Maßnahmen, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und Mitarbeiter*innen langfristige Perspektiven zu bieten. Eine ausgewogene Work-Life-Balance und wertekonformes Arbeiten sind wichtige Eckpfeiler dieser Anstrengungen.

Der Post ist es ein wichtiges Anliegen, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen zu wahren und zu schützen – gerade in einem Umfeld mit steter Beschleunigung der Arbeit mit immer knapper werdenden Lieferzeiten, Belastungsspitzen und steigendem Stress. Maßnahmen, die hier ein Gegengewicht setzen und auf ein stärkeres Bewusstsein für psychische und physische Gesundheitsbelange hinwirken, sind von großer Bedeutung.

Österreichische Post AG

Post-Konzern

Kennzahlen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
MITARBEITER*INNEN GESAMT (VZK)¹	17.654	17.303	17.020	27.275	27.132	27.254
davon Frauen	5.585	5.510	5.360	7.725	7.765	7.726
davon Frauen (VZK in %)	31,6	31,8	31,5	28,3	28,6	28,3
davon Männer	12.070	11.793	11.660	19.551	19.367	19.527
davon Männer (VZK in %)	68,4	68,2	68,5	71,7	71,4	71,7
BEAMTETE MITARBEITER*INNEN (VZK)³	4.554	4.208	3.852	4.578	4.243	3.892
davon Frauen	620	577	528	620	578	529
davon Männer	3.934	3.631	3.324	3.959	3.665	3.363
MITARBEITER*INNEN IM ANGESTELLTEN-DIENSTVERHÄLTNIS (VZK)³	12.975	13.017	13.085	15.742	16.146	16.475
davon Frauen	4.905	4.900	4.799	6.008	6.165	6.193
davon Männer	8.070	8.117	8.287	9.734	9.981	10.282
MITARBEITER*INNEN NACH ABGB (VZK)^{2,3}	126	78	83	366	275	87
davon Frauen	60	33	34	113	86	34
davon Männer	65	45	50	253	189	52
ARBEITER*INNEN (VZK)⁴	-	-	-	6.589	6.468	6.800
davon Frauen	-	-	-	984	936	969
davon Männer	-	-	-	5.605	5.532	5.831
MITARBEITER*INNEN VOLLZEIT (KÖPFE)	15.538	15.269	15.142	25.160	24.843	25.115
davon Frauen	4.162	4.107	4.025	6.197	6.187	6.216
davon Frauen (in %)	26,8	26,9	26,6	24,6	24,9	24,8
davon Männer	11.376	11.162	11.118	18.963	18.656	18.899
davon Männer (in %)	73,2	73,1	73,4	75,4	75,1	75,2
MITARBEITER*INNEN TEILZEIT (KÖPFE)	3.816	3.672	3.458	4.171	4.070	3.848
davon Frauen	2.582	2.503	2.378	2.823	2.771	2.637
davon Frauen (in %)	67,7	68,2	68,8	67,7	68,1	68,5
davon Männer	1.234	1.169	1.080	1.348	1.299	1.211
davon Männer (in %)	32,3	31,8	31,2	32,3	31,9	31,5
DURCHSCHNITTliche BETRIEBS-ZUGEHÖRIGKEIT BEAMTETE MITARBEITER*INNEN (JAHRE)	36	37	38	36	37	38
DURCHSCHNITTliche BETRIEBS-ZUGEHÖRIGKEIT MITARBEITER*INNEN IM ANGESTELLTENDIENSTVERHÄLTNIS (JAHRE)	9	9	9	9	9	9
DURCHSCHNITTliche BETRIEBS-ZUGEHÖRIGKEIT ARBEITER*INNEN (JAHRE)⁴	-	-	-	7	7	6
ZEITARBEITSKRÄFTE (VZK)	554	640	632	2.253	1.878	1.901

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² Sie unterliegen aufgrund einer Bestimmung im Poststrukturgesetz (§19 Abs. 5 PTSG) nicht dem Kollektivvertrag.

³ Alle beamteten Mitarbeiter*innen sind unbefristet angestellt, Mitarbeiter*innen im Angestelltendienstverhältnis sind überwiegend unbefristet tätig. 2023 waren davon 1.131 VZK befristet (inkludiert Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG, die sich in der Probezeit befinden und danach in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen) Mitarbeiter*innen nach ABGB sind grundsätzlich befristet tätig.

⁴ Arbeiter*innen sind nur bei Konzernunternehmen vorhanden und werden für das Jahr 2021 erstmalig berichtet.

Die Fluktuation bei der Österreichischen Post AG lag im Berichtsjahr 2023 bei 15,7% und ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Auch in der Konzernbetrachtung ist die Fluktuation gesunken und lag im Berichtsjahr 2023 bei 17,1%.

Während die Abgänge bei den Mitarbeiter*innen in den Altersgruppen der unter 30-Jährigen und 30–50 Jährigen gesunken sind, gab es einen Anstieg bei den Abgängen der Mitarbeiter*innen ab 51 Jahren.

Kennzahlen	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
FLUKTUATION						
(ABGÄNGE ABSOLUT IN KÖPFEN)¹	3.105	3.329	2.902	4.956	5.149	4.784
davon Frauen	1.255	1.364	1.191	1.614	1.765	1.615
davon Männer	1.850	1.965	1.711	3.342	3.384	3.169
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	1.266	1.289	1.099	2.133	2.026	1.774
30–50 Jahre	1.160	1.334	1.020	1.941	2.204	1.953
ab 51 Jahren	679	706	783	882	919	1.057
FLUKTUATION (ABGÄNGE IN %)^{1,2}	16,0	17,6	15,7	16,9	17,5	17,1
davon Frauen	40,4	41,0	41,0	32,6	34,3	33,8
davon Männer	59,6	59,0	59,0	67,4	65,7	66,2
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	40,8	38,7	37,9	43,0	39,4	37,1
30–50 Jahre	37,4	40,1	35,1	39,2	42,8	40,8
ab 51 Jahren	21,9	21,2	27,0	17,8	17,9	22,1
ZUGÄNGE (ABSOLUT IN KÖPFEN)¹	2.920	2.865	–³	4.072	4.765	–³
davon Frauen	1.283	1.205	– ³	1.597	1.724	– ³
davon Männer	1.637	1.660	– ³	2.476	3.041	– ³
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	1.631	1.528	– ³	2.188	2.430	– ³
30–50 Jahre	1.159	1.183	– ³	1.666	2.045	– ³
ab 51 Jahren	130	154	– ³	218	290	– ³
ZUGÄNGE (IN %)^{1,2}	15,2	15,2	–³	14,0	16,9	–³
davon Frauen	43,9	42,1	– ³	39,2	36,2	– ³
davon Männer	56,1	57,9	– ³	60,8	63,8	– ³
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	55,9	53,3	– ³	53,7	51,0	– ³
30–50 Jahre	39,7	41,3	– ³	40,9	42,9	– ³
ab 51 Jahren	4,5	5,4	– ³	5,4	6,1	– ³

¹ Abgänge/Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Hierbei sind sämtliche Formen des Abgangs mitberücksichtigt.

² Abgänge/Zugänge in Relation zu Periodendurchschnitt Mitarbeiter*innen (Köpfe)

³ Zugänge Stammpersonal mit zumindest sechsmonatigem Dienstverhältnis. Aufgrund dieser Post-internen Definition können die Zugänge für das Berichtsjahr nicht berichtet werden, da der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bereits im März veröffentlicht wird.

Diversität

GRI 405-1 SDG 5, 8

Der Post-Konzern vereint Mitarbeiter*innen mit einer großen Diversität. Wir verfolgen das Ziel, diese Vielfalt bewusst zu fördern und allen Mitarbeiter*innen ein chancengleiches und inklusives Arbeiten zu ermöglichen.

Mit verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter will die Österreichische Post AG bis 2030 das strategische Ziel von 40% Frauenanteil in Führungspositionen erreichen. Das Thema Frauenförderung wird bei der Österreichischen Post AG im Gender-Balance-Projekt Elly gesteuert. Die diesem Projekt zugrunde liegende Kennzahl „Frauen in leitenden Positionen“ hat sich von 36,1% im Jahr 2022 auf 37,1% im Jahr 2023 weiter erhöht. Die kontinuierlichen Zielvereinbarungen und Evaluierungen mit den Top-Führungskräften zeigen damit nachhaltige Wirkung.

In den Kennzahlen des Gender-Balance-Projekts Elly werden zur Steuerung von Maßnahmen ausschließlich Mitarbeiter*innen der Österreichischen Post AG (exkl. Konzernunternehmen) berücksichtigt. Diese Kennzahlen werden in Köpfen als Jahresmittelwert dargestellt. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

Die Kennzahlen für „Mitarbeiter*innen gesamt (Köpfe; Elly-Definition)“ stellen die Basis für die „Mitarbeiter*innen in leitenden Positionen (Köpfe; Elly-Definition)“ dar und werden nach der gleichen Definition berechnet. Diese Zahlen sind somit nicht mit der Summe der „Mitarbeiter*innen Vollzeit (Köpfe)“ und „Mitarbeiter*innen Teilzeit (Köpfe)“ vergleichbar.

Kennzahlen	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
MITARBEITER*INNEN MIT BEHINDERUNG	1.172	1.125	1.123	1.381	1.362	1.350
MITARBEITER*INNEN (VZK¹) NACH ALTERSKLASSEN	17.654	17.303	17.020	27.275	27.132	27.254
unter 30 Jahren	3.442	3.300	3.211	5.712	5.407	5.596
30–50 Jahre	7.644	7.391	7.214	13.719	13.740	13.689
ab 51 Jahren	6.568	6.613	6.594	7.844	7.985	7.968
MITARBEITER*INNEN NACH ALTERSKLASSEN IN %						
unter 30 Jahren	19,5	19,1	18,9	20,9	19,9	20,5
30–50 Jahre	43,3	42,7	42,4	50,3	50,6	50,2
ab 51 Jahren	37,2	38,2	38,7	28,8	29,4	29,2
MITARBEITER*INNEN GESAMT (KÖPFE; ELLY-DEFINITION)²	18.903	18.444	17.992	28.979	28.542	28.468
davon Frauen	6.929	6.813	6.572	9.286	9.263	9.138
davon Frauen (Köpfe in %)	36,7	36,9	36,5	32,0	32,5	32,1
davon Männer	11.974	11.632	11.420	19.693	19.278	19.329
davon Männer (Köpfe in %)	63,3	63,1	63,5	68,0	67,5	67,9
MITARBEITER*INNEN IN LEITENDEN POSITIONEN (KÖPFE; ELLY-DEFINITION)²	991	984	1.031	1.697	1.319	1.376
davon Frauen	348	355	382	576	458	481
davon Männer	643	629	649	1.121	861	895
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	54	53	66	84	65	78
30–50 Jahre	415	398	428	1.016	657	691
ab 51 Jahren	522	533	537	597	596	607

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite



	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
Kennzahlen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
MITARBEITER*INNEN IN LEITENDEN POSITIONEN (IN %; ELLY-DEFINITION)²	5,2	5,3	5,7	5,9	4,6	4,8
davon Frauen	35,1	36,1	37,1	33,9	34,7	35,0
davon Männer	64,9	63,9	62,9	66,1	65,3	65,0
nach Altersgruppen						
unter 30 Jahren	5,4	5,4	6,4	4,9	4,9	5,7
30–50 Jahre	41,9	40,4	41,5	59,9	49,9	50,2
ab 51 Jahren	52,7	54,2	52,1	35,2	45,2	44,1

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² Kennzahlen gemäß der Definition des Gender-Balance-Projekts Elly. Es werden jene Abrechnungseinheiten ausgenommen, die nicht im Projektumfang inkludiert sind. Dies betrifft vorwiegend den Post-Arbeitsmarkt. Langfristig abwesende Mitarbeiter*innen werden berücksichtigt.

Krankenstand und Unfälle

GRI 403-9 SOG 3, 8

Die Krankenstandsquote der Österreichischen Post AG ist im Jahr 2023 von 9,9% auf 9,0% gesunken. Auf Konzernebene hat sich die Krankenstandsquote von 7,5% auf 6,6% reduziert.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist bei der Österreichischen Post AG von 771 im Jahr 2022 auf 751 im Berichtsjahr 2023 weiter zurückgegangen. Durch gezielte Maßnahmen und Schulungen konnte ein weiterer Rückgang der Arbeitsunfälle in den Kategorien „Sturz und Fall“ und „Bedienung eines Arbeitsmittels“ erzielt werden.

Hauptunfallursachen und die größten Risikofaktoren für schwere Unfälle sind Unfälle durch Sturz und

Fall und Verletzungen bei der Bedienung von Arbeitsmitteln. Nach einem Unfall werden die Ursachen erhoben, die Gefahren nachevaluiert und entsprechende Gegenmaßnahmen festgelegt. Die verunfallte Person erhält eine Unterweisung. Bei schwereren Unfällen findet zusätzlich eine Unterweisung aller potenziell betroffenen Mitarbeiter*innen statt. Für Dienststellen, an denen bestimmte Unfallursachen häufig auftreten oder ansteigen, werden gezielte Präventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Im Jahr 2023 ereignete sich ein tödlicher Arbeitsunfall beim Konzernunternehmen Aras Kargo.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
Kennzahlen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
KRANKENSTANDSQUOTE MITARBEITER*INNEN (VZK¹ IN %)	8,3	9,9	9,0	6,5	7,5	6,6
davon Frauen (in %)	30,4	31,1	30,6	30,6	31,1	31,6
davon Männer (in %)	69,6	68,9	69,4	69,4	68,9	68,4
AUSFALLTAGE PRO KRANKENSTAND (ARBEITSTAGE)	9,1	9,0	9,0	8,7	8,4	8,0
davon Frauen	7,7	7,6	7,6	7,8	7,5	6,9
davon Männer	9,9	9,9	9,9	9,2	8,9	8,6
ANZAHL DER ARBEITSUNFÄLLE²	843	771	751	1.096	1.103	1.096
davon Frauen	344	339	345	364	362	368
davon Männer	499	432	406	732	741	728
davon schwere Unfälle ³	5	9	11	6	10	12
davon Frauen	1	3	6	2	3	6
davon Männer	4	6	5	4	7	6
davon tödliche Unfälle	0	1	0	1	1	1

Fortsetzung Tabelle auf Folgeseite



	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
Kennzahlen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
davon Frauen	0	1	0	0	1	0
davon Männer	0	0	0	1	0	1
UNFALLHÄUFIGKEIT^{2,4}	28	27	27	22	23	23
UNFALLHÄUFIGKEIT FÜR SCHWERE UNFÄLLE^{2,3,4}	0,2	0,3	0,4	0,1	0,2	0,3

¹ VZK = Vollzeitkräfte

² Unfälle ab einem Ausfalltag inkl. Folgekrankstände (inkl. Wegunfälle im Dienst).

