GRI Index zum Geschäfts- und Finanzbericht 2011

DIE POST

Zum GRI Index

Die Berichterstattung 2011 umfasst die folgende Dokumente:

– Geschäftsbericht 2011
– Finanzbericht 2011 (Lagebericht und Jahresabschluss)
– Zahlenspiegel (umfassendes Set von Kennzahlen)
– GRI-Index (dieses Dokument)

Diese Dokumente sind auf www.post.ch/post-berichterstattung in elektronischer Form abrufbar. Der Geschäftsbericht und der Finanzbericht liegen zudem in gedruckter Form vor.

Inhalt

Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI Content Index

Anhang

Unsere Vision

Verhaltenskodex Post

Nachhaltig handeln

Klimaschutz

Personalpolitik

Leitbild Berufsbildung Post

Sicherheitspolitik Post

Beschaffungspolitik

Vergabeverfahren

Sozial- und Ethikkodex

Risikopolitik

Präventionskonzept gegen Wirtschaftskriminalität

Die Schweizerische Post – präsent im ganzen Land

Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **Die Schweizerische Post** ihren Bericht „Geschäftsbericht und Finanzbericht 2011“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 8. Mai 2012

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative

Das “+“ wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil Die Schweizerische Post für Teile des Berichts/den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance-Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

***Disclaimer:** Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 3. Mai 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.*

GRI Content Index

G3 Content Index

	Anwendungsebene	B	Self-declared	Geprüft durch	

STANDARDANGABEN TEIL I: Profil

1. Strategie und Analyse

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort	Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird	Begründung der Auslassung	Erläuterung
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation.	Vollständig	– Die Vision der Post (siehe Erläuterung rechts und Anhang zum GRI-Index "Vision"), die von der höchsten Leistungsebene entwickelt und verabschiedet wurde (und eine Erklärung der höchsten Entscheidungsträger VR und KL ist), umfasst den Kernwert "nachhaltig" (siehe Seite 9 im Finanzbericht). – Aussage zur Ökologie im Interview mit dem Konzernleiter auf Seite 6 im Geschäftsbericht. – Auf höchster Ebene ist zudem ein Konzernziel zur ökologischen Nachhaltigkeit, zur Personal- und Kundenzufriedenheit und zur Grundversorgung verankert. Dies ist eine Erklärung der höchsten Entscheidungsträger zur strategischen Wichtigkeit nachhaltiger Aspekte der Unternehmensführung. Siehe dazu Kapitel "Strategische Ziele" und "strategische Stossrichtungen" im Finanzbericht Seite 13. – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post"			Ausschnitte aus der Vision: – Wir basieren auf unseren gemeinsamen Werten zuverlässig – wertsteigernd – nachhaltig – Wir fördern die interkulturelle Kompetenz und die Gleichberechtigung – Wir begegnen uns mit Respekt, handeln fair, sozialverantwortlich und kommunizieren offen – Wir arbeiten mit fortschrittlichen Anstellungsbedingungen – Wir tragen Sorge zu unserer Umwelt – Wir nehmen unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr.
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.	Vollständig	– Kapitel "Entwicklungen im Umfeld" Seite 10 im Finanzbericht. – Kapitel "Risikomanagement (Corporate Risk Management)" im Finanzbericht Seiten 87-88 – Kapitel "Finanzielle Risikoarten und ihre Messung" im Finanzbericht Seiten 89- 92			

2. Organisationsprofil

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort	Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird	Begründung der Auslassung	Erläuterung
2.1	Name der Organisation.	Vollständig	– Die Schweizerische Post			
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen.	Vollständig	– Kapitel "Marken" im Finanzbericht Seite 6 – Kapitel "Produkte, Dienstleistungen und Lösungen" im Finanzbericht Seiten 4-5			
2.3	Organisationsstruktur einschließlich der Hauptabteilungen, der verschiedenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen und Joint Ventures.	Vollständig	– Kapitel "Organisation" Seite 7 im Finanzbericht – Kapitel "Konsolidierungskreis" Seite 95-98 – Kapitel "Veränderungen im Konsolidierungskreis" Seiten 99-103			
2.4	Hauptsitz der Organisation.	Vollständig	– Kapitel "Impressum" Seite 54 im Geschäftsbericht			
2.5	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind.	Vollständig	– Grafik und Tabelle "Konzern	Die Schweizerische Post im Ausland" Finanzbericht Seite 3. – Die Hautbetriebsstätten sind in der Schweiz, siehe "Konsolidierungskreis, Schweiz" Seite 95 im Finanzbericht		
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform.	Vollständig	– Kapitel "Rechtsform und Eigentum" Seite 44 im Geschäftsbericht. – Die Konzerngesellschaften und die Eigentumsverhältnisse sind im Kapitel "Konsolidierungskreis" Seiten 95-98 dargestellt.			
2.7	Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur).	Vollständig	– Kapitel "Märkte" Seite 2 im Finanzbericht. – Grafik/Tabelle "Konzern	Die Schweizerische Post im Ausland" Seite 3 im Finanzbericht. – Kapitel "Kunden" Seite 4 im Finanzbericht. – Tabellen "Geschäftsergebnis nach Geschäftssegmenten und Regionen" Seiten 54-55 im Finanzbericht		
2.8	Größe der berichtenden Organisation.	Vollständig	– Tabelle "Kennzahlen im Fünfjahresvergleich" im Geschäftsbericht Seite 55 – Kapitel" Unsere Leistungen 2011" und "Märkte und Segmente" in der Klappe des Geschäftsberichts – Kapital "Konsolidierungskreis" Seiten 95-99 im Finanzbericht			
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum.	Vollständig	– Kapitel "Veränderungen im Konsolidierungskreis" Seiten 99-103			
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Auszeichnungen"			

3. Berichtsparameter						
Profil	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**
3.1	Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen.	Vollständig	2011			
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden.	Vollständig	31.03.10			
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.).	Vollständig	– Geschäftsbericht jährlich – Zwischenbericht halbjährlich – Zahlenspiegel Blatt "Publikationsrythmus"			
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt.	Vollständig	– Kapitel "Impressum" Seite 54 im Geschäftsbericht			
3.5	Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Grundsätze und Prinzipien" – Zahlenspiegel Blatt "Berichtsinhalte"			
3.6	Berichtsgrenze (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer). Siehe das GRI Boundary Protocol für weitere Informationen zu diesem Thema.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Berichtsabgrenzung" – Kapitel "Konsolidierungs- und Rechnungslegungsgrundsätze" Seiten 43-44			
3.7	Geben Sie besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts an (für eine Erklärung des Umfangs siehe die Erläuterungen zum Vollständigkeitsprinzip).	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Berichtsinhalte", Abschnitt "Vollständigkeit" – Kapitel "Schätzungsunsicherheiten und Managementbeurteilung" Seiten 50-51 im Finanzbericht			
3.8	Die Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten sowie andere Einheiten, die die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume oder der Angaben für verschiedene Organisationen erheblich beeinträchtigen kann.	Vollständig	– Kapitel "Konsolidierungs- und Rechnungslegungsgrundsätze" Seiten 43-44			
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten, die für Indikatoren und andere Informationen im Bericht verwendet werden, einschließlich der den Schätzungen zugrunde liegenden Annahmen und Techniken.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Berichtsinhalte", Abschnitt "Vollständigkeit" – Kapitel "Schätzungsunsicherheiten und Managementbeurteilung" Seiten 50-51 im Finanzbericht – Kapitel "Umweltaccounting" Seite 41 im Geschäftsbericht – Fussnoten zu den einzelnen Zahlen im Zahlenspiegel			
3.10	Erläutern Sie, welche Auswirkung die neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten hat und warum die Informationen neu dargestellt wurden (z. B. Fusionen/ Übernahmen, neue Referenzjahre/-zeiträume, Art des Geschäfts, Messmethoden).	Vollständig	– Das Umweltaccounting wurde bezüglich Methodik, Datenqualität und Scope 2010 auf eine neue Basis gestellt (siehe Fussnote zum Diagramm im Kapitel "Unsere Leistung" Seite 41 im Geschäftsbericht). Für die Vorjahreszahlen 2008-2009 wurde ein Restatement vorgenommen. Durch die Anpassungen erhöhten sich die Treibhausgasemissionen gegenüber den rapportierten Zahlen um 79 Prozent im Jahr 2009 und 81 Prozent im Jahr 2008. – Tabelle "Effekte aus den Aquisitionen" Seite 30 im Finanzbericht			
3.11	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen.	Vollständig	– Das Umweltaccounting wurde sowohl bezüglich Methodik als auch Scope auf eine neue Basis gestellt (siehe Fussnote zum Diagramm im Kapitel "Unsere Leistung" Seite 41 im Geschäftsbericht). Für die Vorjahreszahlen wurde ein Restatement vorgenommen. – Kapitel "Revidierte und neue Internationale Financial Reporting Standards (IFRS)" Seite 42 im Finanzbericht – Kapitel "Anpassung der Rechnungslegung" Seite 43 im Finanzbericht			
3.12	Der Index gibt in Form einer Tabelle an, an welcher Stelle im Bericht die Standardangaben enthalten sind.	Vollständig	– Dieses Dokument			
3.13	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte.	Vollständig	– Die Angaben im Finanzbericht Seiten 38 bis 115 sind von der Revisionsstelle geprüft. – Die Treibhausgasbilanz des Konzerns wurde von einer unabhängigen Instanz testiert (siehe Kapitel "Unsere Leistungen" im Geschäftsbericht Seite 41).			

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement						
Profil	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**
4.1	Unter Corporate Governance wird hier die Führungsstruktur der Organisation verstanden. Dazu zählen auch Ausschüsse unter dem obersten Leitungsorgan, die für bestimmte Aufgaben, wie z. B. die Erarbeitung von Strategien oder die Aufsicht über die Organisation zuständig sind.	Vollständig	– Kapitel "Verwaltungsrat" im Geschäftsbericht Seiten 45- 49.			
4.2	Geben Sie an, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist.	Vollständig	– Sämtliche Mitglieder unterhalten zur Post und ihren Gesellschaften keine Geschäftsbeziehungen und waren in den letzten drei Jahren weder für das Stammhaus noch für die mit der Post verbundenen Gesellschaften exekutiv tätig. Siehe Kapitel "Verwaltungsrat" im Geschäftsbericht Seite 45.			
4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat geben Sie bitte die Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans an, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind.	Vollständig	– Sämtliche Mitglieder unterhalten zur Post und ihren Gesellschaften keine Geschäftsbeziehungen und waren in den letzten drei Jahren weder für das Stammhaus noch für die mit der Post verbundenen Gesellschaften exekutiv tätig. Siehe Kapitel "Verwaltungsrat" im Geschäftsbericht Seite 45.			
4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren.	Vollständig	– Kapitel "Steuerung durch den Bund" im Geschäftsbericht Seiten 45- 49 – Kapitel "Auftrag" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Vorgaben" Seite 9 im Finanzbericht – Die Post verfügt über ein eignens Portal www.post-courage.ch über dies Mitarbeitende Meldungen (auch anonym) zu Vorfällen machen können. – Für alle sicherheitsrelevanten Ereignisse, Delikte und Notfälle ist die Hotline der Unternehmenssicherheit die zentrale Anlaufstelle.			
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).	Vollständig	– Kapitel "Entschädigungen" im Geschäftsbericht Seite 52.			
4.6	Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Leitungsorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden.	Vollständig	– Sämtliche Mitglieder unterhalten zur Post und ihren Gesellschaften keine Geschäftsbeziehungen und waren in den letzten drei Jahren weder für das Stammhaus noch für die mit der Post verbundenen Gesellschaften exekutiv tätig. Siehe Kapitel "Verwaltungsrat" im Geschäftsbericht Seite 45. – Zwischen der Schweizerischen Post und anderen Wirtschaftsunternehmen besteht keine gegenseitige Einsitznahme in die Verwaltungsräte.Siehe Kapitel "Rolle und Arbeitsweise des Verwaltungsrats" im Geschäftsbericht Seite 47-48.			
4.7	Herangehensweise zur Bestimmung der Qualifikation und der Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, um die Strategie der Organisation in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zu lenken.	Vollständig	– Der Bundesrat wählt den Verwaltungsrat der Schweizerischen Post auf vier Jahre. Siehe Kapitel "Zusammensetzung" im Geschäftsbericht Seite 45. Der Bundesrat stellt sicher, dass die Mitglieder die notwendigen Qualifikationen und Erfahrungen mitbringen.			
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Vision" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex" – Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex"			
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.	Vollständig	– Kapitel "Rolle und Arbeitsweise des Verwaltungsrats" im Geschäftsbericht Seiten 47-48. – Kapitel "Finanzielle Steuerung" im Finanzbericht Seiten 15-16.			
4.10	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung.	Vollständig	– Kapitel "Corporate Governance" im Geschäftsbericht Seite 52: Bei der Festsetzung der Entschädigungen für die Konzernleitung berücksichtigt der Verwaltungsrat u.a. das unternehmerische Risiko. – Kapitel "Risikobericht" im Finanzbericht Seite 33: Bei der Risikoidentifikation bzw. -analyse werden folgende Themenbereiche berücksichtigt: Strategie/Umwelt, Kunden/Markt, Leistungserbringung, Preispolitik, Projekte/externe Dienstleistungen, Reporting/Controlling, Sicherheit, Eigen-/Haftpflichtschäden, Personalmanagement, Informationstechnologie, Finanzen, Corporate Governance, rechtliche Aspekte, Kommunikation/Reputation.			
4.11	Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt.	Vollständig	– Kapitel "Risikobericht" im Finanzbericht Seite 33 – Anhang zum GRI-Index "Risikopolitik"			
4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist.	Vollständig	– Kapitel "Umwelt-Accounting" im Geschäftsbericht Seite 41: Die Post richtet sich im Umwelt-Accounting nach dem Greenhouse Gas Protocol. – Nachhaltigkeitscharta der Union internationale des transports publics (UITP) – Charta "Luzern Challenge" zur Förderung der Elektromobilität			

