

20 24

**Nous développons
aujourd'hui le service
public de demain**

Glossaire du rapport de durabilité
2024





Sommaire

Gouvernance	2
Gouvernance d'entreprise	2
Éthique d'entreprise, intégrité et compliance	2
Environnement	3
Climat	3
Énergie	6
Émissions sonores, atmosphériques et lumineuses	7
Clientèle	7
Approche centrée client et pertinence pour la clientèle	7
Cybersécurité et éthique numérique	8
Personnel	8
Culture d'entreprise et Responsible Leadership	8
Recrutement et fidélisation du personnel	9
Santé, sécurité et bien-être du personnel	10
Diversité, équité des chances et inclusion	11
Formation et développement du personnel	13
Dialogue avec le personnel et les représentations du personnel	13
Chaîne d'approvisionnement	13
Achats responsables	13
Valeur ajoutée économique et sociétale	14
Sécurisation de l'indépendance financière	14
Service public	14

La Poste a à cœur de faire preuve de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes. Pour accompagner les rapports externes, notamment le rapport de durabilité 2024, la Poste met à disposition ce glossaire, dans l'objectif de clarifier les termes principaux et de promouvoir une compréhension commune. Les définitions sont le reflet des points de vue actuels. La Poste s'efforce de les affiner au fur et à mesure des évolutions éventuelles.

La structure du présent glossaire suit celle du chapitre Chiffres clés et les différents tableaux de chiffres clés du [rapport de durabilité 2024 \(PDF\)](#). Les points ne figurant pas dans les tableaux de chiffres clés sont classés par thème.



Gouvernance

Gouvernance d'entreprise

Diversité au sein du Conseil d'administration et de la Direction du groupe

Types de membres au sein du Conseil d'administration

- Membres exécutifs
- Membres non exécutifs
- Membres indépendants: sont considérés comme indépendants les membres non exécutifs du Conseil d'administration qui n'ont jamais fait partie de la direction, ou qui en ont fait partie il y a plus de trois ans, qui n'ont jamais été réviseur ou réviseuse responsable au sein de la révision externe, ou qui l'ont été il y a plus de deux ans, et qui n'ont que pas ou relativement peu de relations commerciales avec la société.
- Représentation du personnel

Direction du groupe et Conseil d'administration

Sexe: désigne l'identité de genre des membres du Conseil d'administration et de la Direction du groupe, répertoriée sous les termes «femmes» ou «hommes».

- Femmes (405-1): proportion de membres féminins au sein du Conseil d'administration et de la Direction du groupe
- Hommes (405-1): proportion de membres masculins au sein du Conseil d'administration et de la Direction du groupe

Âge:

- Moins de 30 ans (405-1): proportion de membres âgés de moins de 30 ans au sein du Conseil d'administration (CA) et de la Direction du groupe (DG)
- Entre 30 et 49 ans (405-1): proportion de membres âgés de 30 à 49 ans au sein du CA et de la DG
- 50 ans et plus (405-1): proportion de membres âgés de 50 ans et plus au sein du CA et de la DG

Nationalité: la nationalité désigne l'appartenance juridique d'une personne à un État donné. En règle générale, la nationalité détermine les droits et les devoirs selon les lois de cet État. Si un membre possède une autre nationalité en plus de la nationalité suisse, on indique la nationalité suisse. En cas de nationalités étrangères multiples, il revient au membre du CA ou de la DG de définir celle qui doit être indiquée.

- Suisse (202-2): proportion de personnes suisses au sein du Conseil d'administration et de la Direction du groupe
- UE (202-2): proportion de citoyennes et de citoyens de l'UE au sein du Conseil d'administration et de la Direction du groupe

Éthique d'entreprise, intégrité et compliance

Concurrence équitable et lutte contre la corruption

Enquêtes de la commission de la concurrence: dans le présent rapport, le terme «enquête de la commission de la concurrence» comprend exclusivement les procédures selon l'art. 27 LCart, dans le cadre desquelles une pratique est examinée quant à sa conformité avec les normes matérielles de la loi sur les cartels (au sens de l'art. 5 LCart et de l'art. 7 LCart).