³ Unfälle mit sechs Monaten oder mehr Ausfalltagen. Nur tatsächliche Abwesenheitszeiten werden berichtet, erwartete Abwesenheitszeiten werden nicht berücksichtigt.

⁴ Anzahl der Arbeitsunfälle (ab einem Ausfalltag) im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden, bezogen auf 1 Mio Arbeitsstunden. Die Berechnung erfolgt analog für die Unfallhäufigkeit schwerer Unfälle.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 SDG 5

Sowohl bei der Österreichischen Post AG als auch im gesamten Post-Konzern gab es im Jahr 2023 erneut eine deutliche Steigerung bei der Anzahl der Seminare, Seminarteilnehmer*innen und Schulungspersonenstunden, sowohl bei Präsenztrainings als auch bei E-Learnings. Im Rahmen unseres Seminarangebots ist die Teilnehmer*innenanzahl konzernweit um 18 % gestiegen.

Bei der Österreichischen Post AG führten das Fortsetzen der Lehrlings-Akademie, das Ausbildungsangebot in der Distribution und vor allem die zahlreichen Workshops im Rahmen des Unternehmenskulturprojektes inklusive Ausbildung der Kulturbotschafter*innen zu diesem Anstieg. Das Angebot an E-Learnings konnte ebenfalls gesteigert werden.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
Kennzahlen	2021	2022	2023	2021	2022	2023
ANZAHL DER SEMINARE¹	1.333	1.470	1.682	2.313	2.890	3.282
ANZAHL DER SEMINARTEILNEHMER*INNEN	52.067	61.883	82.710	104.272	129.423	153.071
davon Frauen (in %)	58,0	52,0	53,7	41,5	36,2	41,9
davon Männer (in %)	42,0	48,0	46,3	58,5	63,8	58,1
SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN	133.342	137.275	152.384	215.825	261.614	303.690
DURCHSCHNITTliche SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN FRAUEN PRO JAHR	9,7	8,4	10,0	9,5	10,1	11,7
DURCHSCHNITTliche SCHULUNGSPERSONENSTUNDEN MÄNNER PRO JAHR	5,4	6,7	7,2	6,4	8,6	10,0

¹ Inklusive E-Learnings

EU-Taxonomie

Informationen zur EU-Taxonomie-Verordnung sowie qualitative und quantitative Angaben zur Berechnungsweise des taxonomiefähigen und -konformen Umsatzes, CapEx und OpEx.

Die EU-Taxonomie schafft erstmals ein einheitliches Verständnis über die Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten in der EU. Sie ist ein im EU-Aktionsplan „Sustainable Finance“ festgelegtes Instrument zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien und Wirtschaftstätigkeiten. Ziel ist es, Kapitalflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Dafür liefert die EU-Taxonomie ein EU-weit einheitliches Klassifizierungssystem. Es soll einen Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralität in der Europäischen Union bis 2050 leisten und zugleich den Green Deal der Europäischen Union unterstützen.

Wirtschaftstätigkeiten gelten in der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von mindestens einem Umweltziel leisten, ohne dabei ein anderes Umweltziel wesentlich zu beeinträchtigen. Zugleich müssen gewisse Mindeststandards im Bereich Soziales und Governance erfüllt werden. Die EU-Taxonomie enthält insgesamt sechs Umweltziele: Klimaschutz (1), Anpassung an den Klimawandel (2), nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen (3), Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (4), Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (5) und Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (6). Der Erfüllungsgrad der Ziele wird anhand technischer Bewertungskriterien festgelegt.

Rechtliche Grundlage

Die Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 (kurz: EU-Taxonomie) über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen verpflichtet große, kapitalmarktorientierte Unternehmen wie die Österreichische Post AG, Informationen offen zu legen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig einzustufen sind. Für das Geschäftsjahr 2023 ist die Offenlegung des

taxonomiefähigen und des taxonomiekonformen Anteils an Umsatz, CapEx und OpEx für die Klimaziele (Climate Delegated Act (EU) 2021/2139 iVm (EU) 2023/2485) sowie der taxonomiefähige Anteil der restlichen vier Umweltziele (Environmental Delegated Act (EU) 2023/2486) vorgesehen. Der taxonomiefähige Anteil spiegelt die Zuordnung zu von der EU-Taxonomie erfassten, potenziell ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten wider. Der taxonomiekonforme Anteil ist an die Erfüllung technischer Bewertungskriterien und sozialer Mindeststandards geknüpft und zeigt den tatsächlich ökologisch nachhaltigen Anteil an Umsatz, CapEx und OpEx. Die ökologische Nachhaltigkeit einer Wirtschaftstätigkeit bestimmt sich nach den sechs, von der EU priorisierten, Umweltzielen.

Die Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie umfasst die Österreichische Post AG und ihre vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Entsprechend den Vorgaben der europäischen NFI-Richtlinie bzw. von §§ 267a und 243b UGB (NaDiVeG) erfolgt die Berichterstattung sowohl für die Österreichische Post AG als auch den Konzern der Österreichischen Post AG. Die jeweiligen Kennzahlen werden getrennt in den Tabellen dargestellt. Die Berichterstattung erfolgt gemäß der Disclosure Delegated Acts¹, welche die EU-Taxonomie ergänzen. Darin werden die Anforderungen an Nicht-Finanzunternehmen festgelegt. Die bank99 als Kreditinstitut und vollkonsolidiertes Konzernunternehmen wird gemäß der Ausführung der Europäischen Kommission² zu Mischkonzernen der Berichterstattung des Mutterunternehmens untergeordnet und in die Berichterstattung des Nicht-Finanzunternehmens Post integriert.

(EU) 2021/2178 iVm (EU) 2023/2486

² EU Kommission: Frequently asked questions: How should financial and non-financial undertakings report taxonomy-eligible economic activities and assets in accordance with the Taxonomy Regulation Article 8 Disclosures Delegated Act? (20. Dezember 2021)



G11 Drei-Stufen-Test zur Taxonomiekonformität

Für die Einstufung als ökologisch nachhaltig muss eine wirtschaftliche Aktivität:



Projektansatz

Für die Umsetzung der Anforderungen der EU-Taxonomie an die Berichterstattung wurde 2021 ein interdisziplinäres Projektteam aus den Bereichen Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement, Investor Relations, Konzernrechnungswesen und Konzerncontrolling gebildet. Zusätzlich werden laufend die Fachbereiche in die Projektarbeit einbezogen. 2021 wurden die Wirtschaftsaktivitäten des Climate Delegated Acts „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ analysiert. Parallel wurden die Definition der Kennzahlen Umsatz, CapEx und OpEx abgeleitet und Erhebungsmodelle für die Umsetzung in der Post hinsichtlich des Nenners und des Zählers der jeweiligen Kennzahl entwickelt. Die aufgestellten Definitionen und Modelle hat die Österreichische Post 2022 um die Anforderungen zur Taxonomiekonformität ergänzt. Im Jahr 2023 wurden die Ergänzungen des Climate Delegated Acts, des Disclosure Delegated Acts und die neu hinzugekommenen Aktivitäten des Environmental Delegated Acts in die Analysen einbezogen.

Auf Basis der etablierten Modelle wurde zentral die Berechnung des Nenners vorgenommen und für den Zähler Datenerhebungen bei den Fachabteilungen und vollkonsolidierten Konzernunternehmen eingeleitet. Zusätzlich findet ein regelmäßiger Austausch mit anderen Finanzmarktteilnehmer*innen sowie internationalen Postgesellschaften im Rahmen von Arbeitsgruppen statt. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis der Anforderungen der EU-Taxonomie zu gewinnen und im Sinne der Vergleichbarkeit Auslegungsfragen zu diskutieren und Best-Practice-Lösungen zu

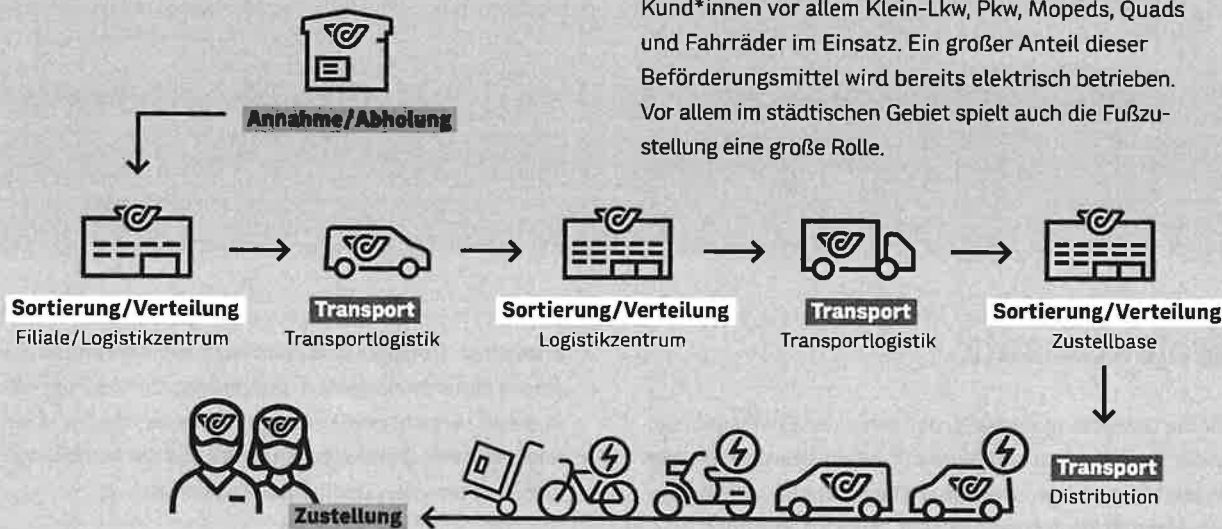
erarbeiten. Trotzdem sind noch nicht alle Interpretationsfragen hinreichend geklärt. Die Österreichische Post wählt in dieser Hinsicht eine konservative Auslegung der Kriterien und passt ihre Sichtweise entsprechend der laufend veröffentlichten FAQs der EU-Kommission an.

Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten

Die Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte durch ein Screening des Climate Delegated Acts und des Environmental Delegated Acts zu allen sechs Umweltzielen. Eine Ersterhebung wurde 2021 zentral durch das Projektteam durchgeführt und im weiteren Verlauf durch Gespräche mit den Fachabteilungen ergänzt. Die Einschätzung wird seither jährlich aktualisiert und ebenfalls für die neu hinzugekommenen vollkonsolidierten Konzernunternehmen durchgeführt. Im Jahr 2023 ist der Frachtluftverkehr als neue Aktivität hinzugekommen. Für die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit wurden die Wirtschaftsaktivitäten umfänglich auf Basis ihrer Beschreibung gescreent. Derzeit kommen bei der Österreichischen Post ausschließlich Aktivitäten des Umweltzieles Klimaschutz zur Anwendung und werden in der Taxonomieberichterstattung berücksichtigt. Durch die genaue Analyse der Wirtschaftsaktivitäten bei der Zuordnung zu den jeweiligen Umweltzielen werden auch Doppelzuordnungen identifiziert und vermieden.

Der Prozess der Sortierung beinhaltet das Sortieren von Sendungen an unseren Logistikstandorten zur Verteilung an die Empfänger*innen. In diesem Prozessschritt sind auch die Umladetätigkeiten der Sendungen auf die jeweils geeignetsten Transportmittel wie Lkw, Pkw, Mopeds, Quads, Lastenräder oder die Vorbereitung für die Fußzustellung enthalten.

Der Prozess des Transports deckt einerseits Transporte zwischen Standorten wie Filialen, Logistikzentren und Zustellbasen und andererseits die Zustellung der Sendungen an die Empfänger*innen ab. Die Transportmittel unterscheiden sich nach Distanz. Während in der Transportlogistik für Langstrecken Lkw und Transporter eingesetzt werden, sind für die kürzeren Distanzen bei der Distribution zu unseren Kund*innen vor allem Klein-Lkw, Pkw, Mopeds, Quads und Fahrräder im Einsatz. Ein großer Anteil dieser Beförderungsmittel wird bereits elektrisch betrieben. Vor allem im städtischen Gebiet spielt auch die Fußzustellung eine große Rolle.



Das Geschäftsmodell der Post besteht zum Großteil aus der Zustellung von Brief-, Werbe- und Paket-Sendungen, für die sowohl Transport- als auch Sortierleistungen notwendig sind (siehe Grafik oben). Aus diesem Grund sind für die Post vor allem die von der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit Verkehr, Logistik und Transport von Bedeutung. Der Großteil der identifizierten Aktivitäten bezieht sich auf die Investition sowie den Betrieb von verschiedenen Fahrzeugen und die Infrastruktur zur Beförderung von Gütern. Konkret umfasst das den Transport mit Lkw (Aktivität CCM 6.6), mit Klein-Lkw, Pkw und Mopeds (Aktivität CCM 6.5), die Beförderung durch Fahrräder und die Fußzustellung (Aktivität CCM 6.4) sowie die Infrastruktur (Gebäude und Anlagen) für Verteilung und Sortierung der Sendungen (Aktivität CCM 6.15).