4.13	Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation: • ein leitendes Amt inne hat • an Projekten oder Ausschüssen teilnimmt • erhebliche finanzielle Beiträge leistet, die über die gewöhnlichen Mitgliedsbeiträge hinausgehen oder • die Mitgliedschaft für die Organisation von strategischer Bedeutung ist.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Berichtsinhalte – Die Schweizerische Post unterstützt folgende Initiativen: 1) öbu: Die Schweizerische Vereinigung ökologisch bewusster Unternehmen (öbu) ist ein Netzwerk von 300 Schweizer Unternehmen. Ziel der Vereinigung ist die Weiterentwicklung der Schweizer Wirtschaft nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit. 2) Weltpostverein-Arbeitsgruppe «Post und Umwelt»: Diese Arbeitsgruppe hat den Auftrag die Mitgliedsländer auf die ökologischen Anliegen zu sensibilisieren und konkrete Massnahmen zur Umsetzung vorzuschlagen. 3) ClimateGroup WWF: Die Schweizerische Post ist seit dem 1. Quartal 2009 Mitglied. Es handelt sich um eine Partnerschaft im Klimaschutzbereich. 4) International Post Corperation (IPC): Environmental Measurement and Monitoring System (EMMS): Berichterstattung von Umweltstrategien, Umweltleistungen und Ergebnissen gemäss der gemeinsamen Reportingstruktur 5) PostEurop (PE): Greenhouse Gas Reduction Programme, Mitentwicklung der Vorgaben und jährliche Berichterstattung 6) Pro Juventute und Pro Patria: Unterstützung der beiden Stiftungen bei Gestaltung und Verkauf ihrer Briefmarken. 7) Green Freight Europe: Initiative europäischer Logistikunternehmer zur nachhaltigen Gestaltung der Strassenlogistik.			
4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen.	Teilweise	– Die Post pflegt die Beziehungen zu ihren Ansprechsgruppen im In- und Ausland und zu internationalen Organisationen.	Liste	Vertrauliche Information	Aufgrund der Vielzahl an sich teilweise wandelnden Stakeholdergruppen, mit denen die Post in einem regelmässigen Dialog steht, publiziert die Post keine statische Liste.
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.	vollständig	– Management von Reputationsrisiken, Einholung von Zweitmeinungen und Aussensichten, Chancenerhöhung für gemeinsame, politische Interessenvertretung, unternehmerische und betriebliche Interessen, wirtschaftsdiplomatische Gepflogenheiten, etc.			
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.	Teilweise	– Die Schweizerische Post steht in einem vielschichtigen Spannungsfeld zwischen politischen und regulatorischen Anforderungen, gesellschaftlicher Akzeptanz sowie wirtschaftlichen Interessen. In diesem Spannungsfeld verfolgt die Post das Ziel, politische Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse im Dialog mit zu gestalten. Dazu pflegt sie die Beziehungen zu ihren Anspruchsgruppen im In- und Ausland und zu internationalen Organisationen, in denen sie sowohl ihre politischen als auch betrieblichen Interessen vertritt. Experten sorgen dafür, dass wichtige Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aus erster Hand die Positionen der Post zu bestimmten Themen erfahren und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog. – Die Einbeziehung der Anspruchsgruppen erfolgt u.a. durch eine standardisiert durchgeführte Stakeholderbefragung und durch die Mitgliedschaft und Mitarbeit bei Organisationen, Institutionen und Initiativen (siehe 4.13). – Aufgrund der Vielzahl von sich teilweise wandelnden Stakeholdergruppen, mit denen die Post in einem regelmässigen Dialog steht, publiziert die Post keine statische Liste der Stakeholder.	Häufigkeit nach Art und Stakeholdergruppe	Vertrauliche Information	
4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung eingegangen ist.	Vollständig	– Wichtige Frage: Klimaschutz. Massnahme: Klimaziel in Konzernstrategie verankert, Massnahmenplan zur Umsetzung. Siehe Kapitel "Klimaschutz im Fokus" im Geschäftsbericht Seiten 36-41 – Entwicklung Poststellennetz, im Geschäftsbericht Seite 30 – Entwicklung Dienstleistungsqualität, im Geschäftsbericht Seite 16 und Interview J. Bucher, Seiten 4-7 – Gesellschaftliche Verantwortung, im Geschäftsbericht Seiten16-17, 23-33, 36-45, 53, Interview J. Bucher, Seiten 4-7 – Die Post als Arbeitgeberin, im Geschäftsbericht Seiten 24-27			

STANDARDANGABEN TEIL II: Managementansätze (DMA)							
G3 DMA	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
DMA EC	**Ökonomische Leistungsindikatoren EC**						
Aspekte	Wirtschaftliche Leistung	Vollständig	– Kapitel "Konzernstrategie" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Gesetzlicher Auftrag" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Strategische Ziele des Bundesrats" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Rahmen" Seite 12 im Finanzbericht – Kapitel "Ziele" Seite 13 im Finanzbericht – Kapitel "Stossrichtungen" Seite 13 im Finanzbericht – Kapitel "Wesentliche nicht finanzielle Ergebnisse" Seite 31-32 im Finanzbericht				
	Marktpräsenz	Nicht berichtet					
	Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen	Vollständig	– Anhang zum GRI Index "Die Schweizerische Post – präsent im ganzen Land" – Kapitel "Konzernstrategie" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Gesetzlicher Auftrag" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Strategische Ziele des Bundesrats" Seite 8 im Finanzbericht – Kapitel "Ziele" Seite 13 im Finanzbericht – Kapitel "Stossrichtungen" Seite 13 im Finanzbericht – Kapitel "Wesentliche nicht finanzielle Ergebnisse" Seite 31-32 im Finanzbericht				
DMA EN	**Ökologische Leistungsindikatoren EN**						
Aspekte	Materialien	Nicht berichtet	– Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fokusiert sich die Strategie der Post im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit auf Energieeffizienz, erneuerbare Energien und den Klimaschutz.				
	Energie	Vollständig	– Energie ist ein Aspekt der Klimastartegie. Siehe Anhang zum GRI-Index "Klimaschutz" und "Nachhaltig handeln" – Die Energie- und Klimaziele leiten sich aus der Strategie, den Stossrichtungen und Zielen ab: Siehe Kapitel "Konzernstrategie" Seite 8 im Finanzbericht, Kapitel "Strategische Ziele des Bundesrats" Seite 8 im Finanzbericht, Kapitel "Ziele" Seite 13 im Finanzbericht, Kapitel "Stossrichtungen" Seite 13 im Finanzbericht.				
	Wasser	Nicht berichtet	– Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fokusiert sich die Strategie der Post im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit auf Energieeffizienz, erneuerbare Energien und den Klimaschutz.				
	Biodiversität	Nicht berichtet	– Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse fokusiert sich die Strategie der Post im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit auf Energieeffizienz, erneuerbare Energien und den Klimaschutz.				
	Emissionen, Abwasser und Abfall	Teilweise	– Die Post fokusisert sich mit ihrer Klimastartegie auf die Emissionen von CO2. Siehe Anhang zum GRI-Index "Klimaschutz" und "Nachhaltig handeln". – Die Energie- und Klimaziele leiten sich aus der Strategie, den Stossrichtungen und Zielen ab: Siehe Kapitel "Konzernstrategie" Seite 8 im Finanzbericht, Kapitel "Strategische Ziele des Bundesrats" Seite 8 im Finanzbericht, Kapitel "Ziele" Seite 13 im Finanzbericht, Kapitel "Stossrichtungen" Seite 13 im Finanzbericht.				
	Produkte und Dienstleistungen	Vollständig	– Siehe Kapitel "Kleiner Beitrag, grosse Wirkung" auf Seite 40 im Geschäftsbericht.				
	Einhaltung von Rechtsvorschriften	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Transport	Vollständig	– Bei den Transportleistungen der Post (Güter und Personen) steht der Klimaschutz sowie die Lärmproblematik im Zentrum. Siehe Kapitel "Auf leisen Rädern" Seite 37 im Geschäftsbericht, Kapitel "Fahrend Sparen" und Mobil mit Wasserstoff und Dieselhybrid" Seite 39 im Geschäftsbericht, Kapitel "Clevere Mobilität" und "Win-win-win" auf Seite 40 im Geschäftsbericht. – Siehe Anhang zum GRI-Index "Klimaschutz" und "Nachhaltig handeln".				
	Insgesamt	Nicht berichtet					
DMA LA	**Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung LA**						
Aspekte	Beschäftigung	Vollständig	– Kapitel "Starke Mitarbeitende - starke Post" Seite 24 im Geschäftsbericht – Interview mit Yves-André Jeandupeux Seite 24 im Geschäftsbericht – Anhang zum GRI-Index "Personalpolitik"				
	Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis	Vollständig	– In der Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften syndicom und transfair werden die Rahmenbedingungen für die Beziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden ausgehandelt. Basis für einen grossen Teil des Postpersonals ist dabei der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Post. Zusammen mit ihren Sozialpartnern strebt die Post stets zukunftsgerichtete Lösungen im Interesse der Kunden, der Mitarbeitenden und des Unternehmens an. – Kapitel "Die Post bietet Perspektiven" Seite 27 im Geschäftsbericht				
	Arbeitsschutz	Vollständig	– Kapitel "Die Post schafft ein «freundliches Arbeitsumfeld»" Seite 27 im Geschäftsbericht – Kapitel "Die Post fördert und fordert" Seite 26 im Geschäftsbericht				

	Aus- und Weiterbildung	Vollständig	– Kapitel "Bei der Post hat man nie ausgelernt" Seite 26 im Geschäftsbericht – Kapitel "Die Post fördert und fordert" Seite 26 im Geschäftsbericht – Anhang zum GRI-Index "Leitbild Berufsbildung Post"				
	Vielfalt und Chancengleichheit	Vollständig	– Kapitel "Starke Mitarbeitende - starke Post" Seite 24 im Geschäftsbericht – Interview mit Yves-André Jeandupeux Seite 24 im Geschäftsbericht				
DMA HR	**Menschenrechtsleistungsindikatoren HR**						
Aspekte	Investitions- und Beschaffungspraktiken	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Beschaffungspolitik" – Anhang zum GRI-Index "Konzerneinkauf Vergabeverfahren" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Gleichbehandlung	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Vollständig	– Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen ist gesetzlich garantiert. Zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften vgl. Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post".				
	Kinderarbeit	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post"				
	Zwangs- und Pflichtarbeit	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Sicherheitspraktiken	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Rechte der Ureinwohner	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sozial- und Ethikkodex" – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
DMA SO	**Gesellschaftlich/soziale Leistungsindikatoren SO**						
Aspekte	Gemeinwesen	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Nachhaltig handeln"				
	Korruption	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Präventionskonzept gegen Wirtschaftskriminalität" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post"				
	Politik	Vollständig					
	Wettbewerbswidriges Verhalten	Vollständig	– Die Post erbringt die Dienstleistungen der Grundversorgung auf einem hohen Qualitätsniveau und schöpft gleichzeitig die ihr gewährten Handlungsfelder aus. Bei den Leistungen im Wettbewerb gelten für die Post die gleichen Regeln wie für private Anbieter, gesetzliche Ausnahmen vorbehalten. Die Post hält sich an die Regeln des freien Wettbewerbs. Dazu gehören beispielsweise das Kartellgesetz und das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Durch die Grösse des Konzerns hat die Post eine starke Marktposition. So profitiert sie etwa beim Einkauf von guten Konditionen.				
	Einhaltung der Gesetze	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Präventionskonzept gegen Wirtschaftskriminalität" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch – Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post"				
DMA PR	**Leistungsindikatoren zur Produktverantwortung PR**						
Aspekte	Kundengesundheit und -sicherheit	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Sicherheitspolitik"				
	Kennzeichnung von Produkte und Dienstleistungen	Nicht berichtet					
	Werbung	Nicht berichtet					
	Schutz der Kundendaten	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anhang zum GRI-Index "Sicherheitspolitik" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				
	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	Vollständig	– Anhang zum GRI-Index "Verhaltenskodex Post" – Anhang zum GRI-Index "Sicherheitspolitik" – Anonyme Meldestelle der Post www.postcourage.ch				