Protection des données

Signalements aux personnes concernées ou à l'autorité de surveillance (préposé fédéral à la protection des données et à la transparence, PFPDT): annonce de violations présumées de la protection des données aux personnes concernées et/ou au PFPDT au sens de l'art. 24 de la loi fédérale sur la protection des données (ou traitement de telles annonces par les personnes intéressées ou le PFPDT).



Demandes reçues concernant la protection des données: somme de toutes les demandes d'informations, de blocage et de suppression reçues par La Poste Suisse SA et les sociétés du groupe stratégiques.

Demande d'informations: demande émanant d'une personne physique visant à obtenir des informations sur toutes les données personnelles traitées par la Poste la concernant.

Demande de blocage: demande émanant d'une personne physique visant à bloquer le traitement de toutes les données personnelles la concernant auprès de la Poste.

Demande de suppression: demande émanant d'une personne physique visant à supprimer toutes les données personnelles la concernant auprès de la Poste.

Formations menées dans le cadre de la protection des données: nombre de collaboratrices et de collaborateurs de la Poste à qui un e-learning sur la protection des données a été attribué.

Taux de réalisation: nombre de collaboratrices et de collaborateurs de la Poste ayant réussi l'e-learning leur ayant été attribué sur la protection des données.

Accessibilité

Points d'accès physiques:

- **Filiales en exploitation propre:** filiales exploitées par Poste CH Réseau SA.
- **Filiales en partenariat:** entreprises disposant de locaux accessibles au public (p. ex. épicerie de village, restaurants, boulangeries, administrations communales, offices de tourisme) et réalisant des prestations postales sur mandat de Poste CH Réseau SA.
- **Arrêts appartenant à la Poste:** arrêts de bus appartenant à Poste Immobilier Management et Services SA (PIM SA).

Environnement

Climat

Émissions scope 1 (305-1): les émissions de scope 1 sont des émissions directes générées par des sources propres ou contrôlées par la Poste, telles que les émissions issues de la combustion de carburant par ses propres véhicules.

Émissions scope 2 (305-2): les émissions de scope 2 sont des émissions indirectes qui résultent de la production d'électricité ou de chaleur achetée par la Poste. Elles peuvent être déterminées en fonction du site ou en fonction du marché.

- **Émissions scope 2 – selon le site (305-2):** les émissions de scope 2 selon le site sont des émissions indirectes qui résultent de la production d'électricité ou de chaleur achetée par la Poste. Ces émissions sont calculées sur la base de l'intensité des émissions du secteur de réseau local d'où provient l'électricité.
- **Émissions scope 2 – selon le marché (305-2):** les émissions de scope 2 selon le marché sont des émissions indirectes qui résultent de la production d'électricité ou de chaleur achetée par la Poste. Ces émissions sont calculées sur la base de l'électricité et de la chaleur achetées par la Poste. L'électricité achetée qui n'est pas renouvelable est compensée par de l'électricité provenant de sources renouvelables (par le biais de garanties d'origine).



Émissions scopes 1 et 2 (305-2): total des émissions liées au fonctionnement interne, correspondant à la somme des émissions de scopes 1 et 2 selon le marché. Peut également être obtenu en faisant la somme du transport de voyageurs, du transport de marchandises avec les propres camions, du transport de marchandises avec les propres véhicules jusqu'à 3,5 t, de la production de chaleur, du leasing de véhicules à des tiers et de la catégorie «autre» conformément aux six indicateurs suivants.

- **Transport de voyageurs (CarPostal):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne résultant du transport de voyageuses et de voyageurs par CarPostal. Sont inclus les besoins en fluides frigorigènes des bus.
- **Transport de marchandises propres camions (305-1):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne résultant de processus inhérents au transport de marchandises chez Services logistiques (propres camions). Sont exclus les véhicules industriels sur les sites de production.
- **Transport de marchandises propres véhicules jusqu'à 3,5 t (305-1):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne résultant de processus inhérents au transport de marchandises chez Services logistiques (propres véhicules jusqu'à 3,5 t). Sont exclus les véhicules industriels sur les sites de production.
- **Production de chaleur (305-1):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne résultant du chauffage des bâtiments détenus en propre.
- **Leasing de véhicules à des tiers (305-1):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne résultant de l'utilisation du propre parc de véhicules. Ces véhicules sont utilisés par des tiers dans le cadre d'un modèle de leasing opérationnel.
- **Autre (305-1):** comprend les émissions liées au fonctionnement interne suivantes: fluides frigorigènes pour les biens immobiliers, véhicules industriels, transport de marchandises non imputable, véhicules d'entreprise propres et besoins en électricité des biens immobiliers des sociétés du groupe saisies après coup.