Zusätzlich sind Investitionen und Betriebsausgaben in den taxonomiefähigen Bereichen Immobilien und Energie identifiziert worden. Die Vorauswahl wurde anhand der Aktivitäten der Österreichischen Post AG und eines Screenings der Aktivitäten der vollkonsolidierten Konzernunternehmen getroffen. Eine Auflistung der identifizierten

Wirtschaftsaktivitäten sowie der Änderungen im Vergleich zum Vorjahr sind in der Tabelle rechts beschrieben.

Anforderungen an die Taxonomiekonformität

Wirtschaftstätigkeiten gelten als taxonomiekonform, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung von mindestens einem Umweltziel leisten und dabei kein anderes Umweltziel wesentlich beeinträchtigen (Do no significant harm (DNSH)). Zusätzlich muss das Unternehmen Mindeststandards im Bereich Soziales und Governance (Minimum Safeguards) einhalten, um Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform ausweisen zu können.

Der Nachweis über den wesentlichen Beitrag sowie die Einhaltung der DNSH-Kriterien ist auf Aktivitätsbasis zu erbringen. Die wichtigsten Aktivitäten in Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell, die auch in direktem Zusammenhang mit der Umsatzgenerierung stehen, stellen die Aktivitäten in Zusammenhang mit Transport und Logistikinfrastruktur dar.

Der wesentliche Beitrag zum Umweltziel Klimaschutz ist für die Transportaktivitäten mit dem Nachweis einer emissionsfreien oder emissionsarmen Antriebsart verbunden. Dieses Kriterium wird von der Zustellung zu Fuß, mit dem Fahrrad, mit E-Fahrzeugen sowie unseren modernsten dieselbetriebenen Lkw erfüllt. Das DNSH-Kriterium zur Kreislaufwirtschaft verlangt ein Konzept zum Umgang mit ausgeschiedenen Fahrzeugen und Vorgaben zur Weiterverwendung bzw. dem Recycling. Das DNSH-Kriterium zum Umweltschutz hat strenge Anforderungen in Bezug auf die Reifen der Fahrzeuge. Die im Einsatz befindlichen Reifen müssen die besten am Markt verfügbaren Produkte hinsichtlich Kraftstoffeffizienz (besten zwei Klassen) und externes Rollgeräusch (beste Klasse) unter der Berücksichtigung spezifischer vom Unternehmen definierter Reifencharakteristika (z.B. Dimension, Sommer-/ Winterreifen) sein. Derzeit entsprechen nicht alle Reifen diesen Vorgaben, wodurch die Mehrheit der elektrisch betriebenen Klein-Lkw Zustellfahrzeuge nur als taxonomiefähig, aber nicht -konform eingestuft werden muss. Ein Teil

der 2023 neu beschafften Fahrzeuge wurde schon mit den DNSH-Kriterien entsprechenden Reifen ausgestattet. Eine Umstellung weiterer Fahrzeuge wird aktuell geprüft.

Im Bereich der Logistikinfrastruktur wird der wesentliche Beitrag zum Klimaschutz von allen Gebäuden, Anlagen und Maschinen erfüllt. Ausschlaggebend dafür ist, dass die Infrastruktur der Umladung von Gütern zwischen verschiedenen Transportmitteln dient. Die DNSH-Kriterien können für Maschinen sowie die Infrastruktur der ersten und letzten Meile erfüllt werden. Bei der Bewertung der Taxonomiekonformität wurden jene technische Bewertungskriterien herangezogen, welche für Maschinen im Zusammenhang mit der Wirtschaftsaktivität CCM 6.15 relevant sind³. Für Logistikgebäude, bei denen weitere DNSH-Kriterien zur Anwendung kommen, war es noch nicht möglich, die erforderlichen Nachweise flächendeckend zu erheben.

³ Europäische Kommission: Bekanntmachung der Kommission zur Auslegung und Anwendung bestimmter Rechtsvorschriften des delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie [...] (C/2023/267), Frage 9, 20.10.2023

Code	Wirtschaftsaktivität Klimaschutz	Aktivität der Österreichischen Post	2022	2023
CCM 4.1	Stromerzeugung mittels Photovoltaiktechnologie	Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung in Logistikzentren und Zustellbasen	☑	☑
CCM 4.16	Installation und Betrieb elektrischer Wärmepumpen	Wärmepumpen in Gebäuden; wird nach einer Klarstellung in den FAQs der EU-Kommission unter CCM 7.6 berichtet	☑	☒
CCM 6.4	Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	Zustellung zu Fuß oder mit (E-)Fahrrädern	☑	☑
CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Pkw, Mopeds, Quads, Trikes oder leichte Nutzfahrzeuge für die Distribution oder als Managementfahrzeuge	☑	☑
CCM 6.6	Güterbeförderung im Straßenverkehr	Leichte Nutzfahrzeuge über 2,6t Bezugsmasse sowie Lkw für die Distribution und die Transportlogistik	☑	☑
CCM 6.15	Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	Logistikinfrastruktur zur Umladung und Verteilung von Briefen und Paketen (Logistikgebäude und darin befindliche -maschinen sowie Infrastruktur der ersten und letzten Meile)	☑	☑
CCM 6.19	Personen- und Frachtluftverkehr	Flugtransporte innerhalb des eigenen Netzwerkes	☒	☑
CCM 7.1	Neubau	Immobilien-Entwicklung zur Weiterverwertung (Verkauf oder Vermietung)	☑	☑
CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Energieeffizienzmaßnahmen bei Gebäuden	☑	☑
CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Ladestationen für Elektrofahrzeuge	☑	☑
CCM 7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Automatische Wärme-/Belüftungsregelung	☑	☑
CCM 7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Wärmepumpen in Gebäuden; vormals Aktivität CCM 4.16	☒	☑
CCM 7.7	Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	Eigenständige Verwaltungs- und Bürogebäude ¹	☑	☑

¹ 2022 nur Österreichische Post AG und Aras Kargo berichtet; 2023 Ausweitung auf konzernweite Berichterstattung

☑ Aktivität berichtet ☒ Aktivität nicht berichtet

Für vollkonsolidierte Konzerngesellschaften in Österreich wurde 2023 ein Projekt zur Erhebung der Nachweise durchgeführt, welches zu einer deutlichen Steigerung des taxonomiekonformen Anteils bei Umsatz und OpEx geführt hat. Für CapEx konnten spezifische Nachweise zum Recycling von Bauabfällen nur für einzelne Großprojekte erhoben werden. In vollkonsolidierte Konzerngesellschaften außerhalb von Österreich werden Logistikgebäude vorerst weiterhin nur als taxoniefähig, aber nicht -konform ausgewiesen. Im Geschäftsjahr 2024 wird weiter an der Sammlung der Nachweise gearbeitet.

Die weiteren ausgewiesenen Aktivitäten in Verbindung mit CapEx und OpEx sind in den Tabellen auf Seite 148 und 150 ersichtlich.

Als DNSH-Kriterium im Zusammenhang mit der Anpassung an den Klimawandel ist für alle Aktivitäten eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung vorzunehmen. Dabei müssen physische Klimarisiken unter Berücksichtigung der durch die Regulatorik vorgesehenen Klimaszenarien betrachtet werden und deren Auswirkung auf die Wirtschaftsaktivitäten abgeschätzt werden. Falls wesentliche Risiken identifiziert wurden, müssen Anpassungsmaßnahmen erarbeitet werden. 2022 wurde eine konzernweite Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchgeführt, die 2023 für neu hinzugekommene Standorte upgedatet wurde. Die unterjährig neu hinzugekommene vollkonsolidierte Konzerngesellschaft in Aserbaidschan wurde noch nicht in die Analyse einbezogen und der damit verbundene Umsatz, CapEx und OpEx ist daher nicht taxonomiekonform. Die Ergebnisse sind ab Seite 48ff zu finden.

Die Einhaltung von Mindeststandards im Sozial- und Governance-Bereich ist Teil der Prüfung zur Taxonomiekonformität. Die EU-Taxonomie bezieht sich bei den Vorgaben zum Mindestschutz auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die acht Kernüberkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie auf die Internationale Charta der Menschenrechte. Der Themenbereich Menschen- und Arbeitsrechte bekommt dadurch einen besonderen Fokus. Die Leitlinien adressieren aber auch die Bereiche Compliance, Steuern, Beschaffung sowie Umwelt. Die Vorgaben zu den vielfältigen Themenbereichen sind in unserem konzernweiten Verhaltens- und Ethikkodex sowie unserer im Jahr 2022 veröffentlichten Grundsatzerklärung für Menschenrechte verankert. Zusätzlich wurden der Verhaltenskodex für Auftragnehmer*innen aktualisiert sowie eine Social-Compliance-Richtlinie veröffentlicht. Die gesteigerten Anforderungen an soziale Compliance wurden ebenfalls in das konzernweite Compliance-Management-System (CMS), in das Risikomanagement sowie in die Lieferant*innen-Beurteilung (Vendor Integrity Check) integriert.

Details zu den Managementansätzen und Due-Diligence-Maßnahmen finden sich in den Kapiteln „Compliance“ (S. 69ff), „Menschenrechte“ (S. 71f), „Steuern“ (S. 75f), „Einkauf“ (S. 66f) sowie „Umweltmanagement“ (S. 82ff).

Definition und Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen

Die Definition der erforderlichen Kennzahlen erfolgte entsprechend den Vorgaben der Disclosure Delegated Acts, in denen die Methodik und die Anforderungen an die Berichterstattung für Nicht-Finanzunternehmen erläutert werden. Die Österreichische Post berichtet als Konzern mit Finanz- und Nicht-Finanzunternehmen die konsolidierten Taxonomie-Kennzahlen nach den Standards für Nicht-Finanzunternehmen, da die Muttergesellschaft Österreichische Post AG ein Nicht-Finanzunternehmen ist.

Als Ausgangsbasis werden für den österreichischen Post-Konzern die Daten aus dem IFRS Konzernabschluss und für die Österreichische Post AG die Daten aus dem Einzelabschluss der Österreichischen Post AG gemäß UGB nach einer Überleitung zu IFRS herangezogen. Die Definitionen der Kennzahlen für die EU-Taxonomie unterscheiden sich teilweise von den IFRS-Definitionen von Umsatz, CapEx und OpEx. Aus diesem Grund wird im ersten Schritt ein „Taxonomie-Filter“ auf die IFRS-Positionen angewendet, wodurch ausschließlich die taxonomie-relevanten Positionen bzw. Daten aus den Positionen für die Berechnung des Nenners, also der Basis, der jeweiligen Taxonomie-Kennzahl herangezogen werden. Für die Berechnung des Zählers werden die taxoniefähigen und taxonomiekonformen Positionen des Nenners mittels einer Zuordnung zu den von der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten ermittelt.

Taxoniefähiger und taxonomiekonformer Umsatz

Entsprechend der Definition des Nenners für die Taxonomie-Kennzahl Umsatz wird die Position Umsatzerlöse gemäß IAS 1.82 (a) aus der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung als Basis verwendet. Nicht berücksichtigt und daher abgezogen werden jene in der Position enthaltenen Erträge aus Finanzdienstleistungen, welche in den Anwendungsbereich des IFRS 9 fallen (Zinserträge der bank99).⁴

⁴ Für nähere Erläuterungen wird auf Punkt 3 Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, Punkt 8 Erlöse aus Verträgen mit Kund*innen und Punkt 9 Ergebnis aus Finanzdienstleistungen im Konzernabschluss verwiesen.

Für die Österreichische Post AG, deren Einzelabschluss nach UGB erstellt wird, erfolgt die Angabe der Taxonomie-Kennzahlen dennoch nach IFRS (aus dem IFRS-Reporting-Package, wie es in den Konzernabschluss eingeht). Auf diese Weise ist ein konzerneinheitliches Vorgehen gewährleistet und der Informationsgehalt der Taxonomie-Kennzahlen wird auch im internationalen Vergleich verbessert.

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung der Umsatzerlöse nach UGB auf die Umsatzerlöse nach IFRS für die Österreichische Post AG.

Österreichische Post AG		
	Einheit	
UMSATZERLÖSE NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	2.033,8
darin enthaltene Erlöse aus Vermietung	Mio EUR	-39,0
darin enthaltene übrige Umsatzerlöse	Mio EUR	-18,0
Abweichender Zeitpunkt der Umsatzrealisierung nach IFRS	Mio EUR	0,3
Umsatzerlöse aus Agenturgeschäften	Mio EUR	-3,7
Unterschiedlicher Zeitpunkt Erlösrealisierung UGB – IFRS	Mio EUR	0,0
UMSATZERLÖSE NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.973,5

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung der Umsatzerlöse nach IFRS auf den Nenner, also auf die Basis, der Taxonomie-Kennzahl Umsatz.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	Einheit			Einheit		
UMSATZERLÖSE NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	1.973,5	100%	Mio EUR	2.740,8	100%
darin enthaltene Erträge aus Finanzinstrumenten nach IFRS 9	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-80,1	-2,9%
UMSATZ NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	1.973,5	100%	Mio EUR	2.660,7	97,1%

Um den taxonomiefähigen Umsatzanteil für den Zähler zu identifizieren wurde eine Zuordnung des Umsatzes zu den in der EU-Taxonomie definierten Wirtschaftstätigkeiten vorgenommen. Die Analyse zeigte, dass ausschließlich Umsätze aus Dienstleistungen und Produkten herangezogen werden können, denen Transportleistungen zugrunde liegen. Bei Produktumsätzen, die gemischte Umsatzpositionen darstellen, erfolgte eine Detailanalyse, inwieweit diese Logistikleistungen darstellen. Aufgrund des Geschäftsmodells der Österreichischen Post AG und ihren vollkonsolidierten Konzernunternehmen konnten knapp 95% der Umsätze Aktivitäten aus dem Sektor Verkehr, Transport und Logistik zugeordnet werden und sie fallen somit unter die EU-Taxonomie. Umsätze, die nicht taxonomiefähig sind, fallen im Wesentlichen in die Kategorien Finanzdienstleistungen, Handelswaren oder Business-Solutions.