STANDARDANGABEN TEIL III: Leistungsindikatoren							
Ökonomische Leistungsindikatoren							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Wird berichtet**
Wirtschaftliche Leistung							
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Wohltätigkeit und Sponsoring" – Zahlenspiegel Blatt "Verteilung der Wertschöpfung"				
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen.	Teilweise	– Interview mit Jürg Bucher (CEO) Seite 6, 2. Spalte im Geschäftsbericht – Interview mit Dieter Bambauer Seite 36 im Geschäftsbericht – Interview mit Daniel Landolf Seite 39 im Geschäftsbericht – Kapitel "Ökologische Nachhaltigkeit" Seite 10 im Finanzbericht	Die finanziellen Folgen des Klimawandels werden nicht quantifiziert.	Nicht wesentlich	Eine finanzielle Quantifizierung errachten wir als nicht wesentlich. Vielmehr konzentriert sich die Post auf die Erfassung der Treibhausgase und die Massnahmen zur Reduktion.	
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen.	Vollständig	– Die Pensionskasse Post ist eine privatrechtliche Gemeinschaftsstiftung und übernimmt die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmenden der Schweizerischen Post sowie ihr nahe stehender Betriebe (knapp 46 000 Mitarbeitenden). – Die Rechte und Pflichten der durch die Pensionskasse Post Begünstigten und des Arbeitgebers richten sich nach dem Vorsorgereglement (http://www.pkpost.ch/de/pdf/Vorsorgereglement_2010_d.pdf) – Seit 2008 versichert die Post ihre Mitarbeitenden im Duoprimat, einer Kombination von Leistungs- und Beitragsprimat: Die Altersvorsorge wird im Beitragsprimat versichert, Risikoleistungen wie Invalidität oder Todesfall im Leistungsprimat. Die Risiken werden somit solidarisch getragen, während jeder Versicherte seine Leistungen für das Alter individuell anspart. Siehe Kapitel "Personalvorsorge" Seite 55 im Finanzbericht. – Zu den Anahmen vgl. Tabelle "Versicherungstechnische Annahmen" Seite 55 im Finanzbericht. – Zum Deckungsstatus vgl. Kapitel "Deckungsstatus" Seite 56 im Finanzbericht und Kapitel "Entwicklung der Unterdeckung" Seite 58 im Finanzbericht. – Zum Umfang der Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge vgl. Kapitel "Entwicklung des Vorsorgevermögens" Seite 58. – Zur Sanierungsstrategie vgl. http://www.pkpost.ch/de/templates/news8.htm				
EC4	Bedeutende finanzielle Zusendungen der öffentlichen Hand (z. B. Subventionen).	Vollständig	– Kapitel "Staatliche Abgeltungen" Seite 51 im Finanzbericht				
Marktpräsenz							
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten.	Vollständig	– Die wesentlichen Geschäftsstandorte befinden sich in der Schweiz (85 Prozent der Mitarbeitenden). 64,3 Prozent der MA sind im Rahmen des Bundespersonalgesetztes auf der Grundlage eines Gesamtarbeitsvertrages angestellt. Weitere 12,9 Prozent unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag auf der Basis des Obligationenrechts. In den Gesamtarbeitsverträgen sind die Minimallöhne definiert (siehe Zahlenspiegel Blatt "Entschädigungen").	Mindestlohn	Nicht wesentlich	In der Schweiz existiert kein gesetzlicher Mindestlohn.	
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen.	Teilweise	– Das Bundesgesetz und die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen bilden die Grundlage für die Einkaufspolitik der Post. Die Post ist verpflichtet, die vorgegebenen Vergabeverfahren einzuhalten, wo immer möglich im Wettbewerb einzukaufen und alle, die daran teilnehmen, gleich zu behandeln. So betrachtet die Post ihre Lieferanten im Rahmen eines harten, aber fairen Wettbewerbs als Partner. Für bestmögliche Konditionen und eine hohe Effizienz strebt sie langfristige Beziehungen, Kooperationen und Partnerschaften an. Entsprechend der Unternehmensvision handelt die Post im Interesse des Konzerns unter Wahrung wirtschaftlicher, ethischer, sozialer und ökologischer Aspekte: Seit dem Jahr 2006 muss jeder Lieferant den Sozial- und Ethikkodex der Post unterschreiben und sich verpflichten, den betreffenden Anforderungen zu entsprechen. Die Post legt zudem grossen Wert auf einen nachhaltigen und schonenden Umgang mit Ressourcen und Umwelt.	Anteil der Ausgaben die auf Zulieferer vor Ort entfallen wird nicht berichtet.	Nicht wesentlich	Gemäss gesetzlicher Grundlage ist jeder Lieferant (sei er vor Ort oder aus dem Ausland) gleich zu behandeln.	
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten.	Nicht berichtet					
Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen							
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro bono-Arbeit.	Vollständig	– Interview mit Patrick Salamin Seite 30 im Geschäftsbericht – Kapitel "Die Post prägt Schweizer Städte" Seite 33 im Geschäftsbericht – Kapitel "Unser Engagement" Seite 33 im Geschäftsbericht				
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen.	Vollständig	– Zum Einfluss von PostAuto auf die Mobilität in der Schweiz vgl. Kapitel "Taktgeber mit Herz und Verstand" Seite 31 im Geschäftsbericht. – Die Post trägt mit ihren Dienstleistungen zur Weiterentwicklung des Gesundheitswesens in der Schweiz bei. Vgl. Kapitel "E-Patientendossier ausgezeichnet" Seite 32 im Geschäftsbericht. – Die Dienstleistungen der Post beschleunigen das E-Business in der Schweiz. Vgl. Kapitel "Post SuisseID beschleunigt E-Business" Seite 33 im Geschäftsbericht. – Die Post unterstützt mit ihrer Energiestrategie die vom Bundesrat beschlossene Energiewende. Vgl. Kapitel "Eine saubere Sache" auf Seite 38 im Geschäftsbericht.				

Ökologische Leistungsindikatoren							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
Materialien							
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Papierverbrauch"	Weitere Materialien ausser Papier.	Nicht wesentlich	Als Dienstleistungsunternehmen ist der Papierverbrauch mengenmässig der wesentliche Materialeinsatz.	
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Papierverbrauch"	Weitere Materialien ausser Papier.	Nicht wesentlich	Als Dienstleistungsunternehmen ist der Papierverbrauch mengenmässig der wesentliche Materialeinsatz.	
Energie							
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Direkter und indirekter Energieverbrauch"				
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Direkter und indirekter Energieverbrauch"				
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.	Vollständig	– Kapitel "Gut unterwegs" auf Seite 41 im Geschäftsbericht. Seit 2008 hat die Post ihre Energiebilanz um 4,1 Prozent verbessert.				
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.	Vollständig	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen: – Kapitel "Auf leisen Rädern" Seite 37 im Geschäftsbericht – Kapitel "Eine saubere Sache" Seite 38 im Geschäftsbericht – Kapitel "Fahrend sparen" Seite 39 im Geschäftsbericht – Kapitel "Einmal sanieren – fortlaufend sparen" Seite 39 im Geschäftsbericht – Kapitel "Clevere Mobilität" Seite 40 im Geschäftsbericht – Kapitel "Win-win-win" Seite 40 im Geschäftsbericht – Kapitel "Kleiner Beitrag, grosse Wirkung" Seite 40 im Geschäftsbericht Erreichte Verringerung des Energiebedarfs: – Die erreichten Einsparungen werden über den gesamten Konzern ausgewiesen. Seit 2008 hat die Post ihre Energiebilanz u.a. mit obigen Initiavtiven um 4,1 Prozent verbessert.				
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen.	Vollständig	– Zu den Initiativen vgl. Kapitel "Einmal sanieren – fortlaufend sparen" Seite 39 im Geschäftsbericht – Seit 2008 hat die Post den indirekten Energieverbrauch beim Strom um 12 Prozent, bei der Fernwärme um 43 Prozent verringert. Vgl. Zahlenspiegel Blatt "Direkter und indirekter Energieverbrauch".				
Wasser							
EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Wasserverbrauch". Der Wasserbezug erfolgt aus dem öffentlichen Wassernetz.				
EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind.	Vollständig	– Der Wasserbezug erfolgt aus dem öffentlichen Wassernetz.				
EN10	Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser.	Vollständig	– Sämtliche Abwässer werden in die öffentliche Kanalisiation und Abwasserreinigungssyteme geleitet.				
Biodiversität							
EN11	Ort und Größe von Grundstücken in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete. Ort und Größe von Grundstücken in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten oder daran angrenzend.	Vollständig			Nicht wesentlich	Keine Grundstücke in Schutzgebieten.	
EN12	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Vollständig			Nicht wesentlich	Keine Grundstücke in Schutzgebieten.	
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume.	Nicht berichtet					
EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität.	Nicht berichtet					
EN15	Anzahl der Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen, die ihren natürlichen Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind, aufgeteilt nach dem Bedrohungsgrad.	Nicht berichtet					
Emissionen, Abwasser und Abfall							
EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Klimabelastung"				
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Klimabelastung"				
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.	Vollständig	– Die Post hat 2011 3115 Tonnen CO2 eingespart. Vgl. Kapitel "Gut unterwegs" Seite 41 im Geschäftsbericht. – Zu den kompensierten CO2-Emissionen durch klimaneutrale Sendungen vgl. Zahlenspiegel Blatt "Klimabelastung".				
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen nach Gewicht.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Luftemissionen"				
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Luftemissionen" – Zur Zusammensetzung der Fahrzeugflotte nach Emissionsstandard vgl. Zahlenspiegel Blatt "Flottenerneuerungsrate".				
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Abwasser". Sämtliche Abwässer werden in die öffentliche Kanalisiation und Abwasserreinigungssyteme geleitet.				

EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.	Teilweise	– Zahlenspiegel Blatt "Abfall"	Eine Aufteilung nach Art (gefährliche Abfälle und nicht gefährliche Abfälle) und Entsorgungsmethode wurde nicht vorgenommen.	Nicht wesentlich	Sämtliche Abfälle werden fachgerecht und gesetzeskonform entsorgt. Eine Gefährdung der Umwelt oder des Menschen durch die Abfallentsorgung kann damit ausgeschlossen werden. Aus Effizienzgründen wird deshalb auf ein detalliertes Resporting nach Art der Abfälle und Entsorgungsmethode verzichtet.	
EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen.	Vollständig	– Im Jahr 2011 kam es zu drei Freisetzungen: je 10 Liter UN3109, UN3107, UN3082				
EN24	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII als gefährlich eingestuft wird sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls.	Vollständig	– Keine Transporte nach Basler Konvention erfasst.				
EN25	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der berichtenden Organisation erheblich betroffen sind.	Vollständig	– Sämtliche Abwässer werden in die öffentliche Kanalisiation und Abwasserreinigungssyteme geleitet.				
Produkte und Dienstleistungen							
EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.	Vollständig	– Interview mit Jürg Bucher Seite 6, 2. Spalte im Geschäftsbericht – Kapitel "Auf leisen Rädern" im Geschäftsbericht Seite 37 – Kapitel "Eine saubere Sache" im Geschäftsbericht Seite 38 – Kapitel "Mobil mit Wasserstoff und Dieselhybrid" im Geschäftsbericht Seite 39 – Kapitel "Fahrend sparen" im Geschäftsbericht Seite 39 – Kapitel "Clevere Mobilität" im Geschäftsbericht Seite 40 – Kapitel "Win-win-win" im Geschäftsbericht Seite 40 – Kapitel "Kleiner Beitrag, grosse Wirkung" im Geschäftsbericht Seite 40				
EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie.	Vollständig	– Die Post erstellt und verkauft Dienstleistungen und keine Produkte in Verpackungen.				
Einhaltung von Rechtsvorschriften							
EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	Vollständig	– Im Jahr 2011 wurde gegen die Post eine Busse im Bereich Gefahrgut von 200 Franken verhängt.				
Transport							
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern.	Vollständig	– Zur Klimabelastung des Mitarbeiterverkehr und des Geschäftsverkehr vgl. Zahlenspiegel Blatt "Klimabelastung". – Die Post transportiert einen Grossteil der verwendeten Güter und Materialien über das eigene Logistiknetz. Zur Klimabelastung der Gütertransporte vgl. Blatt Zahlenspiegel Blatt "Klimabelastung".				
Insgesamt							
EN30	Gesamt Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Umweltschutzausgaben und -investitionen werden nicht getrennt und systematisch erfasst.	

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
Beschäftigung							
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Personalbestand" – Zahlenspiegel Blatt "Lernpersonal" – Zahlenspiegel Blatt "Nachwuchskräfte" – Zahlenspiegel Blatt "Anstellungsverhältnisse" – Zahlenspiegel Blatt "Arbeitsplätze in den Regionen"				
LA2	Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgegliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.	Teilweise	– Zahlenspiegel Blatt "Personalfluktuation und Austritte"	Eine Aufgliederung nach Altersgruppe, Geschlecht und Region wird nicht vorgenommen.	Nicht wesentlich		
LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erfasst.	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis							
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Anstellungsverhältnisse"			GAV = Kollektivvereinbarung	
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen einschließlich der Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.	Vollständig	– In der Kollektivvereinbarung sind von den Parteien keine Fristen festgelegt worden.				
Arbeitsschutz							
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten.	Nicht berichtet					
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.	Teilweise	– Zahlenspiegel Blatt "Gesundheitsmanagement"	Arbeitsbedingte Todesfälle nach Regionen werden nicht ausgewiesen.	Vertrauliche Information		
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.	Vollständig	– Der Personalfonds der Post und die Sozialberatung der Post unterstützen Mitarbeitende und deren Angehörige in solchen Fällen.				
LA9	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.	Vollständig	Eine Betriebsgruppenlösung hilft den verschiedenen Bereichen der Post als Leitfaden und Umsetzungsinstrument. Damit wird die Konformität mit den gesetzlichen Anforderungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet und die Zahl der Unfälle und berufsbedingten Erkrankungen gesenkt. In Absprache mit der Paritätischen Kommission.				
Aus- und Weiterbildung							
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.	Nicht berichtet	– Zurzeit keine fundierten Zahlen vorhanden. Ein Bildungscontrollings ist zurzeit im Aufbau. Dieses Controlling wird mittelfristig die Informationen liefern.		Nicht verfügbar		
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen.	Vollständig	– Kapitel "Bei der Post hat man nie ausgelernt" im Geschäftsbericht Seite 52. – Kapitel "Die Post bietet Perspektiven" im Geschäftsbericht Seite 52.				
LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten.	Vollständig	– Mit den Qualifikations- und Zielvereinbarungsgesprächen "Focus" sind alle Vorgesetzten dafür verantwortlich, Zielvereinbarung und -beurteilung vorzunehmen. – In Bezug auf GAV Post liegt sind schätzungsweise 95% der Focus-Gesprächen abgeschlossen.				
Vielfalt und Chancengleichheit							
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.	Vollständig	Leitende Organe: – Zusammensetzung der leitenden Organe vgl. Kapitel "Corporate Governance" Seiten 45-47 und Seiten 49-51 im Geschäftsbericht. – Zahlenspiegel Blatt "Frauenanteil im Management" Mitarbeiter: – Zahlenspiegel Blatt "Demographie (Altersverteilung)" – Zahlenspiegel Blatt "Geschlechterverteilung" – Zahlenspiegel Blatt "Sprachenvielfalt" – Zahlenspiegel Blatt "Nationalitäten"				
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie.	Nicht berichtet					

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
Investitions- und Beschaffungspraktiken							
HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.	Vollständig	– Alle neuen Lieferanten müssen den Sozial- und Ethikkodex unterschreiben. Dieser ist Bestandteil des Vertrages (siehe Beilage Sozial- und Ethikkodex).				
HR2	Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	keine systematische Erfassung	
HR3	Stunden, die Mitarbeiter insgesamt im Bereich von Firmenrichtlinien und Verfahrensanweisungen der Organisation, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, geschult wurden sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	keine systematische Erfassung	
Gleichbehandlung							
HR4	Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	Vollständig			Vertrauliche Information		
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen							
HR5	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen.	Vollständig	– Es sind keine derartigen Geschäftstätigenkeiten bekannt.				
Kinderarbeit							
HR6	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen.	Vollständig	– Es sind keine derartigen Geschäftstätigenkeiten bekannt.				
Zwangs- und Pflichtangaben							
HR7	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.	Vollständig	– Es sind keine derartigen Geschäftstätigenkeiten bekannt.				
Sicherheitspraktiken							
HR8	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	keine systematische Erfassung	
Rechte der Ureinwohner							
HR9	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden und ergriffene Maßnahmen.	Vollständig	– Es sind keine derartigen Vorfälle bekannt.				

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Gesellschaft							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
Gemeinwesen							
SO1	Art, Umfang und Wirksamkeit jedweder Programme und Verfahrensweisen; welche die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln, einschließlich Beginn, Durchführung und Beendigung der Geschäftstätigkeit in einer Gemeinde oder Region.	Teilweise	– Die Schweizerische Post hat einen Grundversorgungsauftrag gemäss Postgesetz. Der Bundesrat bewertet jedes Jahr die Einhaltung des Grundversorgungsauftrages sowie die strategischen Ziele, die er für die Post alle vier Jahre definiert. Gemäss Bericht des Bundesrates hat die Post diesen Auftrag auch im 2011 sehr gut erfüllt und die fixierten strategischen Ziele erreicht (z.B im Bereich Kundenzufriedenheit Personalzufriedenheit, Laufzeiten, Erreichbarkeit Poststellennetz, siehe Kapitel "Wesentliche nicht finanzielle Ergebnisse im Finanzbericht Seiten 31-32).				
Korruption							
SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.	Teilweise	– Die Interne Revision prüft das Thema Korruption standardmässig bei jeder Revision. – Der Rechtsdienst (RSD) der Post führt unternehmensintern keine Untersuchungen durch; allenfalls werden solche durch den RSD initialisiert, wobei die Durchführung durch die Interne Revision (IR) erfolgt. Im Berichtsjahr wurde durch den Rechtsdienst keine Untersuchung initialisiert.	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten kann nicht angegeben werden.	Nicht verfügbar	keine systematische Erfassung	
SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden.	Vollständig	– Im Jahr 2011 wurden keine Mitarbeiter geschult.				
SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen.	Vollständig	– Im Jahr 2011 wurden keine Massnahmen ergriffen.				
Politik							
SO5	Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying.	Vollständig	– Die Schweizerische Post publiziert ihre Position in Positionspapieren, die im Internet aufgeschaltet sind. Im Spannungsfeld zwischen politischen und regulatorischen Anforderungen, gesellschaftlicher Akzeptanz sowie wirtschaftlichen Interessen verfolgt die Post das Ziel, politische Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse im Dialog mitzugestalten. Dazu pflegt sie die Beziehungen zu ihren Anspruchgruppen im In- und Ausland und zu internationalen Organisationen, in denen sie sowohl ihre politischen als auch betrieblichen Interessen vertritt. Experten sorgen dafür, dass wichtige Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aus erster Hand die Positionen der Post zu bestimmten Themen erfahren und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog.				
SO6	Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Wohltätigkeit und Sponsoring"				
Wettbewerbswidrig							
SO7	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.	vollständig	– Im Jahr 2011 wurde eine Klage erhoben wegen angeblich wettbewerbswidrigem Verhalten. – Da es sich um ein laufendes Verfahren handelt, ist das Ergbnis noch offen.				
Einhaltung der Gesetze							
SO8	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	

Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Produktverantwortung							
Leistungs-indikatoren	**Beschreibung**	**Berichtet**	**Verweis/Direkte Antwort**	**Geben Sie gegebenenfalls den Teilaspekt an, der nicht berichtet wird**	**Begründung der Auslassung**	**Erläuterung**	**Berichterstattung geplant in**
Kundengesundheit und -sicherheit							
PR1	Etappen während der Lebensdauer eines Produkts oder der Dauer einer Dienstleistung, in denen untersucht wird, ob die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden verbessert werden können und Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die entsprechend untersucht werden.	Teilweise	– Die Unternehmenssicherheit und Personal setzen laufend Massnahmen um, um unsere Produkte und Dienstleistungen sicher zu gestalten. Beispiele: 1) Sicherheit in Poststellen = Nutzen für Personal und Kunden 2) Scanning von Paketen und Briefen 3) PostAuto / Sicherheitsmassnahmen für Fahrgäste	Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die untersucht werden ist nicht bekannt.	Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	
PR2	Summe der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	vollständig	– Anschlag mit einer Briefbombe auf Swissnuclear. Diese Briefbombe ist aus Italien durch den Briefkanal der Post gegangen. – Weiter Vorfälle sind nicht bekannt.				
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen							
PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen.	teilweise	– Für den Bereich Poststellen und Verkauf und für Postfinance gilt die Pflicht zur Preisbekanntgabe in den Poststellen und den Postfinance Filialen.	Der Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen ist nicht bekannt.	Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	
PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.	Vollständig	– Zahlenspiegel Blatt "Kundenzufriedenheit"				
Werbung							
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring.	Vollständig			Nicht wesentlich	Kein Compliance Programm vorhanden, da kein Hauptrisiko.	
PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, nicht einhalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	
Schutz der Kundendaten							
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	
Einhaltung von Gesetzesvorschriften							
PR9	Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.	Nicht berichtet			Nicht verfügbar	Daten werden nicht systematisch erhoben.	

Anhang

Unsere Vision

Verhaltenskodex Post

Nachhaltig handeln

Klimaschutz

Personalpolitik

Leitbild Berufsbildung Post

Sicherheitspolitik Post

Beschaffungspolitik

Vergabeverfahren

Sozial- und Ethikkodex

Risikopolitik

Präventionskonzept gegen Wirtschaftskriminalität

Die Schweizerische Post – präsent im ganzen Land

Unsere Vision

Wir bewegen Menschen, Güter, Geld und Informationen – zuverlässig, wertsteigernd und nachhaltig

Für unsere Schweiz

- Wir versorgen die Bevölkerung mit effizienten, kostengünstigen und qualitativ hochstehenden postalischen, logistischen und finanziellen Dienstleistungen
- Wir setzen den Leistungs- und Versorgungsauftrag des Bundes optimal um und steigern unseren Unternehmenswert
- Wir streben in den uns offenstehenden Märkten eine führende Stellung an, die unsere wirtschaftliche Position sichert
- Wir tragen Sorge zu unserer Umwelt
- Wir nehmen unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr

Erfolgreich mit Innovationen auf unseren vier Märkten

- Wir sind im Kommunikationsmarkt (Briefe, Zeitungen, Werbesendungen, Informationslösungen und Datenmanagement) in der Schweiz führend und wachsen auch grenzüberschreitend und international
- Wir zählen im Retailfinanzmarkt (Zahlen, Anlegen, Vorsorgen, Finanzieren) in der Schweiz zu den Top-3-Anbietern und bauen diese Position laufend aus
- Wir entwickeln uns im Logistikmarkt (Pakete, Expressangebote und Logistiklösungen) schweizweit und grenzüberschreitend weiter
- Wir sind führend im Markt für öffentlichen Personenverkehr (Regional-, Orts- und Agglomerationsverkehr, Systemmanagement) in der Schweiz und wachsen international

Für unsere Kundinnen und Kunden

- Wir erbringen unsere Dienstleistungen in hoher Qualität und auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet
- Wir bleiben mit Zugangspunkten zu unseren Dienstleistungen flächendeckend präsent
- Wir bieten massgeschneiderte Leistungspakete aus einer Hand
- Wir bürgen für intelligente und sichere Gesamtlösungen
- Wir verbinden uns mit Partnern, um unseren Kunden einen weltweiten Zugang zu unseren Dienstleistungen zu ermöglichen

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Wir basieren auf unseren gemeinsamen Werten zuverlässig – wertsteigernd – nachhaltig
- Wir überzeugen freundlich, sympathisch und nachhaltig
- Wir betreuen kompetent und hochwertig
- Wir bauen auf unsere Qualität, unsere Vertrauenswürdigkeit und unser Image
- Wir leben eine dynamische, erfolgs- und teamorientierte Unternehmenskultur
- Wir fördern die interkulturelle Kompetenz und die Gleichberechtigung
- Wir begegnen uns mit Respekt, handeln fair und sozialverantwortlich und kommunizieren offen
- Wir arbeiten unter fortschrittlichen Anstellungsbedingungen
- Wir bieten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten

Unsere Kernwerte

Zuverlässig, wertsteigernd und nachhaltig

Zuverlässig bedeutet für uns:

Wir beweisen uns täglich als verlässliche, vertrauenswürdige und faire Partnerin. Die Schweiz und unsere Kundinnen und Kunden auf der ganzen Welt können auf uns zählen. Wir halten was wir versprechen.

Wertsteigernd bedeutet für uns:

Der Dienst an unseren Kundinnen und Kunden steht immer im Vordergrund. Wir erfüllen ihre Bedürfnisse und bieten ihnen mehr als sie erwarten.

Nachhaltig bedeutet für uns:

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

Grundlage unseres Handelns

Verhaltenskodex Post

DIE POST

Ziel und Verbindlichkeit

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Erwartungen an das Verhalten der Mitarbeitenden der Schweizerischen Post und ihrer Konzerngesellschaften.

Zusammen mit den Kernwerten – zuverlässig, wertsteigernd, nachhaltig – ist er zentrale Handlungsanweisung an alle Mitarbeitenden.

Verantwortung und Respekt

Alle Mitarbeitenden übernehmen die Verantwortung für ihr Handeln und Verhalten gegenüber den Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.

Ihr Verhalten gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen wie Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Partnern, Eigner oder Öffentlichkeit ist jederzeit respektvoll, korrekt und frei von Diskriminierung.

Integrität und Sorgfalt

Alle Mitarbeitenden bemühen sich um Integrität. Ihr Handeln orientiert sich an den Kernwerten sowie an den Unternehmenszielen. Befinden sie sich in einem Interessenskonflikt, legen sie diesen offen und sorgen für eine Lösung im Interesse der Post.

Die Mitarbeitenden sind unbestechlich und stellen Dritten keine ungerechtfertigten Vorteile in Aussicht. Sie gehen mit den Daten und Informationen, dem Know-how, dem materiellen und geistigen Eigentum der Post sorgsam um.

Gesetze und Regeln

Alle Mitarbeitenden handeln gesetzmässig. Sie kennen und respektieren das interne Regelwerk der Post und halten sich sowohl im Umgang miteinander als auch bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gegenüber Dritten daran.

Im Umgang mit Kunden und Mitbewerbern wahren die Mitarbeitenden in ihrer Tätigkeit jederzeit die Interessen der Post und halten dabei konsequent die gesetzlichen und internen Vorschriften ein.

Verstösse und Konsequenzen

Alle Mitarbeitenden melden Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex oder einen entsprechenden Verdacht ihrem Vorgesetzten oder anonym über die externe Website www.post-courage.ch.

Die Mitarbeitenden tragen bei Verstössen die personalrechtlichen und gesetzlichen Folgen.

Bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex wenden sich die Mitarbeitenden an ihre Vorgesetzten oder die zuständige Personalstelle.

Erlassen vom Verwaltungsrat
am 20. Dezember 2011

Nachhaltig handeln
In unsere Zukunft investieren

Die Post bekennt sich zum Prinzip der Nachhaltigkeit: Sie handelt wirtschaftlich, ökologisch und sozial verantwortungsbewusst. Sie ist überzeugt, dass sich eine nachhaltige Unternehmensführung langfristig auszahlt: für das Wohl der Gesellschaft, für eine intakte Umwelt und für den Erfolg des Unternehmens.

In ihrer Unternehmensvision hat die Post ihre Kernwerte «zuverlässig», «wertsteigernd» und «nachhaltig» verankert. Auch der Bundesrat erwartet in seinen strategischen Zielen von der Post «eine nachhaltige und ethischen Grundsätzen verpflichtete Unternehmensstrategie» und zudem, dass sie «Effizienzsteigerungspotenziale ausschöpft».

Nachhaltigkeitsverständnis der Post

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur der Post. Die Nachhaltigkeit ihres Geschäftserfolgs stellt die Post durch die angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg sicher.

- Sie trägt Sorge zur Umwelt und erbringt ihre Dienstleistungen möglichst klimaschonend
- Sie nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie mit ihrem Dienstleistungsangebot einen wichtigen Beitrag zur Erreichbarkeit von allen Menschen und Regionen in der Schweiz leistet
- Ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden drückt sich in einer fortschrittlichen Personalpolitik aus
- Sie strebt in den ihr offenstehenden Märkten eine führende Stellung an, die ihre wirtschaftliche Position sichert

Handlungsschwerpunkt Klimaschutz

Die Post setzt sich schon seit mehreren Jahren für den Schutz der Umwelt, für die Gesellschaft und für eine moderne Personalpolitik ein. Dieses Engagement wird sie auch in Zukunft mit voller Kraft weiterführen. Gezielt verstärkt sie ihr Handeln zugunsten des Klimaschutzes und damit in Energiethemen. Der Klimawandel ist eines der drängendsten Probleme unserer Zeit und geht alle etwas an. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Fragen von globaler Bedeutung sind damit verknüpft. Das heute teils stark von fossilen Energien abhängige Geschäft der Post und ihre Rolle als Unternehmen in der Gesellschaft verpflichten sie dazu, zu handeln. Die Post übernimmt Verantwortung – in der Schweiz und weltweit.

Nachhaltigkeitsstrategie 2011–13

In ihrer 2010 von der Konzernleitung beschlossenen Nachhaltigkeitsstrategie mit Schwerpunkt Klimaschutz setzt die Post ihr Engagement für die Umwelt gezielt fort: Sie will ihre CO_2-Emissionen substanziell reduzieren. In der Konzernstrategie hat sie ein ehrgeiziges CO_2-Reduktionsziel und einen Massnahmenplan verankert. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns wird durch den Fachausschuss Nachhaltigkeit koordiniert. Zur Finanzierung von Pilot- und Leuchtturmprojekten besteht ein interner Nachhaltigkeitsfonds.