Die identifizierten Umsätze müssen über ein Verteilungsmodell den von der EU-Taxonomie vorgegebenen Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet werden. Das Geschäftsmodell der Österreichischen Post AG bzw. des Konzerns besteht vorwiegend aus der Zustellung von Brief-, Werbe- und Paketsendungen. Der

Hauptleistungserstellungsprozess erfolgt durch den Transport mit verschiedenen Fahrzeugen bzw. zu Fuß sowie durch die Sortierung und Umladung der Produkte.

Die Zuordnung der Umsätze zu den identifizierten Aktivitäten erfolgt in Bezugnahme auf die Modalität der Beförderung bzw. der Zuordnung zur Infrastruktur. Es wird unterschieden in Lkw, schwere Klein-Lkw (Aktivität CCM 6.6), leichte Klein-Lkw, Pkw, Mopeds (Aktivität CCM 6.5), Fahrrad- und Fußzustellung (Aktivität CCM 6.4) sowie die notwendige Infrastruktur für Sortierung und Verteilung (Aktivität CCM 6.15). Für die Aufteilung auf die taxonomiefähigen und -konformen Wirtschaftstätigkeiten wird ein mehrstufiger kosten-, touren- und fahrzeug-basierter Verteilungsschlüssel genutzt. Auf diese Weise erfolgt die Zuordnung der Umsätze zu den Aktivitäten anhand der Anteile an den Kosten, anhand der Touren⁴ und anhand des Fahrzeugeinsatzes. Auf diese Weise werden auch Mehrfachzuordnungen von Umsätzen zu Aktivitäten vermieden.

⁴ Eine Tour wird einer Zustellart (Klein-Lkw, Moped, Fahrräder, zu Fuß etc.) zugeteilt und entspricht einem Zustellgebiet, das von einem*r Zusteller*in abgedeckt werden kann.

Das Schaubild erläutert die Vorgehensweise beim kostenbasierten Verteilungsschlüssel (siehe Grafik S. 140f).

In einem ersten Schritt werden die Kosten für die zwei Hauptbestandteile des Leistungserstellungsprozesses unterteilt: Transport sowie Sortierung und Verteilung.

Der Kostenblock Transport wird in die Bestandteile Transportlogistik, Distribution und Frachtluftverkehr unterteilt. Unter Transportlogistik werden nationale und internationale Langstreckentransporte „Line Haul“ und Transporte zwischen den Filialen, Logistikzentren und Zustellbasen verstanden. Die Distribution beschreibt die Zustellung der Sendungen auf kurzen Strecken zu den Empfänger*innen, die sogenannte „Letzte Meile“. Die Abholung bei Kund*innen („Erste Meile“) wird ebenso zugerechnet. Mit der Aufnahme neuer Aktivitäten im Climate Delegated Act wird erstmals auch der Flugverkehr taxonomiefähig (Aktivität CCM 6.19) und somit im Kostenverteilungsschlüssel berücksichtigt. Relevant ist dies in einem 2023 neu erworbenen

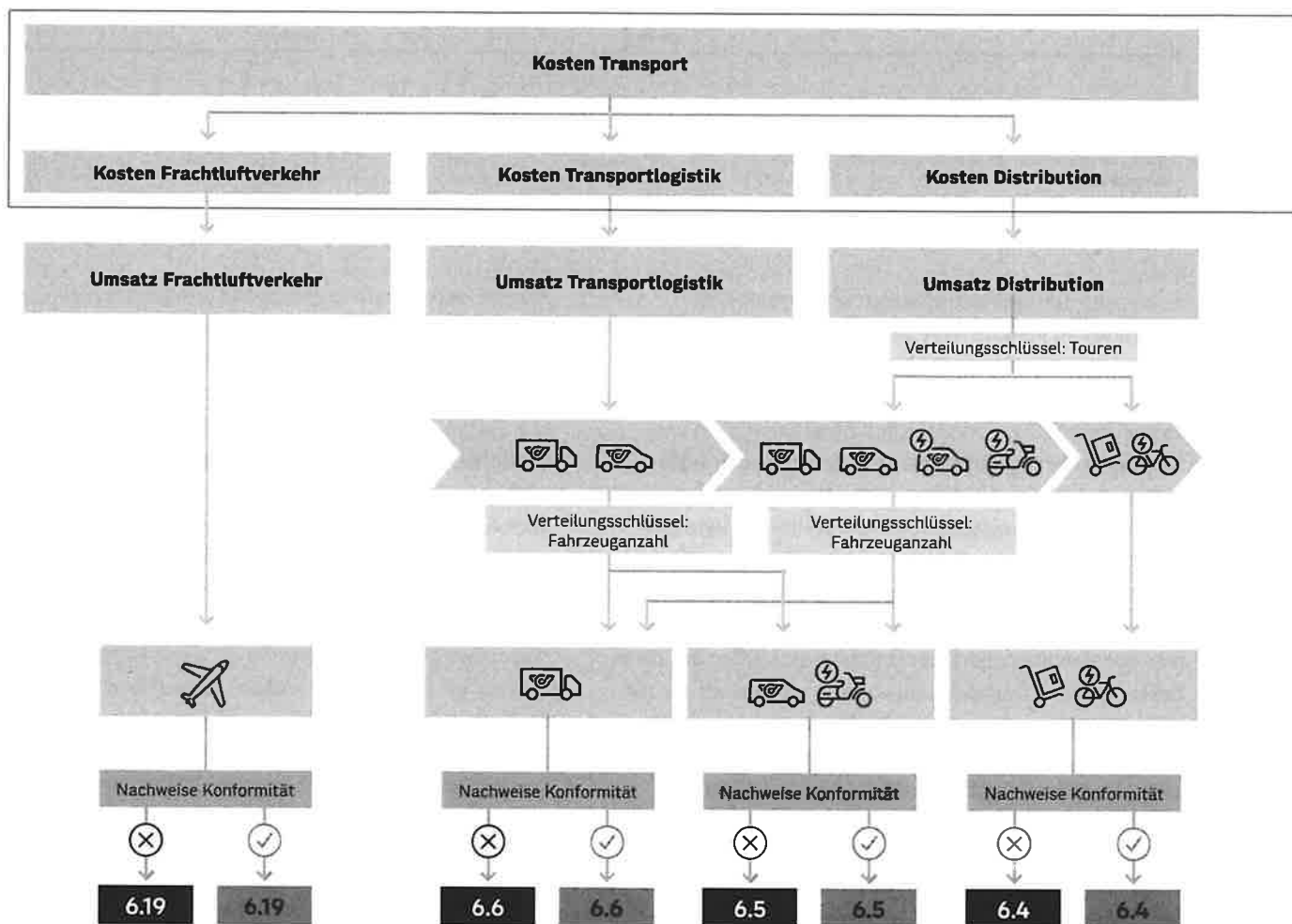
Konzernunternehmen in Aserbaidschan, die mittels Flugtransport-Frachtern Pakete transportiert.

Die Sortier- und Verteilleistung wird unter dem Kostenblock „Infrastruktur“ zusammengefasst. Dieser umfasst die Annahme, den Sortiervorgang sowie die Umladung der Sendungen. Darunter erfolgt eine Aufteilung in die Bestandteile „Gebäude“ und „Anlagen/Maschinen“. Darunter fallen Kosten im Zusammenhang mit Logistikzentren und Zustellbasen sowie mit Annahmemöglichkeiten bei Filialen oder Selbstbedienungsstationen. Inkludiert werden Kosten für Gebäude, technische Anlagen und Hilfsmittel sowie operatives Personal.

Kosten, die keiner der genannten Kategorien entsprechen, wie z.B. Overhead-Kosten (wesentliche Positionen sind Verwaltungsgebäude und -personal), werden nicht im Verteilungsschlüssel berücksichtigt.

Ausgehend von den Anteilen an den vier Kostenblöcken wird der zu verteilende Umsatz je Kategorie

G 13 Kostenbasierter Verteilungsschlüssel



✓ taxonomiekonform X taxonomiefähig, aber nicht -konform

ermittelt. Der so ermittelte Umsatz im Block Infrastruktur kann insgesamt der Aktivität CCM 6.15 zugeordnet werden und bildet den taxonomiefähigen Anteil für diese Aktivität.

Für den Transportumsatz sind sowohl im Block Transportlogistik als auch im Block Distribution weitere Aufteilungen für eine Zuordnung der Umsätze zu den Aktivitäten nötig. Bei der Transportlogistik wird der Umsatz über die Fahrzeuganzahl auf die taxonomiefähigen Aktivitäten CCM 6.6 und CCM 6.5 aufgeteilt. In der Distribution wird zunächst eine Verteilung über die eingeteilten Touren vorgenommen. Durch die Tourenverteilung kann der Anteil der mit Muskelkraft erwirtschafteten Umsätze ermittelt und direkt der Aktivität CCM 6.4 zugeordnet werden. Die restlichen Umsätze werden mit Fahrzeugen generiert und über einen fahrzeugbasierten Verteilungsschlüssel auf die Aktivitäten CCM 6.5 und CCM 6.6 aufgeteilt.

Der Verteilungsschlüssel mittels der Anzahl der Fahrzeuge wird verwendet, da eine Differenzierung der Fahrzeuge

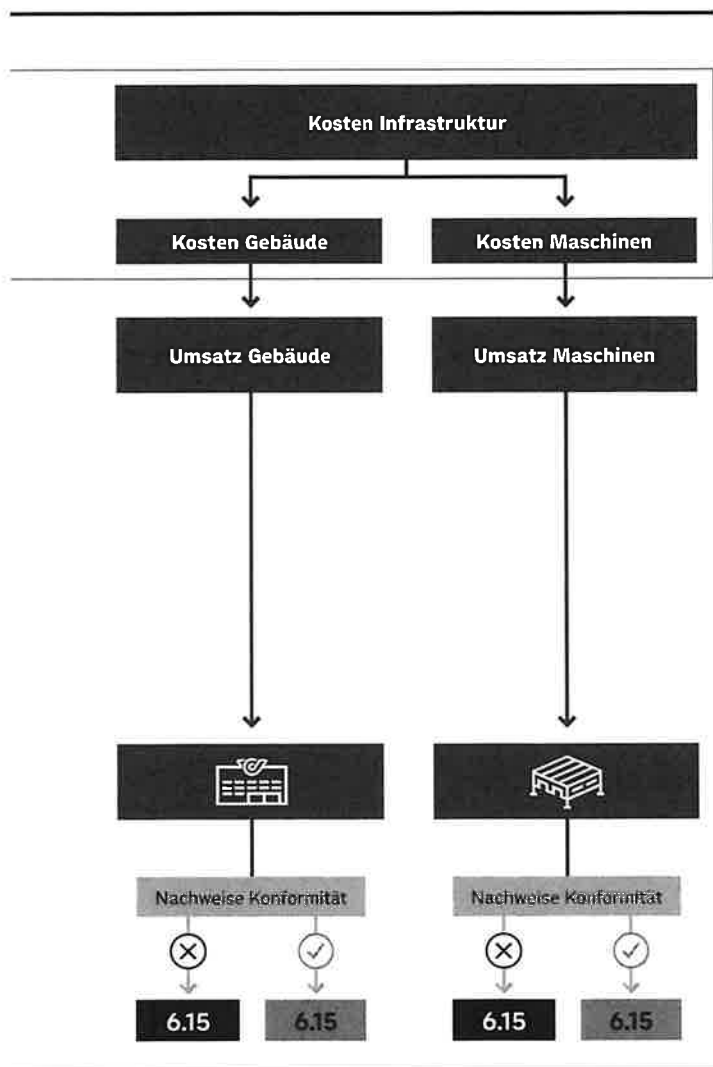
aus der Fahrzeugklasse N1 (Kraftfahrzeuge < 3,5 t) nach Gewicht erforderlich ist. Fahrzeuge der Klasse N1 sind grundsätzlich der Aktivität CCM 6.5 zuzuordnen. Bei einer Überschreitung der Bezugsmasse von 2,6 t müssen die Fahrzeuge jedoch der Aktivität CCM 6.6 zugeordnet werden.

Der taxonomiefähige Anteil am Umsatz entspricht 94,8% im Post-Konzern und liegt damit in etwa auf dem Vorjahresniveau (94,3%). Der taxonomiekonforme Anteil konnte 2023 deutlich von 32,8% auf 42,7% gesteigert werden. Der Grund dafür liegt einerseits in einem erhöhten Anteil an taxonomiekonformen E-Fahrzeugen und andererseits in der Neubewertung von Logistikgebäuden in Österreich als taxonomiekonform. Im Bereich der Zustellung birgt die Umstellung des Fuhrparks der Österreichischen Post auf E-Mobilität ein erhebliches Potenzial zum Ausbau der Taxonomiekonformität in der Zukunft. Bisher musste ein Großteil der E-Fahrzeuge auf Grund der strengen DNSH-Kriterien für Reifen als nicht taxonomiekonform ausgewiesen werden. Die Neubeschaffung von E-Fahrzeugen mit bereits passenden Reifen sowie eine Verbesserung der Datenqualität haben 2023 zu einer deutlichen Steigerung des taxonomiekonformen Anteils geführt. Mittlerweile sind etwa die Hälfte der E-Fahrzeuge taxonomiekonform. Transportleistungen, die von Frächter*innen erbracht werden, müssen dieselben Konformitätskriterien erfüllen wie eigene Fahrzeuge. Da es aktuell nicht flächendeckend möglich ist, diese Nachweise bei Frächtern einzuholen, werden bis auf wenige Ausnahmen die Frächterleistungen als taxonomiefähig, aber nicht -konform ausgewiesen. Auch hier wird es in den nächsten Jahren Bemühungen geben, diese Daten zu beschaffen.