Die Herausforderungen durch den Klimawandel, die Verknappung natürlicher Ressourcen und steigende Energiekosten stellen die Post vor neue Herausforderungen, eröffnen aber auch Chancen. Die Post will sie nutzen.

So geht die Post vor:

1. Energieeffizienz steigern
Durch intelligente Transportplanung, energiesparende Fahrtechniken und die verbesserte Energieeffizienz von Fahrzeugen und Gebäuden spart sie Energie und Kosten.

2. In die besten verfügbaren Technologien investieren
Sie beschafft verbrauchsarme Fahrzeuge und energieeffiziente IT-Geräte. Neubauten erstellt sie nach Minergie-Standard. Langfristig zahlen sich diese Investitionen nicht nur für die Umwelt, sondern auch auf der Kostenseite aus.

3. Anteil erneuerbarer Energieträger erhöhen
Um unabhängiger von fossilen Energieträgern zu werden, setzt die Post auf erneuerbare Energien oder Technologien, die auf erneuerbaren Energien basieren.

4. Fürs Klima einsetzen – global
Der Klimawandel ist ein globales Problem und betrifft uns alle. Es spielt keine Rolle, wo CO_2 reduziert wird. Die Post unterstützt gezielt hochwertige Klimaschutzprojekte.

5. Ökologische Produkte anbieten
Sie bietet Kundinnen und Kunden CO_2-neutrale Dienstleistungen an, wie den «pro clima»-Versand oder andere umweltfreundliche Produkte.

6. Kompetenzen verbessern
Die Post sensibilisiert und schult Mitarbeitende in Umwelt- und Energiethemen und verbessert ihr Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich.

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Politik und gesellschaftliche Verantwortung
Viktoriastrasse 21
Postfach
3030 Bern

E-Mail nachhaltigkeit@post.ch
Internet www.post.ch

Klimaschutz

Massnahmenpaket der Post

Update 2012

Klimaschutz ist eine langfristige Aufgabe, die konkrete Handlungen erfordert. Deshalb hat die Post einen Massnahmenplan verabschiedet, mit dem sie bis Ende 2013 ihren jährlichen CO_2-Ausstoss um 15'000 Tonnen reduzieren wird.

Die Post will ihre CO_2-Emissionen substanziell reduzieren und hat sich in der Konzernstrategie ein konkretes, mittelfristiges Ziel gesetzt: Mit einem Massnahmenpaket reduziert sie bis Ende 2013 ihre jährlichen CO_2-Emissionen um 15'000 Tonnen. Dies entspricht einer jährlichen Verbrauchseinsparung von etwa 4,7 Millionen Litern Diesel oder dem jährlichen Treibhausgasausstoss einer Schweizer Gemeinde mit 2'500 Einwohnern wie etwa Laupen im Kanton Bern.

Die Post handelt heute für morgen

Ihre Dienstleistungen erbringt die Post möglichst ressourcenschonend. Nachhaltigkeit beginnt für sie schon bei der Beschaffung. Denn die Wahl ihrer Fahrzeuge hat einen grossen Einfluss auf die Emissionen. Für die Post gehen die ökonomische und ökologische Optimierung von Prozessen Hand in Hand. Aber auch im Büroalltag lassen sich viele Massnahmen umsetzen. Und für ihre umweltbewussten Kundinnen und Kunden entwickelt die Post kontinuierlich neue nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.

Der Plan der Post bis 2013: –15'000 t CO_2

Beispiele zentraler Massnahmen

4'800 E-Roller:
Vision emissionsfreie Briefzustellung
Heute sind bereits über 2'500 Elektroroller mit Strom aus erneuerbaren Quellen im Einsatz. Bis 2013 ersetzt die Post weitere 2'300 Benzinroller.
Einsparpotenzial: jährlich 3'000 t CO_2

Effiziente Logistik:
Ökologischer und ökonomischer
Mit einem Bündel von Massnahmen, die die Auslastung unserer Fahrzeuge und die Wegstrecken zusätzlich optimieren, spart die Post Leerfahrten, Treibstoff und Kosten.
Einsparpotenzial: jährlich 1'000 t CO_2

Eco-Drive:
Für Postautos und Lastwagen
Ihre Fahrerinnen und Fahrer schult die Post in Eco-Drive. Messgeräte und weitere Anreize sorgen dafür, dass der treibstoffsparende Fahrstil im Alltag auch wirklich praktiziert wird.
Einsparpotenzial: jährlich 2'000 t CO_2

Effiziente Haustechnik:
Energie sparen
In mehreren Postgebäuden werden noch vorhandene Energieeinsparpotenziale identifiziert und zielgerichtet angegangen.
Einsparpotenzial: jährlich 800 t CO_2

Hauptsitz PostFinance:
Energieeffizient bauen
Der Hauptsitz von PostFinance in Bern wird nach Minergie-ECO-Standard errichtet. Der Einbau von Wärmepumpen in einem Rechenzentrum reduziert zusätzlich den Energieverbrauch der Post.
Einsparpotenzial: jährlich 400 t CO_2

Mitarbeiterschulung:
Weil jeder Beitrag zählt
Die Post sensibilisiert und schult ihre Mitarbeitenden durch Aktionen und leicht umsetzbare Massnahmen. Alle können zum Klimaschutz beitragen.

Pilot- und Leuchtturmprojekte:
Wir gehen voraus
Die Post führt Pilot- und Leuchtturmprojekte mit Signalwirkung zu alternativen Antrieben, erneuerbaren Energien und innovativen Technologien durch.

CO_2-Fussabdruck:
Transparent arbeiten
Die Messung und Berichterstattung über ihre CO_2-Emissionen entspricht den strengen Anforderungen internationaler Standards.

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Politik und gesellschaftliche Verantwortung
Viktoriastrasse 21
Postfach
3030 Bern

E-Mail nachhaltigkeit@post.ch
Internet www.post.ch/nachhaltigkeit

Personalpolitik

DIE POST

Die Post
Menschen, die bewegen

Die Post kann Herausforderungen wie sich verändernde Kundenbedürfnisse, die weitere Marktöffnung oder die Erschliessung neuer Märkte im In- und Ausland nur zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich meistern.

Dabei spielt die Personalpolitik der Post eine wesentliche Rolle. Sie definiert die Spielregeln für einen fairen, partnerschaftlichen Umgang und legt verbindliche personalpolitische Grundsätze fest. Gleichzeitig formuliert sie die Erwartungen der Arbeitgeberin Post an ihr Management, ihre Vorgesetzten und an ihre Mitarbeitenden im In- und Ausland.

Die Personalpolitik gilt für den gesamten Konzern Post.

Das ist uns wichtig

Unsere Zusammenarbeit richtet sich nach der Vision und der Strategie der Post. Der darin enthaltene Grundsatz «Mit unseren Mitarbeitenden sind wir stark» verpflichtet uns zu einer dynamischen, leistungs- und teamorientierten Unternehmenskultur, einem respektvollen Umgang, einer offenen Kommunikation, attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten und zur verantwortungsvollen Umsetzung von Veränderungen im Unternehmen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere Mitarbeitenden sind motivierte, kompetente Persönlichkeiten, die kundenorientiert handeln. Sie nutzen ihren Freiraum, nehmen ihre Verantwortung gegenüber der Post wie auch bezüglich ihrer persönlichen Weiterentwicklung wahr und tragen damit zum Erfolg des Unternehmens bei.

Unsere Kundinnen und Kunden

Für unsere Kundinnen und Kunden ist es einfach, mit uns Geschäfte zu machen. Wir zeichnen uns dadurch aus, dass wir in engem Kontakt zu unserer Kundschaft stehen und unsere Leistungen sowie unser Verhalten nach deren Bedürfnissen ausrichten.

Unsere Kernwerte

Zuverlässig

Wir beweisen uns täglich als verlässliche, vertrauenswürdige und faire Partnerin. Die Schweiz und unsere Kundinnen und Kunden auf der ganzen Welt können auf uns zählen. Wir halten, was wir versprechen.

Wertsteigernd

Der Dienst an unseren Kundinnen und Kunden steht immer im Vordergrund. Wir erfüllen ihre Bedürfnisse und bieten ihnen mehr als sie erwarten.

Nachhaltig

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

Hier setzen wir an

Gewinnen

Auf dem Arbeitsmarkt wollen wir bei allen Zielgruppen als dynamische und fortschrittliche Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Menschen, die etwas bewegen, finden bei uns ein vielfältiges Stellenangebot. Besonders in erfolgsrelevanten und knappen Arbeitsmärkten bieten wir über Sprach- und Landesgrenzen hinweg ein attraktives Leistungspaket. Mit unseren Auswahlverfahren stellen wir die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort ein und integrieren sie optimal ins Unternehmen.

Honorieren

Als fortschrittliche Arbeitgeberin bieten wir sozialverantwortliche und faire Anstellungsbedingungen, die gleichzeitig unsere Konkurrenzfähigkeit sicherstellen. Dabei orientieren wir uns an den entsprechenden Branchen respektive an den landesüblichen Standards. Im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten und insbesondere bei Marktführerschaft in der Schweiz streben wir vor allem in Tieflohnbranchen überdurchschnittliche Anstellungsbedingungen an. Dabei fördern wir branchenspezifische, auch für unsere Mitbewerber verpflichtende Standards. Unsere Vorsorgelösungen sind modern und flexibel und basieren auf einer gesunden Finanzierung. Wir achten ausserdem auf ein massvolles Verhältnis zwischen der Entlöhnung der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion und des Managements.

Beurteilen

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden verfolgen wir einen umfassenden Zielvereinbarungsprozess. Regelmässige Standortbestimmungen tragen zur persönlichen Leistungssteigerung und damit zum Erfolg des Konzerns Post bei. In Mitarbeitergesprächen formulieren wir gegenseitige Erwartungen und stärken unsere Leistungs- und Verhaltenskultur.

Entwickeln

Unsere Mitarbeitenden fördern wir bedarfs- und potenzialorientiert. Wir bieten vielfältige Perspektiven sowie zahlreiche Möglichkeiten zur internen und externen Aus- und Weiterbildung. So positionieren wir uns als attraktive Arbeitgeberin und fördern gleichzeitig die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Wir wollen eine durchgehend hohe Qualität der Mitarbeiterführung erreichen, weshalb wir in eine systematische Kaderentwicklung investieren. Ausserdem bilden wir intern qualifizierten Nachwuchs aus.

Begleiten und binden

Wir schaffen den Rahmen, damit unsere Mitarbeitenden leistungsfähig und gesund bleiben. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Bei beruflichen Veränderungen und bei persönlichen Problemen unterstützen und begleiten wir unsere Mitarbeitenden, wobei wir sie als selbstverantwortliche Persönlichkeiten wahrnehmen und unsere Unterstützungsmassnahmen entsprechend ausgestalten. Schlüsselpersonen sowie Leistungsträgerinnen und Leistungsträger halten wir mit gezielten Massnahmen.

Sich trennen

Müssen wir uns von Mitarbeitenden trennen, verhalten wir uns sozialverantwortlich und handeln transparent und fair. Erfolgt die Freisetzung aus wirtschaftlichen Gründen, halten wir uns an unsere sozialpartnerschaftlichen Richtlinien.

Umsetzen

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Personalpolitik gelebt wird. Alle Mitarbeitenden und Vorgesetzten handeln gemäss den beschriebenen Grundsätzen und lassen sich daran messen.

Leitbild
Berufsbildung Post

zukunftsweisend

DIE POST

Leitbild Berufsbildung

Die Berufsbildung Post bietet in verschiedenen Berufsfeldern qualitativ hochstehende Ausbildungsplätze zu Gunsten des Konzerns Post an. Externe Kundinnen und Kunden können einzelne Dienstleistungen bei der Berufsbildung Post einkaufen.

Motivierten und leistungsbereiten Schulabgängerinnen und Schulabgängern steht ein breites Berufsangebot offen. Optimale Rahmenbedingungen schaffen Voraussetzungen für Spitzenleistungen. Absolventinnen und Absolventen aus allen Schulniveaus bieten sich Perspektiven zum Erwerb eines erfolgreichen Abschlusses. Dadurch erhöht sich die Arbeitsmarktfähigkeit und es eröffnen sich gute Chancen auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt.

Was wollen wir mit dem Leitbild erreichen

- Das Leitbild bietet die Grundlage für die strategische und operative Weiterentwicklung und stellt eine herausfordernde Perspektive für die Berufsbildung dar.
- Die Mitarbeitenden sind motiviert, die Berufsbildung in der durch das Leitbild vorgesehenen Richtung weiterzuentwickeln.
- Die Berufsbildung der Post positioniert sich als innovative und engagierte Partnerin in Berufsbildungsfragen.
- Die Post wird von engagierten, leistungsorientierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern als attraktive Ausbildungsanbieterin wahrgenommen.

Positiver Lernprozess

Wir setzen einen positiven Motivations-, Lern- und Leistungsprozess in Gang, welcher den Lernenden hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

- Wir sind der festen Überzeugung: Man muss Menschen mögen!
- Wir nutzen Lernfortschritte als Quelle für neue Lern- und Freiräume
- Bestandene Herausforderungen wirken auf alle Seiten motivierend und ansteckend.

Lernende

Selbst- und Methodenkompetenz
Die Lernenden nutzen die Lernfelder und handeln früh selbstständig und eigenverantwortlich. Sie entwickeln ihre persönliche Arbeits- und Lernorganisation und schöpfen daraus Erfolgserlebnisse.

- Wir vertrauen in die Fähigkeiten der Lernenden und schaffen Freiräume zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Handeln.
- Freiräume und Grenzen sind ausbalanciert (im Gleichgewicht).
- Lernende dürfen Fehler machen. Wir unterstützen sie, aus Fehlern zu lernen und sich zu verbessern.
- Wir legen Wert darauf, dass die Lernenden Problemstellungen ganzheitlich betrachten und selbstständig nach Lösungen suchen.
- Wir fördern die Vielfältigkeit an Lern- und Arbeitstechniken, damit lebenslanges Lernen und Organisieren auch Spass bereitet.
- Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Persönlichkeiten der Lernenden.

Fachkompetenz
Die Vielfalt an praktischen Erfahrungen in echten Arbeitssituationen und theoretischem Wissen ermöglicht den Lernenden als Generalistinnen und Generalisten wertschöpfende Leistungen zu erbringen.

- Wir bieten den Lernenden vielfältige praktische Arbeits- und Erfahrungsmöglichkeiten.
- Einsätze an verschiedenen Arbeitsorten und eventuell auch bei verschiedenen Arbeitgebern erweitern den Horizont der Lernenden.

Sozialkompetenz
Die Lernenden erfahren die Freude, die aus gelebtem Respekt, Hilfsbereitschaft, Kollegialität entspringt.

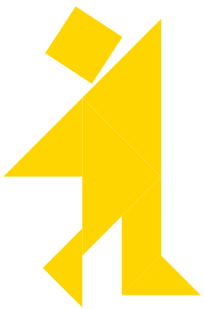
- Wir sind Vorbild und pflegen den gegenseitigen Respekt.
- Wir leben eine offene und ehrliche Feedbackkultur.

Arbeitsmarktfähigkeit
Kundenorientierung, Leistungsbereitschaft, Wandelkompetenz und ein gesundes Selbstvertrauen machen die jungen Berufsleute zu attraktiven Mitarbeitenden inner- und ausserhalb der Post.

- Wir positionieren uns als attraktive Ausbildungsanbieterin «erster Wahl» für Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die nach der Lehre über eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit verfügen wollen.

Betreuungsqualität
Die Lernenden und deren Bezugspersonen wissen, dass sie bei der Berufsbildung der Post gut aufgehoben sind.
Die Lernenden fühlen sich bei uns wohl und danken dies mit einem hohen Engagement.

- Wir nehmen die Anliegen der Lernenden ernst.
- Die Lernenden werden individuell gemäss ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten gefordert und gefördert.
- Gute Leistungen sind nur möglich, wenn sich die Lernenden wohl fühlen. Wir haben darum ein offenes Ohr für inner- und ausserbetriebliche Sorgen und Nöte.
- Für uns ist es selbstverständlich, dass die Lernenden über Mitspracherechte verfügen.



Die Post

Kundenorientiert
Der Konzern Post (Bereiche und Konzerngesellschaften) und weitere Firmen sind unsere Kunden und Auftraggeber. Die Bedürfnisse unserer Kunden werden durch uns vorrangig behandelt.

- Wir verstehen uns gleichzeitig als Mittler zwischen den Bedürfnissen der Auftraggeber, der Lernenden und den Anforderungen der Berufswelt.
- Wir passen unser Angebot laufend den Bedürfnissen unserer Kundschaft an.

Unternehmenskultur
Die hohe Kundenorientierung, die Leistungsbereitschaft sowie die Innovationsfreude von Lernenden und der Berufsbildung Post leisten einen wertvollen Beitrag zur Unternehmenskultur.

- Wir unterstützen Lernende und ihre Lehrmeisterinnen und Lehrmeister aktiv, Neues umzusetzen und leisten dadurch einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenskultur.

Kompetenzzentrum
Wir verstehen uns als innovatives Berufsbildungs-Kompetenzzentrum, das sich durch hohe Professionalität, Qualität und Verlässlichkeit auszeichnet.

- Wir orientieren uns an den Besten in der Berufsbildung (Benchmark).
- Wir setzen uns mit den aktuellen Trends in der Berufsbildung auseinander, halten unser Angebot laufend auf dem neusten Stand der Erkenntnisse und arbeiten aktiv an der Weiterentwicklung der schweizerischen Berufsbildungslandschaft mit.

Leistung / Preis
Wir bieten unserer Kundschaft eine hervorragende Ausbildungsleistung zu einem marktüblichen Preis an.

- Die hohe Anzahl an Ausbildungsplätzen und ein unternehmerischer Umgang mit Ressourcen ermöglichen es uns, hervorragende Ausbildungsleistungen zu erbringen.
- Die Preise sind mit vergleichbaren Berufsbildungsorganisationen konkurrenzfähig.

Berufsbildungsinstitutionen

Berufsbildung Schweiz
Wir leisten im Interesse der Post innerhalb der Berufsbildungslandschaft Schweiz einen massgeblichen Beitrag zur Weiterentwicklung und wirken als Vorbild für andere Unternehmen.

- Wir arbeiten in regionalen und nationalen Arbeitsgruppen und Projekten der Berufsbildung mit.
- Wir arbeiten eng mit den Berufsbildungsinstitutionen des Bundes, der Kantone und den Organisationen der Arbeitswelt zusammen.
- Unsere Unterstützungsangebote und Kompetenzen werden dank einer regelmässigen Kommunikation im gesamten Berufsbildungsumfeld wahrgenommen.
- Wir begegnen Veränderungen aktiv vorausschauend.
- Wir positionieren uns auch in den Verbänden als treibende Kraft.

Mitarbeitende der Berufsbildung

Zusammenarbeit
Wir schaffen und nutzen grosse Handlungs- und Gestaltungsfreiräume und schätzen die partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wir begegnen uns mit Offenheit und Respekt.

Professionalität
Wir verfügen über hohe berufs- und berufsbildungsspezifische Fachkompetenzen.

- Berufsspezifische Fachkompetenzen und berufspädagogische Kompetenzen werden ständig weiterentwickelt.
- Die Mitarbeitenden der Berufsbildung sind in die regionalen und nationalen Berufsbildungsstrukturen eingebunden.

Konzernleitung
Sicherheitspolitik Post

Die Schweizerische Post, als öffentlich-rechtliche Anstalt, leistet mit angemessenen Sicherheitsvorkehrungen einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung von Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

Zielsetzung

- Schutz von Gesundheit und Leben der Kunden, Partner und Mitarbeitenden, die sich in unseren Räumlichkeiten aufhalten oder Dienstleistungen für uns verrichten
- Schutz der materiellen und immateriellen Werte
- Schutz der uns zur Verarbeitung anvertrauten Güter inkl. deren Daten und Informationen
- Sicherstellung der Funktionsfähigkeit und Betriebskontinuität unseres Unternehmens
- Zielgerichtete und rasche Intervention beim Eintreten von Ereignissen
- Einhaltung der gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen

Verantwortung

- Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihren Beitrag zur Wahrung der Sicherheit in unserem Unternehmen zu leisten und sind für ihr Verhalten verantwortlich.
- Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die Sicherheitsmassnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzusetzen und erkannte Schwachstellen zu beheben. Für die Erfüllung der Sicherheitsaufgaben stehen ihnen mit dem Sicherheitsmanagement Post fachtechnische Instanzen zur Verfügung.

Umsetzung

- Sicherheit ist ein integrierter Bestandteil der Unternehmenskultur, indem den Mitarbeitenden die notwendigen Kenntnisse vermittelt und die Arbeitsabläufe entsprechend gestaltet werden.
- Die Bereitstellung der für die Sicherheit erforderlichen Mittel wird, gleichwertig zu den übrigen Betriebsmitteln, im Budget berücksichtigt.
- Die Verhältnismässigkeit der zu treffenden Sicherheitsmassnahmen wird nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen im Sinne von Kosten und Schutzwirksamkeit, aber auch nach der Sorgfaltspflicht festgelegt.

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Konzernleitung
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Telefon 031 338 22 69
Telefax 031 338 78 96

Beschaffungspolitik

Rahmenbedingungen
Das Bundesgesetz und die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB/VoeB) bilden die Grundlage für die Einkaufspolitik der Schweizerischen Post. Dabei sind wir verpflichtet, die vorgegebenen Vergabeverfahren einzuhalten und wo immer möglich im Wettbewerb einzukaufen und alle Wettbewerbsteilnehmer gleich zu behandeln.

Mission
Die Beschaffungsorganisation der Post (BOP) verantwortet auf Basis strategischer Vorgaben das gesamte Beschaffungsvolumen der Bereiche. Die Bereiche sind dabei für die fachtechnischen und finanziellen Belange verantwortlich. Die BOP entwickelt die entsprechenden Prozesse, Strukturen und Kompetenzen und stellt auf der Basis rechtlicher und kommerzieller Konditionen die konzernweite Kosten- und Leistungstransparenz sicher.
Ziel der konzernweiten Ausrichtung der BOP ist es, die Potenziale des Konzerns in der Beschaffung aktiv auszuschöpfen. Der Bedarf wird übergreifend koordiniert und gebündelt. Beschaffungsprozesse sind optimiert, sowie Informationen über Beschaffungsmärkte, Lieferanten, Umsätze und Methoden unternehmensweit zur Verfügung gestellt und ausgetauscht.

Beschaffungsmanagement
Die BOP ist gegen innen und aussen die übergreifende Service-Einheit für die Beschaffung im Konzern. Sie besteht aus einem zentralen Konzerneinkauf (KEK) und dezentralen Beschaffungsorganisationen (BO). Die Strukturierung der Beschaffungszuständigkeiten ist durch den Konzernwarengruppenschlüssel geregelt. Die Beschaffungsprozesse sind auf die Erfüllung der internen Kundenbedürfnisse und die Erfordernisse des spezifischen Geschäftes ausgelegt.
Die BOP wirkt aktiv auf den Einsatz einheitlicher Beschaffungssysteme (SAP-Philosophie) und ergänzender Management-Tools ein. Sie ist bei sämtlichen diesbezüglichen Systemfragen involviert und stellt damit die übergreifende Transparenz sicher.

Lieferantenmanagement
Die BOP erwartet von ihren Lieferanten Innovationen, und die Bereitschaft, dass sie an der Leistungsfähigkeit und an der kontinuierlichen Verbesserung der Schweizerischen Post aktiv mitwirken.
Die Beschaffung der Güter und Dienstleistungen erfolgt mit dem Fokus auf Wirtschaftlichkeit und Versorgungssicherheit entlang der Wertschöpfungskette über die gesamte Lebensdauer.
Lieferanten werden nach den Kriterien Qualität, Preis, Produkt/Leistung und Termine ausgewählt und bewertet. Risiko, Innovations- und Leistungspotential, ökologische Aspekte sowie die Fähigkeit zur elektronischen Anbindung werden miteinbezogen. Der Sozial- und Ethik-Kodex der Schweizerischen Post ist einzuhalten.

Anforderungen
Die Spezifizierung technischer Anforderungen erfolgt firmenneutral. Alternativangebote und innovative Lösungen sind erwünscht. Für strategisch wichtige Produkte werden auch längerfristige Partnerschaften angestrebt. Die Evaluation der Angebote erfolgt nach objektiv bewertbaren Kriterien.

Zuschlag
Das wirtschaftlich günstigste Angebot erhält den Zuschlag. Bei weitgehend standardisierten Gütern kann auch ausschliesslich der niedrigste Preis als Zuschlagskriterium gewählt werden.

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Beschaffungsorganisation
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Telefon +41 58 338 33 62
Telefax +41 58 667 33 66
E-Mail beschaffung@post.ch

Konzerneinkauf
Vergabeverfahren

Das Beschaffungsregime des Bundes unterscheidet zwischen vier Vergabeverfahren.

Oberhalb des Schwellenwertes wählt die Auftraggeberin das offene oder das selektive Verfahren. Für beide Verfahren ist eine Veröffentlichung des geplanten Auftrags im offiziellen Publikationsorgan (Schweizerisches Handelsamtsblatt, SHAB) zwingend. In bestimmten Ausnahmefällen kann der Auftrag freihändig vergeben werden.

- **Offenes Verfahren**
  Die Auftraggeberin schreibt den geplanten Auftrag öffentlich im Schweizerischen Handelsamtsblatt aus. Alle Anbieter und Anbieterinnen können innert 40 Tagen ein Angebot einreichen.

- **Selektives Verfahren**
  Die Auftraggeberin schreibt den geplanten Auftrag öffentlich im Schweizerischen Handelsamtsblatt aus. Alle Anbieter und Anbieterinnen können innert 25 Tagen einen Antrag auf Teilnahme einreichen. Die Auftraggeberin bestimmt aufgrund der Eignung diejenigen Anbieter und Anbieterinnen, die ein Angebot einreichen dürfen. Diese werden eingeladen, innert 40 Tagen ein Angebot einzureichen.

- **Freihändiges Verfahren**
  Die Auftraggeberin vergibt einen Auftrag direkt und ohne Ausschreibung einem Anbieter oder einer Anbieterin, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Keine Ausschreibungspflicht besteht zudem in Bereichen, wo die Post in Konkurrenz zu Dritten steht, die ebenfalls nicht ausschreibungspflichtig sind.

Unterhalb des Schwellenwerts oder wenn ein Auftrag aus anderen Gründen nicht unter das Gesetz fällt (es wird zum Beispiel keine dem Gesetz unterstellte Dienstleistung beschafft; Übrige Beschaffungen), kann die Auftraggeberin ebenfalls das offene oder das selektive Verfahren wählen. Ein geplanter Auftrag wird in diesen Fällen analog den Aufträgen oberhalb des Schwellenwertes öffentlich im Schweizerischen Handelsamtsblatt ausgeschrieben, jedoch ohne Möglichkeit der Anfechtung. Die Auftraggeberin kann aber auch ein Einladungsverfahren durchführen oder einen Auftrag freihändig vergeben, sofern die Voraussetzungen dazu erfüllt sind.

- **Einladungsverfahren**
  Die Auftraggeberin bestimmt bei Aufträgen unterhalb des Schwellenwertes, welche Anbieter oder Anbieterinnen sie ohne Ausschreibung direkt zur Angebotsabgabe einladen will. Sie holt wenn möglich mindestens drei Angebote ein.

- **Freihändiges Verfahren**
  Die Auftraggeberin kann einen Auftrag direkt und ohne Ausschreibung einem Anbieter oder einer Anbieterin vergeben, sofern das Gesetz bzw. die Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen die freihändige Vergabe ausdrücklich zulassen, z.B. wenn ein Liefer- oder Dienstleistungsauftrag den Wert von CHF 50 000.- nicht erreicht. Auch wenn die Bedingungen zur freihändigen Vergabe erfüllt sind, schafft die Auftraggeberin möglichst eine Wettbewerbslage.