— N siehe Umwelt & Klima, S. 82ff

Der zweitgrößte Anteil am taxonomiefähigen Umsatz wird durch Tätigkeiten mit Bezug auf Logistikinfrastruktur (Aktivität CCM 6.15) generiert. Die Maschinen in den Logistikzentren sowie die Anlagen der ersten und letzten Meile können derzeit schon als taxonomiekonform ausgewiesen werden. Für Logistikgebäude bestehen umfassende Nachweispflichten, denen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht vollumfänglich nachgekommen werden kann. Für vollkonsolidierte Konzerngesellschaften in Österreich konnten die Nachweise 2023 bereits großteils erhoben werden. Dadurch ist der taxonomiekonforme Anteil bei Logistikgebäuden im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. In diesem Bereich besteht in den kommenden Jahren weiteres Potenzial zum Ausbau der Taxonomiekonformität. Bei den Logistikzentren, Sortieranlagen und Zustellbasen setzt die Post vor allem auf eine moderne und energieeffiziente Infrastruktur und investiert in Photovoltaikanlagen zur Erzeugung von grünem Strom für den Betrieb der Anlagen und Gebäude.

— N siehe Umwelt & Klima, S. 84ff



Im Bereich Transportlogistik via Lkw (Aktivität CCM 6.6) investiert die Österreichische Post AG zum Teil bereits in emissionsarme Lkw, welche die Grenzwerte für den wesentlichen Beitrag der EU-Taxonomie erfüllen. Diese Fahrzeuge konnten jedoch nur als taxonmiefähig, aber nicht-konform beurteilt werden, da sie nicht die den DNSH-Kriterien entsprechende Bereifung besitzen. Der taxonomiekonforme Anteil bei der Aktivität CCM 6.6 stammt aus schweren E-Fahrzeugen für die Zustellung.

Die weitere Entwicklung emissionsarmer oder -freier Antriebstechnologien für Lkw birgt weiteres Potenzial für einen Ausbau der Taxonomiekonformität. Hier ist die Post aber von am Markt verfügbaren Alternativen – wie z.B. Wasserstoff – abhängig.

■  siehe Umwelt & Klima, S. 82ff

Im Zusammenhang mit Frachtlufttransport (CCM 6.19) ist für 2023 nur die Taxonomiefähigkeit zu berichten. Im kommenden Jahr wird eine Analyse der Taxonomiekonformität stattfinden.

Taxonmiefähiger und taxonomiekonformer CapEx

Die Definition des CapEx umfasst Zugänge von Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und auf Konzernebene auch die Zugänge von Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16)⁵. Nicht berücksichtigt

⁵ Detaillierte Darstellungen sind im Konzernabschluss im Punkt 17 Immaterielle Vermögenswerte, Punkt 18 Sachanlagen sowie Punkt 19 Leasingverhältnisse enthalten.

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des CapEx nach IFRS auf den Nenner, also die Basis, der Taxonomie-Kennzahl CapEx.

Österreichische Post AG				Post-Konzern			
	Einheit			Einheit			
CAPEX NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	239,6	100%	Mio EUR	239,3	100%	
Für die EU-Taxonomie nicht relevante/zusätzliche CapEx-Anteile	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-	-	
CAPEX NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	239,6	100%	Mio EUR	239,3	100%	

Die Ermittlung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl CapEx erfolgte durch eine Zuordnung der Positionen aus dem Anlageverzeichnis zu den von der EU-Taxonomie definierten und vorab identifizierten Wirtschaftstätigkeiten. Dabei gab es pro Anlagenzugang nur maximal eine

werden Investitionen in Finanzinstrumente und Investitionen über Joint Ventures. Die Definition nach IFRS entspricht damit auch der Definition für den Nenner der CapEx-Kennzahl nach EU-Taxonomie. Die Basis für die Berechnung des Nenners der CapEx-Kennzahl stellen Zugänge im Geschäftsjahr im Anlagenverzeichnis sowie Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen dar. Berücksichtigt werden auch Zugänge von Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen (IFRS 16).

Die Österreichische Post AG berichtet auch für ihren Einzelabschluss die Taxonomie-Kennzahlen auf Basis von IFRS, wie beim Punkt „Taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Umsatz“ erläutert. Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des CapEx nach UGB auf den CapEx nach IFRS für die Österreichische Post AG.

Österreichische Post AG		
	Einheit	
CAPEX NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	110,6
CapEx aus IFRS 16 (Leasing)	Mio EUR	127,6
CapEx aus selbsterstellter Software	Mio EUR	1,4
Sonstige Überleitungspositionen	Mio EUR	0,0
CAPEX NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	239,6

mögliche Zuordnung zu einer taxonomiefähigen Aktivität, wodurch Doppelzählungen vermieden wurden.

Die im Zähler der Taxonomie-Kennzahl CapEx enthaltenen Zugänge entfallen dabei mit folgenden Beträgen auf die wesentlichen Unterpositionen:

- Sachanlagen: Konzern: 125,5 Mio EUR
(Österreichische Post AG: 88,7 Mio EUR)
- Als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien,
die zum Buchwert erworben/angesetzt sind:
Konzern: 0,5 Mio EUR (Post AG: 0,5 Mio EUR)
- Aktivierte Nutzungsrechte an Vermögens-
werten (IFRS 16): Konzern: 67,2 Mio EUR
(Post AG: 127,6 Mio EUR)

Es wurden keine Zugänge von CapEx-Plänen zur Ausweitung der Taxonomiefähigkeit oder -konformität im Zähler der Taxonomie-Kennzahl CapEx berücksichtigt, da für das Geschäftsjahr 2023 keine entsprechenden Pläne vorlagen. Weiters gab es im Geschäftsjahr 2023 auch keine im Zähler berücksichtigten Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen.

Der taxonomiefähige Anteil am CapEx hat sich bei der Post leicht reduziert. Der taxonomiekonforme Anteil konnte im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 19,5% auf 59,0% gesteigert werden. Das liegt an einem 2023 durchgeführten Projekt zur Erhebung der technischen Nachweise für Logistikgebäude in Österreich sowie den Investitionen in E-Fahrzeuge mit konformen Reifen.

Die Post plant in den kommenden Jahren weitere Investitionen, welche potenziell taxonomiefähigen und in weiterer Folge ggfs. auch taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten zurechenbar sind. Der Großteil davon betrifft die Zustellflotte (Aktivität CCM 6.5) sowie die Transportlogistik (CCM 6.6). Der Neu- und Ausbau von Logistikinfrastruktur (Aktivität CCM 6.15) wird auf Grund der diesjährigen Fertigstellung großer Infrastrukturprojekte in den kommenden Jahren eine geringere Rolle spielen. Als Beitrag zum Klimaschutz werden in der Österreichischen Post AG seit 2022 ausschließlich Elektrofahrzeuge für die Zustellung beschafft. In der Transportlogistik werden Lkw nach dem neuesten Stand der Technik hinsichtlich Emissionen ausgewählt und neu verfügbare Antriebstechnologien wie Wasserstoff getestet. Der Kauf von den DNSH-Kriterien entsprechenden Reifen für die emissionsarmen und emissionsfreien Fahrzeuge wird evaluiert, um die Investitionen in den Fuhrpark künftig auch flächendeckend als taxonomiekonform ausweisen zu können. Im Bereich der Gebäude werden künftig vermehrt auf den Einsatz von nachhaltiger Energie durch den Ausbau von Photovoltaikanlagen und Speichermöglichkeiten für die erzeugte Energie gesetzt und Wärmepumpen in die Gebäude integriert.

■ siehe „Umwelt & Klima“, S. 82ff, 86ff
(„Grüne & effiziente Mobilität“) und S. 89ff
(„Grüne & effiziente Immobilien“)

Taxonomiefähiger und taxonomiekonformer OpEx

Die Definition des Nenners, also der Basis, der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie unterliegt starken Einschränkungen hinsichtlich der dort berücksichtigten Betriebsausgaben. Konkrete, für den Nenner relevante Betriebsausgaben werden vorgegeben, die von der Gliederung und den Posten der Gewinn- und Verlustrechnung abweichen.

So fließen in den Nenner der OpEx-Kennzahl lediglich Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung, Instandhaltung und Reparaturen, nicht kapitalisierte Forschungs- und Entwicklungskosten, Schulungs- und Umschulungsaufwendungen und kurzfristige Leasingaufwendungen unter einem Jahr Laufzeit bzw. für Leasingverträge, die zu keiner Aktivierung eines Nutzungsrechts nach IFRS 16 führen, ein. Zudem dürfen nur direkte Kosten einbezogen werden, nicht jedoch Gemeinkosten wie Abschreibungen oder Personalkosten.

Für den Österreichischen Post-Konzern nach IFRS sowie analog für die Österreichische Post AG auf Einzel-ebene nach UGB finden sich die relevanten Betriebsausgaben für OPEX in folgenden Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung: Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Aufwand für Finanzdienstleistungen, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen. Die Summe dieser Positionen wird im Folgenden als Ausgangsgröße für Zwecke der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie als OpEx nach IFRS bzw. analog als OpEx nach UGB Einzelabschluss definiert.

Die Österreichische Post AG berichtet auch für ihren Einzelabschluss die Taxonomie-Kennzahlen auf Basis von IFRS, wie beim Punkt „Taxonomiefähiger Umsatz“ erläutert. Die Tabelle unten zeigt eine Überleitung des OpEx nach UGB auf OpEx nach IFRS für die Österreichische Post AG.

Österreichische Post AG		
	Einheit	
OPEX NACH UGB EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.959,6
Überleitungspositionen beim Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-6,2
Überleitungspositionen beim Personalaufwand	Mio EUR	-16,0
Überleitungspositionen bei Abschreibungen	Mio EUR	75,7
Überleitungspositionen bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen	Mio EUR	-87,8
OPEX NACH IFRS EINZELABSCHLUSS	Mio EUR	1.925,3

Die folgende Tabelle zeigt eine Überleitung des OpEx nach IFRS auf den Nenner, also die Basis, der Taxonomie-Kennzahl OpEx.

	Österreichische Post AG			Post-Konzern		
	Einheit			Einheit		
OPEX NACH IFRS EINZEL- BZW. KONZERNABSCHLUSS	Mio EUR	1.925,3	100%	Mio EUR	2.658,2	100%
Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen	Mio EUR	-533,4	-27,7%	Mio EUR	-832,4	-31,3%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Personalaufwand	Mio EUR	-958,5	-49,8%	Mio EUR	-1.215,4	-45,7%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Abschreibungen	Mio EUR	-156,4	-8,1%	Mio EUR	-201,3	-7,6%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – Aufwand für Finanzdienstleistungen	Mio EUR	-	-	Mio EUR	-21,6	-0,8%
Für die EU-Taxonomie nicht relevante OpEx-Anteile – sonstige betriebliche Aufwendungen	Mio EUR	-181,2	-9,4%	Mio EUR	-274,7	-10,3%
OPEX NACH EU-TAXONOMIE (NENNER)	Mio EUR	95,8	5,0%	Mio EUR	112,7	4,3%

Somit handelt es sich nach den obigen Definitionen nur um 5,0% des OpEx nach IFRS Einzelabschluss bzw. 4,3% des OpEx nach Konzernabschluss, die für den Nenner der OpEx-Kennzahl laut EU-Taxonomie herangezogen werden.

Bei der Ermittlung der für den Nenner der EU-Taxonomie-Kennzahl OpEx relevanten OpEx-Anteile wurden auf Basis der Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS die Positionen Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand, Abschreibungen, Finanzdienstleistungen und sonstige betriebliche Aufwendungen anhand der darunter gegliederten Sachkonten und deren Zusammensetzung analysiert und daraus die für die EU-Taxonomie nicht relevanten Positionen aus dem OpEx (wie oben definiert) ausgeschieden und der für den Nenner der EU-Taxonomie-Kennzahl OpEx relevante OpEx bestimmt. Aufgrund der Ergebnisse der Analysen konnten die Positionen Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand und auch Abschreibungen (keine direkte Zurechenbarkeit) vollständig ausgeschieden werden. Aufwendungen für Forschung und Entwicklung wurden aufgrund einer fehlenden direkten Zuordenbarkeit für die OpEx-Kennzahl sowohl für den Nenner als auch für den Zähler nicht berücksichtigt.

Die Ermittlung des Zählers der Taxonomie-Kennzahl OpEx erfolgte durch eine Zuordnung der für den Nenner der OpEx-Kennzahl ermittelten Einzelbeträge zu Vermögenswerten oder Prozessen, die dazu dienen, die von der EU-Taxonomie definierten und vorab identifizierten Wirtschaftstätigkeiten zu erbringen. Dazu zählen auch damit in Verbindung stehende Aufwendungen für Schulung bzw. Umschulung von Mitarbeiter*innen. Dabei wurde pro Einzelposition aus dem Nenner eine Zuteilung

zu der jeweiligen taxonomiefähigen und -konformen Aktivität vorgenommen. Die Detailinformationen für die Zuordnung stammen aus der Finanzbuchhaltung (z.B. Sachkonten), aus dem Controlling (z.B. Kostenstellen oder Innenaufträge) sowie aus an die Bilanzierung angeschlossenen Vorsystemen (z.B. Applikation zur Fahrzeugverwaltung). Doppelerfassungen wurden so ebenfalls vermieden. Der OpEx für die Anpassung von Wirtschaftsaktivitäten an den Klimawandel lag im Geschäftsjahr 2023 nicht vor.

Der taxonomiefähige Anteil am OpEx hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 55,7% auf 55,6% leicht verringert.

Bei der Taxonomiekonformität ist eine deutliche Steigerung von 7,4% auf 27,1% feststellbar. Das ist zu einem überwiegenden Teil auf das Nachweisbeschaffungsprojekt für Logistikgebäude in Österreich zurückzuführen.

Der größte Teil der Betriebsausgaben ist auf Instandhaltungs- und Wartungskosten zurückzuführen. Diese sind vor allem bei Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Fuhrpark (Aktivitäten CCM 6.4, CCM 6.5, CCM 6.6), für die Logistikinfrastruktur (Aktivität CCM 6.15) sowie für die Aktivitäten aus dem Bereich der Immobilien (Aktivitäten CCM 7.3, CCM 7.7) von Bedeutung. Der zweitgrößte Anteil besteht aus Ausgaben in Zusammenhang mit kurzfristigen bzw. geringwertigen, nicht aktivierten Leasing-Objekten wie Fahrzeugen und Logistikinfrastruktur. Schulungs- und Umschulungsaufwendungen im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie gab es keine. Forschung und Entwicklung fanden aufgrund von fehlender direkter Zuordenbarkeit keine Berücksichtigung in Nenner und Zähler.

Die folgenden Tabellen zeigen die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteile für Umsatz, CapEx und OpEx je Umweltziel.

	Umsatzanteil/Gesamtumsatz			
	Taxonomiekonform je Ziel		Taxonomiefähig je Ziel	
	Österreichische Post AG	Post-Konzern	Österreichische Post AG	Post-Konzern
CCM (Klimaschutz)	49,4%	42,7%	97,2%	94,8%
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0%	0%	0%	0%
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0%	0%	0%	0%
CE (Kreislaufwirtschaft)	0%	0%	0%	0%
PPC (Umweltverschmutzung)	0%	0%	0%	0%
BIO (Biodiversität)	0%	0%	0%	0%

	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx			
	Taxonomiekonform je Ziel		Taxonomiefähig je Ziel	
	Österreichische Post AG	Post-Konzern	Österreichische Post AG	Post-Konzern
CCM (Klimaschutz)	83,9%	59,0%	90,5%	80,7%
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0%	0%	0%	0%
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0%	0%	0%	0%
CE (Kreislaufwirtschaft)	0%	0%	0%	0%
PPC (Umweltverschmutzung)	0%	0%	0%	0%
BIO (Biodiversität)	0%	0%	0%	0%

	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx			
	Taxonomiekonform je Ziel		Taxonomiefähig je Ziel	
	Österreichische Post AG	Post-Konzern	Österreichische Post AG	Post-Konzern
CCM (Klimaschutz)	28,8%	27,1%	57,5%	55,6%
CCA (Anpassung an den Klimawandel)	0%	0%	0%	0%
WTR (Wasser- und Meeresressourcen)	0%	0%	0%	0%
CE (Kreislaufwirtschaft)	0%	0%	0%	0%
PPC (Umweltverschmutzung)	0%	0%	0%	0%
BIO (Biodiversität)	0%	0%	0%	0%

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des Umsatzes auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Absoluter Umsatz	Umsatzanteil	Klimaschutz (J; N; N/EL ^a)	Anpassung an den Klimawandel (J; N; N/EL ^a)	Wasser- und Meeresressourcen (J; N; N/EL ^a)	Kreislaufwirtschaft (J; N; N/EL ^a)	Umweltverschmutzung (J; N; N/EL ^a)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J; N; N/EL ^a)
		Mio EUR	%	Mio EUR	%	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	123,0	6,2%	127,8	4,8%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	139,3	7,1%	146,4	5,5%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	30,5	1,5%	31,7	1,2%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	682,2	34,6%	830,9	31,2%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		974,9	49,4%	1.136,8	42,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon Ermöglichend		682,2	34,6%	830,9	31,2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon Übergang		0,0	0,0%	0,0	0,0%	0%					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,0	0,0%	6,0	0,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	729,5	37,0%	972,0	36,5%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	214,3	10,9%	361,0	13,6%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	0,0	0,0%	37,3	1,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Personen- und Frachtluftverkehr	CCM 6.19	0,0	0,0%	9,0	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		943,8	47,8%	1.385,3	52,1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
A. UMSATZ TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (A.1 + A.2)		1.918,7	97,2%	2.522,1	94,8%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
UMSATZ NICHT TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (B)		54,8	2,78%	138,6	5,21%						
GESAMT (A + B)		1.973,5	100%	2.660,7	100%						

^a J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; N/EL – „not eligible“ für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

[illegible]

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des CapEx auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter CapEx	CapEx-anteil	Absoluter CapEx	CapEx-anteil	Klimaschutz (J; N; N/EL ⁴)	Anpassung an den Klimawandel (J; N; N/EL ⁴)	Wasser- und Meeresressourcen (J; N; N/EL ⁴)	Kreislaufwirtschaft (J; N; N/EL ⁴)	Umweltverschmutzung (J; N; N/EL ⁴)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J; N; N/EL ⁴)
		Mio EUR	%	Mio EUR	%	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	CCM 4.1	1,3	0,6%	5,0	2,1%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,2	0,1%	0,2	0,1%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	27,0	11,3%	27,2	11,4%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	15,0	6,3%	15,0	6,3%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	152,9	63,8%	88,4	36,9%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	4,4	1,8%	4,7	2,0%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	0,0	0,0%	0,5	0,2%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		200,9	83,9%	141,2	59,0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon ermöglichend		157,3	65,7%	93,6	38,9%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon Übergang		0,0	0,0%	0,0	0,0%	0%					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	3,4	1,4%	7,1	3,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	6,5	2,7%	8,2	3,4%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	3,3	1,4%	32,0	13,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Neubau	CCM 7.1	2,4	1,0%	2,4	1,0%	EL	EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	0,1	0,0%	0,1	0,0%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	0,0	0,0%	2,2	0,9%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		15,8	6,6%	52,0	21,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
A. CAPEX TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (A.1 + A.2)		216,7	90,5%	193,2	80,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
CAPEX NICHT TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (B)		22,8	9,5%	46,1	19,3%						
GESAMT (A + B)		239,6	100%	239,3	100%						

⁴ J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Österreichische Post AG		Post-Konzern	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer oder taxonomiefähiger CapEx 2022	Anteil taxonomiekonformer oder taxonomiefähiger CapEx 2022		
(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	%	%	E	T
(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(18)	(19)	(20)
J	J	J	J	J	J	J	1,6%	1,8%		
J	J	J	J	J	J	J	0,2%	0,1%		
J	J	J	J	J	J	J	0,6%	0,6%		
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,1%		
J	J	J	J	J	J	J	17,7%	16,0%	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,8%	0,9%	E	
J	J	J	J	J	J	J	n.a	n.a	E	
J	J	J	J	J	J	J	20,9%	19,5%		
J	J	J	J	J	J	J	18,5%	16,9%	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%		T
							5,9%	6,8%		
							1,3%	2,5%		
							64,5%	57,2%		
							2,2%	1,8%		
							0,0%	0,0%		
							0,1%	0,2%		
							74,0%	68,6%		
							94,9%	88,1%		

Die folgende Tabelle zeigt die quantitative Aufschlüsselung des **OpEx auf taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftstätigkeiten**.

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Österreichische Post AG		Post-Konzern		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag					
		Absoluter OpEx	OpEx-anteil	Absoluter OpEx	OpEx-anteil	Klimaschutz (J; N; N/EL ^a)	Anpassung an den Klimawandel (J; N; N/EL ^a)	Wasser- und Meeresressourcen (J; N; N/EL ^a)	Kreislaufwirtschaft (J; N; N/EL ^a)	Umweltverschmutzung (J; N; N/EL ^a)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (J; N; N/EL ^a)
		Mio EUR	%	Mio EUR	%	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)											
Stromerzeugung mittels Photovoltaik-Technologie	CCM 4.1	0,1	0,1%	0,1	0,1%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,1	0,1%	0,1	0,1%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2,2	2,3%	2,2	2,0%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	0,1	0,1%	0,1	0,1%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	25,1	26,2%	28,0	24,8%	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	0,0	0,0%	0,0	0,0%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	0,0	0,0%	0,0	0,0%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	0,0	0,0%	0,0	0,0%	J	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		27,6	28,8%	30,6	27,1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon ermöglichend		25,1	26,2%	28,0	24,9%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
davon Übergang		0,0	0,0%	0,0	0,0%	0%					
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)											
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	22,3	23,3%	23,9	21,2%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Güterbeförderung im Straßenverkehr	CCM 6.6	2,2	2,3%	2,9	2,6%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	CCM 6.15	0,0	0,0%	1,5	1,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	2,9	3,1%	3,4	3,1%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	0,0	0,0%	0,3	0,3%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		27,4	28,6%	32,1	28,5%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
A. OPEX TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (A.1 + A.2)		55,0	57,5%	62,7	55,6%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN											
OPEX NICHT TAXONOMIEFÄHIGER TÄTIGKEITEN (B)		40,7	42,5%	50,1	44,4%						
GESAMT (A + B)		95,8	100%	112,7	100%						

^a J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit; N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit; N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit; EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Österreichische Post AG		Post-Konzern	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer oder taxonomiefähiger OpEx 2022	Anteil taxonomiekonformer oder taxonomiefähiger OpEx 2022		
(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	(J/N)	%	%	E	T
(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(18)	(19)	(20)
J	J	J	J	J	J	J	0,1%	0,1%		
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%		
J	J	J	J	J	J	J	0,4%	0,4%		
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%		
J	J	J	J	J	J	J	6,6%	6,9%	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%	E	
J	J	J	J	J	J	J	n.a	n.a	E	
J	J	J	J	J	J	J	7,2%	7,4%		
J	J	J	J	J	J	J	6,7%	6,9%	E	
J	J	J	J	J	J	J	0,0%	0,0%		T
							24,7%	24,0%		
							2,1%	2,1%		
							19,8%	19,8%		
							2,3%	2,1%		
							0,5%	0,4%		
							49,3%	48,3%		
							56,6%	55,7%		

Prinzipien der Berichterstattung

GRI 3-1

Der Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie die Post ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Mitarbeiter*innen sowie der Gesellschaft wahrnimmt und in das Kerngeschäft integriert – ohne dabei die wirtschaftlichen Kriterien aus den Augen zu verlieren.

GRI 2-3, 2-5

Der Nachhaltigkeitsbericht der Österreichischen Post wird jährlich veröffentlicht. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 und schließt damit lückenlos an den Nachhaltigkeitsbericht 2022 an, der im Frühjahr 2023 veröffentlicht wurde. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt und wendet die GRI-Universal Standards 2021 an.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht kommt die Österreichische Post ihren Verpflichtungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach UGB §§ 243b und 267a (NaDiVeG) nach. Zusätzlich werden in einem gesonderten Kapitel die Angaben zu Art. 8 der EU-Taxonomie erfüllt. Die veröffentlichten Angaben wurden von unabhängiger dritter Stelle geprüft. Die entsprechende Bestätigung der BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft findet sich im unabhängigen Prüfbericht am Ende dieses Nachhaltigkeitsberichts. Die externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts wurde im Namen des Aufsichtsrats beauftragt. Die Auswahl der externen Prüferin wurde per öffentlicher Ausschreibung vorgenommen.

Die verwendeten Messmethoden bei der Kennzahlenerhebung wurden analog zum letzten Nachhaltigkeitsbericht gewählt. Vereinzelt Abweichungen werden an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht.

GRI 2-2, 2-4, 3-2 SDG 13

Die Berichterstattung umfasst die Österreichische Post AG sowie ihre vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Die im Geschäftsjahr 2023 mit April neu hinzugekommenen Gesellschaften Star Express Azerbaijan und Starex Global wurden in die Berichterstattung integriert. Die kroatische Konzerngesellschaft Weber Escal wurde mit Ende Mai 2023 ausgeschieden und findet sich anteilig

Konzernunternehmen

ACL advanced commerce labs GmbH
adverserve digital advertising services GmbH
Aras Digital Teknoloji Hizmetleri A.Ş.
Aras Kargo Yurtici ve Yurtdış Taşımacılık A.Ş.
Austrian Post International Deutschland GmbH
bank99 AG
City Express d.o.o.
Express One d.o.o.
Express One Hungary Kft.
Express One Montenegro d.o.o.
Express One Slovenia d.o.o.
Express One Slovakia s.r.o.
feibra GmbH
Medien.Zustell GmbH
M&BM Express OOD
Overseas Trade Co. Ltd. d.o.o.
Post Business Solutions GmbH
Post E-Commerce GmbH
Post Immobilien GmbH
Post IT Services GmbH
Post Systemlogistik GmbH
Post Wertlogistik GmbH
Scanpoint Slovakia s.r.o.
Slovak Parcel Service s.r.o.
Star Express Azerbaijan L.L.C. (ab 04/2023)
Starex Global Yurtici ve Yurtdışı Taşımacılık a.ş. (ab 04/2023)
Weber Escal d.o.o. (bis 05/2023)

bis zum Austrittsstichtag in der Berichterstattung wieder. Eine Auflistung aller im Bericht inkludierten Konzernunternehmen findet sich in der Tabelle oben. Für die Berichterstattung entsprechend dem NaDiVeG erfolgt

eine Aufteilung der wesentlichen Kennzahlen nach Muttergesellschaft (Österreichische Post AG) und Konzern.