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Konzerneinkauf
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Telefon 031 338 33 62
Telefax 031 338 09 70
E-Mail mskek@post.ch

Die Schweizerische Post
Beschaffungsorganisation
Viktoriastr. 21
3030 Bern

Telefon +41 58 338 33 62
Fax +41 58 667 33 67
www.post.ch/beschaffung

DUNS-Nr.

Sozial- und Ethikkodex

Grundprinzipen und Rechte bei der Arbeit und Folgemassnahmen

Die Schweizerische Post übernimmt bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen eine zunehmend grössere ökologische und soziale Verantwortung. Die Nachhaltigkeit ihres Geschäftserfolgs stellt die Post durch die angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg sicher. Ausserdem ist die Schweizerische Post im Rahmen von Beschaffungen nach den Bestimmungen des öffentlichen Beschaffungswesens verpflichtet, von den Anbietern die Einhaltung von sozialen Mindestvorschriften zu verlangen. Die Schweizerische Post hat deshalb den nachfolgenden Sozial- und Ethikkodex erarbeitet. Er beinhaltet soziale und ethische Grundanforderungen sowie ökologische Prinzipien der Schweizerischen Post und verweist ergänzend auf die weitergehenden schweizerischen und internationalen Normen zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Leistungen, die in der Schweiz oder im Ausland erbracht werden.

Der vorliegende Sozial- und Ethikkodex richtet sich demnach an alle Anbieter und Lieferanten von Waren und Dienstleistungen der Schweizerischen Post, unabhängig davon, ob die Vorschriften über das öffentliche Beschaffungswesen zur Anwendung gelangen oder nicht.

1. Einhaltung der Menschenrechte und der massgebenden Gesetze
Wir gehen nur Vertragsverhältnisse mit Lieferanten ein, welche die Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UNO, 1948) berücksichtigen und die Gesetze der jeweils massgebenden nationalen Rechtsordnungen einhalten.

2. Verbot der Diskriminierung
Die Lieferanten verpflichten sich, jegliche Diskriminierung von Personen bei Anstellung, Entlöhnung, Zugang zu Zusatzleistungen und Bildungsmöglichkeiten, Beförderungen, Bestrafung und Kündigung aufgrund deren geschlechtlicher, religiöser, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, des Zivilstands, der politischen Gesinnung oder der sexuellen Orientierung zu unterbinden und die Chancengleichheit zu fördern.

3. Bestrafung - Missbrauch – Belästigung
Wir verlangen, dass alle Angestellten mit Würde und Respekt behandelt werden. Jegliche Arten von physischem, psychischem, sexuellem oder verbalem Missbrauch oder Belästigung, von physischer oder mentaler Nötigung sowie von körperlicher Bestrafung werden nicht akzeptiert.

4. Verbot von Kinderarbeit
Wir akzeptieren keine Kinderarbeit. Es dürfen nur Mitarbeitende beschäftigt werden, welche das Pflichtschulalter überschritten haben oder mindestens 15 Jahre alt sind (ILO Konvention 138). Kindern zwischen 15 und 18 ist die Verrichtung von Arbeit, die voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, verboten. Minderjährigen Mitarbeitenden ist der Zugang zu legitimen Ausbildungs- und Übergangsprogrammen zu ermöglichen.

5. Gefängnis-, Zwangs und Sklavenarbeit
Wir lehnen jegliche Zusammenarbeit mit Lieferanten ab, die Menschen unter Zwangs-, Gefängnis-, Sklavenarbeit oder in Schuldknechtschaft beschäftigen.

6. Löhne und Leistungen
Wir verlangen, dass unsere Lieferanten den Mitarbeitenden eine angemessene Entschädigung gewähren und den landesüblichen Minimallohn zahlen. Sie haben zudem die für die Region geltenden Unterstützungsbeiträge zu leisten.

7. Gesundheit und Sicherheit
Wir fordern, dass unsere Lieferanten den Mitarbeitenden Sicherheit bieten und ein gesundheitlich ungefährdetes Arbeitsumfeld gewährleisten. Die Lieferanten haben Vorsorgemassnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu ergreifen. Der Zugang zu sauberem Trinkwasser sowie sanitären Einrichtungen muss gewährleistet werden.

8. Antikorruption
Wir arbeiten nur mit Lieferanten, die jegliche Art von Korruption und andere Begünstigungen zum Erhalt von Aufträgen unterbinden.

9. Umwelt
Wir haben eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft wie auch eine Verantwortung gegenüber der Umwelt, die wir beeinflussen und sind daran interessiert mit Lieferanten zu arbeiten, die unsere Philosophie teilen. Wir verlangen, dass sich unsere Lieferanten bemühen die Umweltbelastung kontinuierlich zu minimieren und den Umweltschutz zu verbessern. Zudem sind die am Ort der Herstellung geltenden Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten.

10. Arbeitszeit
Die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Ruhezeiten und Pausen der Angestellten haben grundsätzlich der nationalen Gesetzgebung zu entsprechen.

11. Einhaltung von sozialen Mindestvorschriften bei Leistungen in der Schweiz
Die Anbieter und Lieferanten bestätigen, dass sie für Leistungen in der Schweiz die am Ort der Leistung gültigen Arbeitsbedingungen (Gesamt- und Normalarbeitsverträge sowie orts- oder berufsübliche Arbeitsbedingungen), Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten.

12. Einhaltung von sozialen Mindestvorschriften bei Leistungen im Ausland
Die Anbieter und Lieferanten bestätigen, dass sie für Leistungen im Ausland zumindest die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernübereinkommen) einhalten.
Für weitere Einzelheiten wird auf Anhang 2a der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB; SR 172.056.11) verwiesen.

13. Subunternehmer, Unter- und Zulieferanten
Die Lieferanten haben sicherzustellen, dass diese Grundsätze und sozialen Mindestvorschriften auch bei ihren Subunternehmern sowie Unter- und Zulieferanten eingehalten werden.

14. Kommunikation
Der Sozial- und Ethikkodex der Schweizerischen Post ist durch die Lieferanten in die lokale Sprache der Angestellten zu übersetzen und in den Betriebsstätten für alle gut sichtbar aufzulegen.

Ort/Datum Firmenstempel/Unterschriften

_____ _____ _____

(rechtsgültige Unterschrift)

Risikopolitik

Die Schweizerische Post versteht effizientes und vorausschauendes Risikomanagement als eine wichtige und Werte schaffende Führungsaufgabe. Risikomanagement gehört zu den Kernfunktionen des unternehmerischen Handelns und ist ein tragendes Element für den Erfolg.

Ziele

Ziel des Risikomanagements ist nicht die Vermeidung sämtlicher Risiken, sondern das Schaffen von Handlungsspielräumen, die das bewusste Eingehen von Risiken aufgrund einer umfassenden Kenntnis der Risiken und der Risikozusammenhänge erlaubt.

Der kontrollierte Umgang mit den Risiken soll dazu beitragen, bestehende Chancen konsequent zu nutzen und den Geschäftserfolg zu steigern.

Das Risikomanagement unterstützt die Erreichung der Unternehmensziele durch

- Schaffen von Transparenz über die Risikosituation als Grundlage für risikobewusste und chancenorientierte Entscheidungen in der Strategiebeurteilung sowie im operativen Geschäft
- Erkennen möglicher Gefahren für die Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage
- Priorisierung der Risiken und des Handlungsbedarfs
- gezielte Steuerung von Risiken durch entsprechende Massnahmen und deren Überwachung
- Begrenzung der Risiken auf ein akzeptables Niveau

Damit soll dazu beigetragen werden

- das Risikobewusstsein und die Risikotransparenz zu verbessern
- die Motivation und Befähigung auf allen Stufen zu fördern, um ein effizientes internes Kontrollsystem zu erreichen und zu unterhalten sowie eine risikobewusste Kultur bei allen Mitarbeitenden zu fördern
- alle wesentlichen Risiken systematisch zu identifizieren, angemessen zu steuern und laufend zu überwachen
- Risikoakkumulationen aufzuzeigen, zuverlässige und ausreichende sowie stufengerechte Management-Informationen über die Risikosituation sicherzustellen
- Die Risikokosten des Konzerns zu optimieren.

Grundsätze

Das Risikomanagement wird geprägt durch die folgenden Grundsätze:

- Im Konzern Post werden keine Risiken eingegangen, welche existenzgefährdend sein können
- Risikomanagement ist integraler Bestandteil der Geschäfts-, resp. Führungsprozesse
- Risikomanagement erfolgt in der Verantwortung der Linienverantwortlichen im Rahmen ihrer Geschäftsführungsaufgaben durch
  - Selbsteinschätzung der Risiken und
  - Definition sowie Umsetzung geeigneter Massnahmen zur Steuerung der Risiken
- Risikomanagement umfasst alle mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken, beschränkt sich also nicht nur auf finanzielle Risiken
- Voraussetzung für ein wirksames Risikomanagementsystem ist die Einhaltung des systematischen Risikomanagementprozesse mit klarer und eindeutiger Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie Reporting
- Das Management und alle Mitarbeitenden unterstützen das Risikomanagement und beteiligen sich aktiv
- Funktionsfähigkeit und Zuverlässigkeit des Risikomanagementsystems werden laufend überwacht und gegebenenfalls angepasst
- Das Risikomanagementsystem ist in geeigneter Weise zu dokumentieren. Grundsätze, Richtlinien sowie die Ergebnisse der Analysen sind schriftlich festgelegt und an die betreffenden Stellen kommuniziert
- Der Verwaltungsrat erlässt das Manual Risk Management Post
- Das Audit Committee ist direkte Ansprechstelle für den Risikomanager Konzern
- Der Konzern sowie die Bereiche/KG implementieren den vorgegebenen Risikomanagementprozess im eigenen Verantwortungsbereich gemäss den Vorgaben im Manual Risk Management Post.

Konzernleitung 10.05.2006
Verwaltungsrat 29.05.2006

Präventionskonzept
gegen Wirtschaftskriminalität bei der Schweizerischen Post

Unter Wirtschaftskriminalität versteht die Schweizerische Post strafbare Handlungen von Mitarbeitenden und Organen gemäss Unternehmensstrafrecht sowie strafbare Handlungen gegen das Vermögen im Sinne des Schweizerischen Strafgesetzbuches. Das Präventionskonzept Wirtschaftskriminalität deckt die strafrechtliche Verantwortung der Führungskräfte in Bezug auf Vermögenswerte ab. Die zivilrechtliche Verantwortung richtet sich nach OR Art. 716a und wird durch die Corporate Governance und Compliance abgedeckt.

In einer Risikoanalyse wurden fünf für die Post relevante Delikte identifiziert: Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung, Diebstähle und ähnliche Delikte, Korruption, Bilanzdelikte und Informatikdelikte. Das Konzept kann jederzeit mit weiteren Delikten ergänzt werden.

Für jedes mögliche Delikt sind spezifische Präventions- und Aufklärungsmassnahmen definiert. Je nach Art der Deliktsarten sind dies ganze Abteilungen, wie die Unternehmenssicherheit, oder Konzernvorgaben, wie das IT-Grundschutzhandbuch. Dazu kommen allgemeine Instrumente, die für jede Deliktsart zur Anwendung kommen können, wie der webbasierte Whisteblowing-Prozess Courage. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann Delikte an die Vorgesetzten melden oder sich an die Hotline der Unternehmenssicherheit wenden oder eine anonyme Meldung über www.post-courage.ch machen. Im Zweifelsfall kann auch mit dem Rechtsdienst, der Unternehmenssicherheit oder der Internen Revision Kontakt aufgenommen werden.

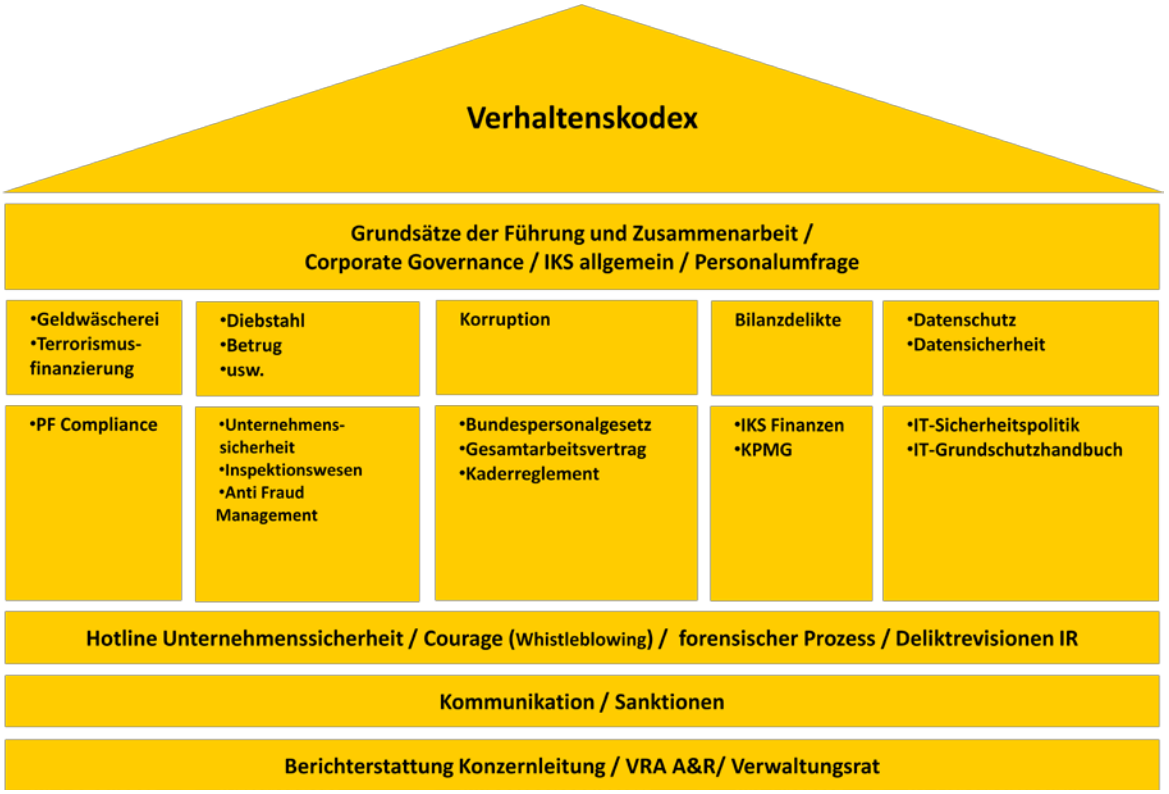


Abbildung: Übersicht zum Präventionskonzept gegen Wirtschaftskriminalität

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Interne Revision
Postfach
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Telefon +41 (0)58 338 40 68
Telefax +41 (0)58 667 33 68
E-Mail martina.zehnder@post.ch

Post und Politik

Herausgeberin und Auskunftsstelle
Die Schweizerische Post
Kommunikation
Ronny Kaufmann
François Tissot-Daguette
Viktoriastrasse 21
3030 Bern

Telefon 058 338 77 21
Fax 058 667 31 73
infoplattform@post.ch

Ausgabe: Frühjahr 2010

Die Schweizerische Post – präsent im ganzen Land

Ausgangslage

Die Schweizerische Post überzeugt ihre Kundinnen und Kunden mit einer hohen Dienstleistungsqualität und erbringt die Grundversorgung für Postdienste und für den Zahlungsverkehr in der ganzen Schweiz zu einheitlichen Preisen. Überall in der Schweiz werden Briefe und Pakete zugestellt, das Postauto erschliesst abgelegene Dörfer und Weiler, und nicht zuletzt ist die Post auch eine wichtige Arbeitgeberin in Randregionen. Sie beschäftigt dort anteilsmässig ungefähr gleich viel Personal wie in den Ballungsgebieten. Mit der Schaffung neuer Dienstleistungs- und Verarbeitungszentren in peripheren Gebieten nimmt die Post ihre regionalpolitische Verantwortung wahr.