Die konzernweite Erhebungssystematik wurde im Jahr 2021 auf das, auch in der finanziellen Berichterstattung genutzte, Meldedatenportal des Konzerns umgestellt. Es wurden detaillierte Möglichkeiten zur Datenauswertung geschaffen, um eine optimale Integration in das Berichtswesen sicherzustellen. Basierend auf diesen Datenauswertungen wurden Validierungs- und Plausibilitätschecks entwickelt und zur Anwendung gebracht. Des Weiteren wurden Datenbankschnittstellen für eine effizientere Datenerhebung implementiert. Zur Steigerung der Datenqualität wurde im Jahr 2021 ein internes Kontrollsystem für die Erhebung von Umweltkennzahlen erstellt. Darin sind alle Prozesse zur Datenerhebung, Einmeldung, Validierung und Plausibilisierung in Form von Arbeitsanweisungen und Prozessbeschreibungen dokumentiert. Ebenfalls wurden alle risikobehafteten Prozessschritte identifiziert und evaluiert und anschließend mit Kontrollmechanismen versehen. Im Jahr 2022 wurden die im Vorjahr erstmals etablierten Prozesse weiter verbessert und um ein internes Quartalsreporting erweitert. Im Jahr 2023 erfolgte die Integration der ESG-Kennzahlen in die Mittelfristplanung. Zudem finden laufend Prozessverbesserungen statt.

GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3 SDG 3, 7, 12, 13

Die Berichterstattung der Post im Bereich der Treibhausgasemissionen bezieht sich auf CO₂-Äquivalente. Die Post berichtet über die Emissionen aus der unternehmensinternen Tätigkeit (Scope 1), aus der Energieversorgung (Scope 2) sowie über die Emissionen aus der Wertschöpfungskette (Scope 3). Die Berechnung der CO₂-Kennzahlen basiert auf der ISO-Norm 14064 zur Bilanzierung der Treibhausgase sowie den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol.

Die Scope-1-Emissionen der Österreichischen Post AG im Straßentransport werden in der Organisationseinheit Konzern-Fuhrpark ermittelt. Die Basisdaten für die jeweilige Berechnung kommen aus einem SAP-Produktionssystem und einer Fuhrparkmanagementsoftware, welche Fahrzeugdaten (Fahrzeugtyp, Motorart und andere) und Leistungsdaten (gefahrte Kilometer und Treibstoffmenge) erfasst. Die Basisdaten für Scope-3-Emissionen im Bereich Transport (gefahrte Kilometer) von externen Frächter*innen kommen aus Datenbanken, wobei zwischen den Bereichen Transportlogistik und Distribution unterschieden wird. Die Daten für die Transportlogistik basieren auf den abgerechneten gefahrenen Kilometern. Die Treibstoffmenge wird im Anschluss auf Basis des durchschnittlichen Verbrauchs der jeweiligen Fahrzeugkategorie der Post berechnet. Die Leistungsdaten für externe Frächter*innen im Bereich der Distribution werden mittels Verhältnisrechnung bestimmt. Dabei wird die Paketzustellmenge

der Zustellfrächter*innen der Paketzustellmenge der Post gegenübergestellt und daraus die Kilometerleistung abgeleitet. Daraus ergeben sich die Gesamtkilometer, welche mit dem durchschnittlichen Ist-Treibstoffverbrauch der Post-Fahrzeuge, unter Berücksichtigung der jeweiligen Fahrzeugkategorie, multipliziert werden. Als Ergebnis erhält man die Treibstoffmenge der Zustellfrächter*innen.

Die CO₂-Emissionen der Österreichischen Post AG im Bereich Immobilien werden in der Organisationseinheit Konzern-Immobilien ermittelt. Die Datenerfassung umfasst alle Objekte und Gebäudenutzflächen der Österreichischen Post AG. Es werden alle signifikanten Energieströme identifiziert und in die Datenerfassung aufgenommen.

Die Scope-3-Emissionen von IT-Dienstleistungen und Dienstreisen werden mittels Lieferant*innenauskunft erhoben. Die Scope-3-Emissionen der kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten umfassen die indirekten Emissionen aus der Vorkette der Energieproduktion. Diese werden mittels Multiplikation der Energieverbrauchsdaten des Transports sowie der Gebäude mit einem Emissionsfaktor berechnet.

Die Umweltkennzahlen der nationalen und internationalen Konzernunternehmen werden direkt bei den jeweiligen Konzernunternehmen erhoben.

Anschließend erfolgt eine automatisierte systemtechnische Validierung und Konsolidierung inklusive Berechnung der CO₂-Kennzahlen auf Basis der Eingangsdaten. Eine Plausibilisierung wird durch die Abteilung Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement und Konzerncontrolling durchgeführt.

Die CO₂-Emissionsfaktoren für die Österreichische Post AG und die nationalen Konzernunternehmen für Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Strom, Diesel und Benzin stammen aus der Datenbank des Umweltbundesamts. Der Strom ist – gemäß den Verträgen mit den Lieferant*innen – Grünstrom aus Österreich. Für den restlichen Strom aus unbekannten Quellen wird der Österreich-Mix aus der Datenbank des österreichischen Umweltbundesamts zur Berechnung der CO₂-Emissionen herangezogen. Bei allen Emissionsfaktoren handelt es sich um CO₂-Äquivalente. Daher werden neben CO₂ auch weitere Klimagase berücksichtigt. An dieser Stelle wird zudem darauf hingewiesen, dass im gesamten Bericht der Begriff „CO₂“ mit CO₂-Äquivalent gleichzusetzen ist.

Für die internationalen Konzernunternehmen werden für Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin aus Konsistenzgründen ebenfalls die Emissionsfaktoren aus der Datenbank des Umweltbundesamts verwendet. Für Strom kommen die jeweiligen länderspezifischen Emissionsfaktoren zum Tragen. Diese stammen aus der Datenbank ecoinvent. Alle CO₂-Emissionsfaktoren werden jährlich evaluiert.

GRI Content Index

Im nachfolgenden GRI-Index werden die von der Post berichteten allgemeinen Angaben und die Indikatoren der Themenstandards aufgelistet. Die Auswahl der themenspezifischen Indikatoren stehen in Verbindung mit den wesentlichen Themen aus dem Masterplan Nachhaltigkeit 2030. Wenn ein GRI-Indikator auf ein SDG einzahlt, ist dies an entsprechender Stelle angeführt.

Statement über die Nutzung	Die Österreichische Post hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet.
GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Sektorstandard(s)	Kein anwendbarer Sektorstandard vorhanden

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen	SDG
ALLGEMEINE ANGABEN				
1. DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 14f		
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 14, 152		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 154, 168	Die Berichtsperiode umfasst das Geschäftsjahr 2023 (01.01.–31.12.2023) und steht damit im Einklang mit der Finanzberichterstattung. Geplante Veröffentlichung: 13. März 2024	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 121–133, 134–151		
	2-5 Externe Prüfung	S. 152, 165		
2. TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER*INNEN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 14–17, 66, 75	Informationen zur Lieferkette sowie zu Geschäftsbeziehungen finden sich auch im Geschäftsbericht 2023 auf Seite 08ff	
	2-7 Angestellte	S. 75, 128ff		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 128ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
3. UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 18ff, 28ff, 69ff		
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 35ff		SDG 5: Geschlechtergleichheit
	2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 35ff		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 26ff, 69ff Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 37ff		
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 26ff		
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Die Freigabe des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt durch den Vorstand. Der Aufsichtsrat wird in seiner Prüfpflicht durch die externe Prüfung des Wirtschaftsprüfers unterstützt und prüft den Nachhaltigkeitsbericht im Zuge des Prüfungsausschusses	
	2-15 Interessenkonflikte	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 37ff		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 28f, 38, 69ff, 72		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 35ff		
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 37ff		
	2-19 Vergütungspolitik	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 39f	Die Vergütungspolitik ist auf der Website post.at/ir/c/corporate-governance zugänglich	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 39f		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Corporate Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2023: S. 39f	Informationen zur Vergütung werden jährlich im Corporate Governance-Bericht sowie im öffentlich verfügbaren Vergütungsbericht offengelegt post.at/ir/c/corporate-governance	
4. STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN				
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 04ff		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 14, 26ff, 66ff, 69ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 69ff		
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 71f		
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 69ff, 72		
			Gegen die Post wurde im Juni 2019 beim Kartellgericht ein Antrag auf Abstellung bzw. Feststellung des Missbrauchs marktbeherrschender Stellung eingebracht. Dieses Verfahren betraf mehrere Produktbereiche der Post und ist mittlerweile rechtskräftig beendet. Der im Jahr 2022 noch nicht entschiedene Verfahrensteil betreffend den Produktbereich Brief wurde im April 2023 durch einen Vergleich beendet	
			Mit Bezug zu arbeitsrechtlichen Vorgaben (wie z. B. ArbZG, ASVG oder ASchG) waren im Jahr 2023 drei Verwaltungsstrafverfahren (teilweise zum gleichen Sachverhalt nach unterschiedlichen Bestimmungen) anhängig. Zwei dieser Verwaltungsstrafen wurden durch das VwG Wien aufgehoben und die Verwaltungsstrafverfahren eingestellt. Das dritte Verwaltungsstrafverfahren ist nach wie vor anhängig	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		post.at/mitgliedschaften	
5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 37ff, 63, 103ff		
	2-30 Tarifverträge	S. 128f		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
WESENTLICHE THEMEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 14, 32ff, 152		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 32ff		
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 56ff, 73ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 75ff, 121	Nicht zutreffend: Weitere Informationen zu dieser Angabe sind nicht zutreffend	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 45ff	Vertraulichkeitseinschränkungen: Kosten sowie finanzielle Risiken oder Chancen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht	SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN			
	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 75ff, 121	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 50f, 75ff	Es handelt sich in diesem Fall um kommerzielle Investitionen	SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 57ff, 66ff		
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant*innen	S. 66f	Der Begriff lokale Lieferant*innen bezieht sich auf Lieferant*innen aus Österreich. Definition wichtige Betriebsstätten: Standorte in Österreich	SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 57ff, 66ff		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 69ff		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 71		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 73		SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 57ff, 66ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen	SDG
			Gegen die Post wurde im Juni 2019 beim Kartellgericht ein Antrag auf Abstellung bzw. Feststellung des Missbrauchs marktbeherrschender Stellung eingebracht. Dieses Verfahren betraf mehrere Produktbereiche der Post und ist mittlerweile rechtskräftig beendet. Der im Jahr 2022 noch nicht entschiedene Verfahrensteil betreffend den Produktbereich Brief wurde im April 2023 durch einen Vergleich beendet	
			Betreffend den Produktbereich Info.Mail hat das Kartellgericht mit Teilbeschluss vom 22.6.2021 einen Kartellrechtsverstoß der Post festgestellt, der vom OGH als Kartellobergericht am 11.11.2021 bestätigt wurde. Aufgrund des in Bezug auf den Produktbereich Info.Mail festgestellten Kartellrechtsverstoßes wurde gegen die Post im Juni 2022 vor dem Handelsgericht Wien ein zivilgerichtliches Schadenersatzverfahren eingeleitet, das im Jahr 2023 nach wie vor anhängig war. Aufgrund des festgestellten Kartellrechtsverstoßes hat zudem die Bundeswettbewerbsbehörde der Post angekündigt, weitere rechtliche Schritte (insb. im Hinblick auf die Verhängung einer Geldbuße) zu prüfen. Vor diesem Hintergrund ist die Post mit der Bundeswettbewerbsbehörde im April 2023 in Settlement-Gespräche eingetreten, die im Jahr 2023 noch nicht abgeschlossen waren	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			
STEUERN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 75f		
	207-1 Steuerkonzept	S. 75f		
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	S. 75f		
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	S. 75f		
			Vertraulichkeitseinschränkungen: Die Post berichtet das Country-by-Country-Reporting (CbC) entsprechend der OECD-Leitlinien (BEPS Action 13) für den gesamten Konzern an das österreichische Finanzamt. Die Informationen werden in weiterer Folge auf Basis der OECD-Leitlinie, der EU RL 2016/881 sowie österreichischem Verrechnungspreisdokumentationsgesetz (VPDG) an alle betreffenden Steuerbehörden übermittelt. Von einer weiteren Veröffentlichung im Nachhaltigkeitsbericht werden wir aus Vertraulichkeitsgründen bis auf weiteres absehen	
GRI 207: Steuern 2019	207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)			
MATERIALIEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 82ff, 91ff		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 127f		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
ENERGIE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 82ff, 86ff, 89ff		SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 122ff, 152f		SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie SDG 8: Menschen- würdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
GRI 302: Energie 2016	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 89ff, 122f		
EMISSIONEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 82ff, 86ff, 89ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 124f, 152f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 124f, 152f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 124f, 152f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S. 126		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
GRI 305: Emissionen 2016				
ABFALL				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 82ff, 91ff	Die Abfallkennzahlen umfassen den gesamten Abfallanfall in der Österreichischen Post AG. Es erfolgt eine jährliche Erfassung in Form einer gesamten Abfallbilanz. Die Kennzahlen beruhen auf Echtdaten auf Basis von Jahresaufstellungen von den beauftragten Abfallsammel- und Entsorgungsunternehmen	

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen	SDG
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 92f, 128		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 92f		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-3 Angefallener Abfall	S. 128	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Geschäftskund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
	306-4 Zur Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 128	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Geschäftskund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
GRI 306: Abfall 2020	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 128	Information nicht verfügbar: Informationen zu den Kennzahlen sind auf Konzernebene nicht einheitlich und werden daher nur für die Österreichische Post AG berichtet. Vertraulichkeitseinschränkung: Abfall entsteht bei der Post durch die Anlieferungen von Geschäftskund*innen. Aufgrund dieser Geschäftsbeziehungen werden keine absoluten Mengenangaben gemacht	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 66ff, 73		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferant*innen 2016	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 66ff		
BESCHÄFTIGUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 103ff		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 130	Nicht anwendbar: Gemäß Post-interner Definition wird zur Berechnung der Zugänge und Abgänge der Jahresdurchschnitt herangezogen	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer*innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 106		
ARBEITNEHMER*INNEN-ARBEITGEBER*INNEN-VERHÄLTNIS				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 103ff		

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Ausschlussgründe/Anmerkungen	SDG
GRI 402: Arbeitnehmer*innen-Arbeitgeber*innen-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Grundsätzlich sind die Regelungen betreffend Mitwirkungsrechte der Personalvertretung bei Organisationsänderungen im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Die Österreichische Post ist zusätzlich an das Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) gebunden. Gemäß § 72 Abs. 3 Z 7 PBVG ist die Österreichische Post verpflichtet, vor der Durchführung organisatorischer Änderungen die Personalvertretung rechtzeitig zu verständigen und mit ihr eingehend zu verhandeln. Abgeleitet aus diesen Bestimmungen werden organisatorische Änderungen im Durchschnitt mehr als zwei Monate vor Umsetzung mit der Personalvertretung abgestimmt	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 111ff		
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 113ff		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 113ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 113ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
	403-4 Mitarbeiter*innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 113ff		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-5 Mitarbeiter*innenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 113ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	S. 111ff		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 114		SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 132f	Produktivstunden werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht. Information nicht verfügbar: Unfallhäufigkeit für Zeitarbeitskräfte: Da die Produktivstunden der Zeitarbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen, kann aktuell keine Berichterstattung erfolgen. Information nicht verfügbar: Darstellung der Zeitarbeitskräfte nach Geschlecht	SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
AUS- UND WEITERBILDUNG				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 103ff		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 133	Gemäß den in der Ausbildungsdatenbank hinterlegten Personendaten ist keine Auswertung nach Führungsebene oder sonstiger Funktion möglich (keine Systemschnittstellen)	SDG 5: Geschlechtergleichheit

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 106ff		SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 109ff		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 131f		SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANT*INNEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 66ff, 73		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferant*innen 2016	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	S. 68		SDG 5: Geschlechtergleichheit SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
SCHUTZ DER KUND*INNENDATEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34f, 98ff, 115ff		
GRI 418: Schutz der Kund*innendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund*innendaten		Im Jahr 2023 gab es rund zehn neue Einzelbeschwerdeverfahren. Mehrere der bereits anhängigen Einzelbeschwerdeverfahren konnten, insbesondere aufgrund einer mit dem Verein COBIN Claims (Verein für Sammelaktionen) gefundenen Vergleichslösung, beendet werden. Das Verfahren betreffend einen stehengelassenen Postdepotbeutel wurde zugunsten der Post entschieden, da der Datenschutzbehörde keine Kompetenz zukommt, von Amts wegen die im Verfahren vorgenommenen Feststellungsansprüche zu treffen. Ein im Jahr 2021 eingeleitetes amtswegiges Prüfverfahren wurde von der Datenschutzbehörde eingestellt. Das Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Hochrechnung der Parteilaffinitäten ist noch im Revisionsverfahren beim Verwaltungsgerichtshof anhängig. Die Datenschutzbehörde hat 2020 gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, die Strafe aufzuheben, ein außerordentliches Rechtsmittel erhoben. Das Verwaltungsstrafverfahren in Bezug auf die Betroffenenrechte ist noch beim Bundesverwaltungsgericht anhängig. Die Datenschutzbehörde hat 2021 eine Strafe in Höhe von 9,5 Mio EUR verhängt. Die Strafe wird von der Post bekämpft. Diese beiden Verwaltungsstrafverfahren waren unterbrochen, da eine, aus Sicht der zuständigen Gerichte, für die Beurteilung wesentliche Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt wurde. Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wurden diese Verfahren Ende 2023 fortgesetzt. Entscheidungen gibt es noch keine	SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

GRI-Standards	Angabe	Informationen zu Angaben bzw. Verweis	Auslassungsgründe/Anmerkungen	SDG
WEITERE WESENTLICHE THEMEN OHNE GRI-ENTSPRECHUNG				
NACHHALTIGE PRÄSENZ- & PRIVATKUND*INNENANGEBOTE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 61		
NACHHALTIGE BRIEF- & PAKETANGEBOTE				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 63ff		
GESELLSCHAFTLICHER DIALOG & KOOPERATIONEN				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 116ff		

Wien, am 23. Februar 2024

Der Vorstand



GEORG PÖLZL
 Generaldirektor
 Vorstandsvorsitzender (CEO)



WALTER OBLIN
 Generaldirektor-Stellvertreter
 Vorstand Brief & Finanzen (CFO)



PETER UMUNDUM
 Vorstandsmitglied
 Vorstand Paket & Logistik (COO)

Glossar

Capital Expenditure (CapEx)

Investitionsausgaben für längerfristige Anlagegüter, das heißt Investitionen in Sachanlagen, als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien, immaterielle Vermögenswerte und Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen (IFRS 16).

Corporate Sustainability

Der Begriff Corporate Sustainability beschreibt die unternehmerische Verantwortung und den Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. Corporate Sustainability steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit und die gleichzeitige Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte.

Copernicus

Copernicus ist das Erdbeobachtungsprogramm der Europäischen Union. Es bietet Informationsdienste auf der Grundlage von satellitengestützter Erdbeobachtung und In-situ-Daten (Nicht-Weltraumdaten) an.

ESG

Environment, Social and Governance (deutsch: Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte). ESG wird als weiterer Begriff für CSR bzw. die unternehmerische Nachhaltigkeit verwendet und beinhaltet unter anderem das Thema Corporate Governance im Sinne der Nachhaltigkeit.

IFC General EHS Guidelines

Die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien (EHS) sind ein technisches Referenzdokument der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) der Weltbank, in dem allgemeine und industriespezifische Beispiele guter internationaler Industriepaxis aufgeführt sind.

IFRS

International Financial Reporting Standards:
Internationale Rechnungslegungsstandards

ISIMIP

ISIMIP ist das „Inter-Sectoral Impact Model Intercomparison Project“. Das Projekt wurde von dem Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung gemeinsam mit dem IIASA (International Institute for Applied Systems Analysis) gegründet.

NACE-Code

Statistische Klassifizierung der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft

NO_x

NO_x ist der Oberbegriff für eine Gruppe reaktiver Gase, die alle in unterschiedlichen Mengen Stickstoff und Sauerstoff enthalten (so z. B. Stickstoffmonoxid [NO] und Stickstoffdioxid [NO₂]). Stickoxide gelangen aus natürlichen Quellen und durch menschliche Aktivitäten in die Atmosphäre. Eine der Hauptquellen sind Abgase, die bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe entstehen.

ÖBAG

Die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) vertritt die Eigentümerinteressen des Bundes bei strategisch bedeutsamen Beteiligungen.

 oebag.gv.at

Operational Expenses (OpEx)

Betriebsausgaben für die Aufrechterhaltung des operativen Geschäftsbetriebes eines Unternehmens, das heißt Materialaufwand und Aufwand für bezogene Leistungen, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstige betriebliche Aufwendungen

TCFD

Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ist ein unabhängiger, freiwilliger Zusammenschluss des Financial Stability Boards und der Bank of England. Ziel der Initiative ist es, Standards für die Bewertung der Chancen und Risiken aus der Klimaerwärmung für das Geschäftsmodell von Unternehmen zu setzen.

UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist ein freiwilliger Pakt zwischen Unternehmen, Organisationen und der UNO, in dessen Rahmen sich alle Teilnehmenden dazu verpflichten, Einsatz zu zeigen für Menschenrechte, gerechte Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Hierfür wurden zehn Prinzipien erarbeitet, zu denen sich die teilnehmenden Unternehmen bekennen.

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

gemäß §§ 243b und 267a UGB

GRI 2-5

An die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrats der Österreichische Post Aktiengesellschaft, Wien

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (im Folgenden „NaDiVeG“) bzw. §§ 243b und 267a UGB der Österreichische Post Aktiengesellschaft (im Folgenden „Gesellschaft“), Wien, für das Geschäftsjahr 2023 durchgeführt.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des NaDiVeG (§§ 243b und 267a UGB), den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (im Folgenden „GRI-Standards 2021“) sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung ((EU) 2020/852) iVm den anwendbaren Delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Vorgaben des NaDiVeG (§§ 243b und 267a UGB), den GRI-Standards 2021 sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm den anwendbaren Delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption,

Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlicher beabsichtigter oder unbeabsichtigter falscher Darstellung ist. Auch umfasst die Verantwortung die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden im Rahmen der Anwendung des Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm den anwendbaren Delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft zum 31. Dezember 2023 in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des NaDiVeG (§§ 243b und 267a UGB), den GRI-Standards 2021 sowie Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm den anwendbaren Delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission übereinstimmt.

Für die ordnungsgemäße Durchführung des Auftrages ist Herr Mag. Gerhard Posautz, Wirtschaftsprüfer, verantwortlich.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und dem für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 (Revised)) durchgeführt.

Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

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

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Prozess- und Stichprobenerhebung der ungarischen Gesellschaft Express One Hungary Kft. Die Befragung der Mitarbeiter wurde durch einen Vor-Ort-Besuch im Headquarter in Budapest durchgeführt;

- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die im GRI-Index angeführten GRI Standards 2021, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß NaDiVeG (§§ 243b und 267a UGB) sowie der GRI-Standards 2021 angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung, ob die Anforderungen des Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) iVm den anwendbaren Delegierten Rechtsakten der Europäischen Kommission angemessen adressiert wurden;
- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des Nachhaltigkeitsbericht.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

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

Auftragsbedingungen

Grundlage für unsere Prüfung ist der mit der Gesellschaft abgeschlossene Prüfungsvertrag, bei dem die von der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für

Wirtschaftstreuhandberufe“ (Beilage II) subsidiär, für den Fall, dass in den vorrangigen Vereinbarungsgrundlagen (siehe Punkt 2. der Rahmenvereinbarung) keine abweichende Regelung getroffen wurde, einen integrierten Bestandteil bilden. Diese Auftragsbedingungen gelten nicht nur zwischen der Gesellschaft und dem Abschlussprüfer, sondern auch gegenüber Dritten. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten ist in Ergänzung zu Punkt 7. der AAB 2018 die Haftung für grobe Fahrlässigkeit mit zwei Millionen Euro beschränkt.

Wien, am 23. Februar 2024



BDO Assurance GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Gerhard Posautz
Wirtschaftsprüfer

Mag. (FH) Johannes Waltersam
Wirtschaftsprüfer

Kontakt & Impressum

Herausgeberin und Medieninhaberin

Österreichische Post AG
Rochusplatz 1, 1030 Wien
T: +43 577 67 0
E: info@post.at
FN: 180219d, Handelsgericht Wien

Konzept und Design

Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Projektleitung, Redaktion, Organisation/Koordination

Österreichische Post AG
Corporate Sustainability, Umwelt- und Fördermanagement
Investor Relations;
Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Fotografie

Ehm Ian, Wien
Jakwerth Andreas, Wien
Oliver Lerch, Lustenau für GEPA
Peter Mayr, Linz für 3MPG
Shutterstock, RossHelen
Christian Stemper

Druck

Print Alliance HAV Produktions GmbH,
Bad Vöslau

Wir haben diesen Bericht mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

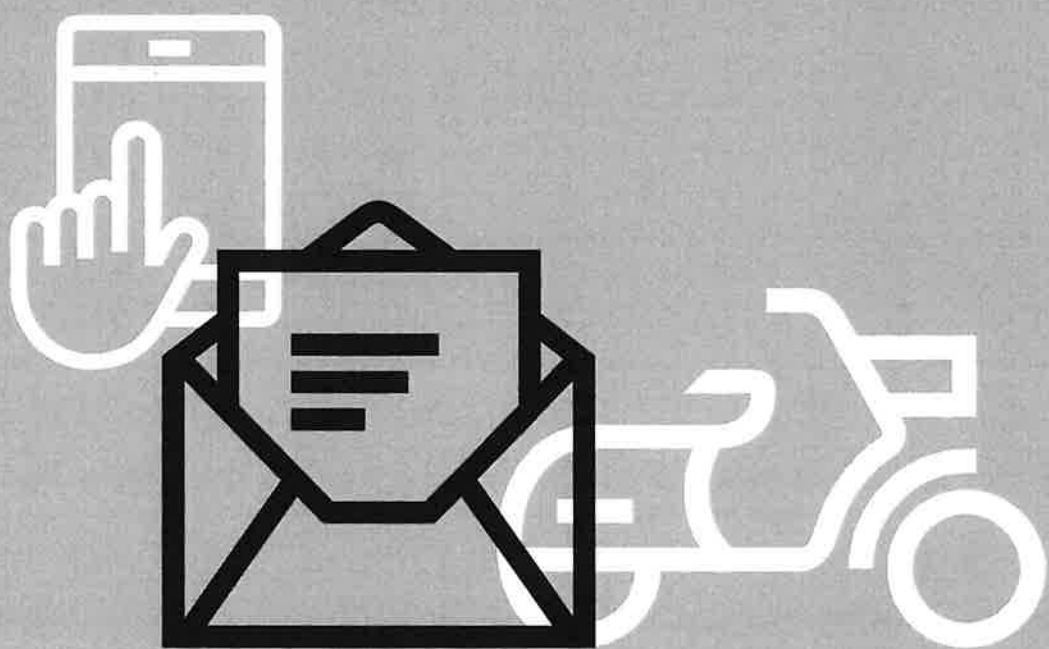
Dieser Bericht enthält auch zukunftsbezogene Einschätzungen und Aussagen, die wir auf Basis aller uns zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Diese zukunftsbezogenen Aussagen werden üblicherweise mit Begriffen wie „erwarten“, „schätzen“, „planen“, „rechnen“ etc. umschrieben.

Wir weisen darauf hin, dass die tatsächlichen Gegebenheiten – und damit auch die tatsächlichen Ergebnisse – aufgrund verschiedenster Faktoren von den in diesem Bericht dargestellten Erwartungen abweichen können.

Für Informationen zum Datenschutz siehe
post.at/datenschutz

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist auch in englischer Sprache verfügbar. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version.

Redaktionsschluss: 12. März 2024



Zuverlässig einfach weiter.



Zuverlässig einfach weiter.



post.at/csr



Bildmarke des Amtssiegels gemäß §13 Absatz 2 Notariatsordnung.