Zahlen und Fakten

Die Postmärkte im Wandel

Die Postmärkte unterliegen seit einigen Jahren einem grundlegendem Wandel. Kundinnen und Kunden setzen vermehrt auf elektronische Dienstleistungen und sind deutlich mobiler. Deshalb erwarten sie von der Post eine immer grössere Flexibilität bei bester Qualität in der Dienstleistungserbringung. Die Post erbringt eine flächendeckende Grundversorgung und betreibt eine sozialverantwortliche Personalpolitik. Weiter steigert sie den Unternehmenswert und tritt konkurrenzfähig auf den Märkten auf, berücksichtigt die Anliegen der Randregionen und wächst gleichzeitig gezielt und nachhaltig mit neuen Produkt- und Dienstleistungsangeboten. Zur Aufrechterhaltung der postalischen Grundversorgung, der langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze und zur Bewältigung neuer Aufgaben sind in solchen Phasen Umstrukturierungen unerlässlich. Diese können in den traditionell rückläufigen Märkten eine Verringerung des Personalbestandes mit sich ziehen. So wurden in den letzten Jahren Arbeitsplätze abgebaut, aber auch neue geschaffen.

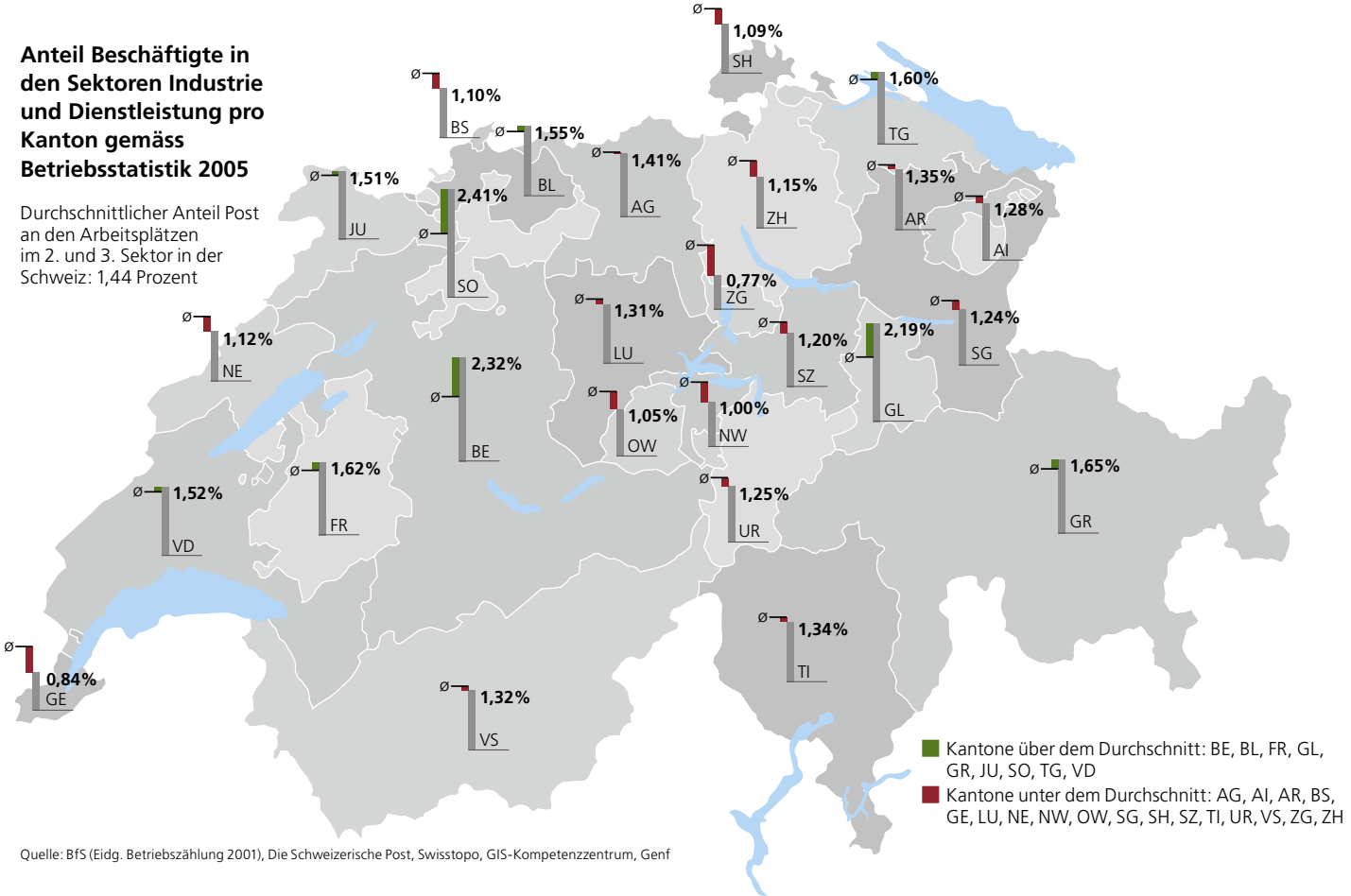
Rund 18 000 Arbeitsplätze in Randregionen[1]

Trotzdem ist die Post stets darum bemüht, auf dem schmalen Grat zwischen den Anforderungen der Märkte und den vom Bundesrat vorgegebenen Zielen den an

[1]Die Definition der Randregionen stützt sich auf die «Verordnung vom 28. November 2007 über Regionalpolitik (VRP)» (SR 901.021).

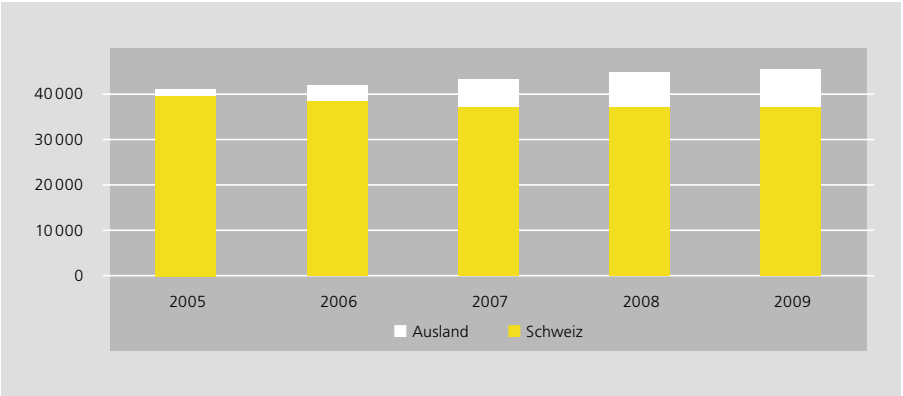
Anteil Beschäftigte in den Sektoren Industrie und Dienstleistung pro Kanton gemäss Betriebsstatistik 2005

Durchschnittlicher Anteil Post an den Arbeitsplätzen im 2. und 3. Sektor in der Schweiz: 1,44 Prozent



Quelle: BfS (Eidg. Betriebszählung 2001), Die Schweizerische Post, Swisstopo, GIS-Kompetenzzentrum, Genf

Anzahl Vollzeitstellen im Konzern Post



Beispiele für dezentrale Arbeitsplätze

Aktivität	Region	Arbeitsplätze*	Datum
Fahrpersonal Postauto	alle Regionen	25	2010
Fahrpersonal Postauto	alle Regionen	45	2009
Briefsubzentrum	Ostermundigen (BE)	95	2009
Briefsubzentrum	Basel	119	2009
Briefsubzentrum	Genf	121	2008
Briefsubzentrum	Cadenazzo (TI)	87	2008
Briefsubzentrum	Kriens (LU)	133	2008
Videocodierung, Retourenverarbeitung	Sitten	75	2008
Rechenzentrum PostFinance	Zofingen (AG)	200	2008
Briefsubzentrum	Gossau (SG)	117	2007
Videocodierung, Retourenverarbeitung	Chur	77	2007
Kundenberatung	Freiburg, Schaffhausen	120	2005
Paketzentren	Härkingen (SO), Daillens (VD), Frauenfeld (TG)	1291	1999
Operations Centers PostFinance	Bulle (FR), St. Gallen, Netstal (GL), Münchenstein (BL), Luzern, Bellinzona (TI)	739	1996

*Vollzeit

sie gestellten Ansprüchen gerecht zu werden. Nahezu 18 000 Arbeitsplätze bietet die Post in den Randregionen an. Bei rund einem Fünftel dieser Arbeitsplätze wäre zwar eine Konzentration aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht angezeigt, doch ist es der Schweizerischen Post ein wichtiges Anliegen, zu einem Ausgleich zwischen Stadt und Land sowie zwischen wirtschaftlich schwächeren und stärkeren Gebieten beizutragen. So hat die Post seit 1996 viele Stellen dezentralisiert und ausserhalb der Ballungszentren im Mittelland insgesamt mehrere tausend neue Stellen geschaffen (siehe Tabelle oben). In Freiburg und in Schaffhausen wurden 2005 je 60 Personen für die Kundenberatung angestellt. Für die Retourenverarbeitung und die Videocodierung sind 2007 in Chur 77 Vollzeitstellen geschaffen worden, in Sitten waren es im Sommer 2008 für die gleiche Tätigkeit weitere rund 75 Vollzeitstellen. Mit dem Einstieg in den Frühzustellungsmarkt von Tageszeitungen im Jahr 2009 werden auch in den kommenden Jahren weiterhin Arbeitsplätze abseits von den Ballungszentren geschaffen. PostFinance bietet seit Anfang 2008 zudem rund 200 Vollzeit-Arbeitsplätze im neuen Rechenzentrum in Zofingen (AG) an. Die Finanzdienstleisterin wächst nicht allein in den Ballungszentren. Ihr Wachstum des Personalbestandes um über 1000 Arbeitsplätze seit 2000 erstreckt sich auf die ganze Schweiz. PostAuto ist traditionell auch stark in den Randregionen tätig und hat dort in den Jahren 2009 und 2010 70 Arbeitsplätze für Fahrpersonal geschaffen. Ein weiterer Ausbau ist für das Jahr 2011 geplant.

Arbeitsplätze in der ganzen Schweiz

Insgesamt beschäftigt die Post anteilsmässig etwa gleich viele Angestellte in den Randgebieten wie in der übrigen Schweiz. Landesweit arbeiten durchschnittlich 1,44 Prozent aller Beschäftigen in den Sektoren der Industrie und Dienstleistung bei der Post (2008: 1,41 Prozent). Über dem Schnitt liegen neben Kantonen wie Thurgau und Solothurn auch die Kantone mit den grossen Anteilen an peripheren Gebieten wie Graubünden, Jura, Freiburg, Basel Land, Glarus, Bern oder Waadt. Traditionell leicht unterdurchschnittlich vertreten sind die Beschäftigten der Post in den Kantonen der Zentralschweiz.

Position der Post

Die Post beschäftigt seit ihrem Bestehen zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Regionen der Schweiz. Sie will dort eine bedeutende Arbeitgeberin bleiben. Die Post wird auch in einer schwierigen Wirtschaftslage ihre Verantwortung als öffentliches Dienstleistungsunternehmen wahrnehmen. Der Bundesrat hat die Post beauftragt, im Rahmen ihrer betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten bei ihrer Organisation den Anliegen der verschiedenen Regionen des Landes Rechnung zu tragen. Auch die eidgenössischen Räte erwarten von der Post, dass sie in ihren unternehmerischen Entscheiden die Bedürfnisse der Regionen mit einbezieht. Diesem Auftrag kommt die Post nach. Von den knapp 40 000 Arbeitsplätzen der Post in der Schweiz befinden sich rund 18 000 in Randregionen. Es ist der Schweizerischen Post ein wichtiges Anliegen zu einem Ausgleich zwischen Stadt und Land sowie zwischen wirtschaftlich schwächeren und stärkeren Gebieten beizutragen. So wurden bewusst ausserhalb der grossen Ballungsräume auch Arbeitsplätze geschaffen. Diese Politik wird die Post auch in Zukunft fortsetzen.

Die Schweizerische Post
Viktoriastrasse 21
Postfach
3030 Bern
Schweiz

Telefon +41 58 338 11 11

www.post.ch

DIE POST