Émissions scope 3 (305-3): émissions de scope 3 selon le protocole GHG. Comprend toutes les autres émissions indirectes qui n'appartiennent pas aux scopes 1 et 2 et qui surviennent dans la chaîne de création de valeur de la Poste. Ces émissions sont réparties en 15 catégories. Les catégories 3.1 à 3.8 concernent les émissions en amont et les catégories 3.9 à 3.15 les émissions en aval de la chaîne.

- **Achats de biens et de services (scope 3.1) (305-3):** scope 3, catégorie 1 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Biens immobilisés (scope 3.2) (305-3):** scope 3, catégorie 2 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Activités liées aux combustibles et à l'énergie (scope 3.3) (305-3):** scope 3, catégorie 3 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Transport de marchandises amont et distribution (scope 3.4) (305-3):** scope 3, catégorie 4 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Déchets générés (scope 3.5) (305-3):** scope 3, catégorie 5 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Déplacements professionnels (scope 3.6) (305-3):** scope 3, catégorie 6 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Déplacements domicile-travail (scope 3.7) (305-3):** scope 3, catégorie 7 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Actifs en leasing amont (scope 3.8) (305-3):** scope 3, catégorie 8 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Utilisation des produits vendus (scope 3.11) (305-3):** scope 3, catégorie 11 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Fin de vie des produits vendus (scope 3.12) (305-3):** scope 3, catégorie 12 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Actifs en leasing aval (scope 3.13) (305-3):** scope 3, catégorie 13 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011
- **Investissements (scope 3.15) (305-3):** scope 3, catégorie 15 selon la norme GHG Protocol Corporate Value Chain (scope 3) Accounting and Reporting Standard 2011

Compensations CO₂(305-1): émissions de CO₂ compensées dans le cadre des envois «pro clima». Comprend les volumes d'émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble des processus de transport des lettres, des colis et des produits de presse en Suisse et à l'étranger.



Réductions d'émissions vendues (Fondation KliK) (305-1): nombre de certificats de réduction du CO₂ (en tonnes de CO₂) vendus par la Poste à la Fondation KliK. Ces certificats sont établis par la Confédération en contrepartie de réductions d'émissions vérifiées. Dans le cadre de la loi sur le CO₂, la Fondation KliK a pour mission de compenser une partie des émissions de CO₂ du secteur des transports en Suisse.

Intensité des produits d'exploitation rapportée aux émissions scope 1 (305-4): émissions de scope 1 divisées par le total des produits d'exploitation du groupe Poste.

Intensité des produits d'exploitation rapportée aux émissions scope 2 (305-4): émissions de scope 2 selon le marché divisées par le total des produits d'exploitation du groupe Poste.

Intensité des produits d'exploitation rapportée aux émissions scope 3 (305-4): émissions de scope 3 divisées par le total des produits d'exploitation du groupe Poste.

Réduction des émissions de GES (par rapport à l'année de référence 2021) – scope 1,2: pourcentage de réduction des émissions de GES devant être atteint d'ici 2030 et 2040 dans les scopes 1 et 2 par rapport à l'année de référence 2021 pour atteindre les objectifs de la SBTi.

Réduction des émissions de GES (par rapport à l'année de référence 2021) – scope 3, émissions issues de l'utilisation de produits vendus: pourcentage de réduction des émissions de GES devant être atteint d'ici 2030 et 2040 dans le scope 3 des émissions issues de l'utilisation de produits vendus par rapport à l'année de référence 2021 pour atteindre les objectifs de la SBTi.

Réduction des émissions de GES (par rapport à l'année de référence 2021) – scope 3, autre: pourcentage de réduction des émissions de GES devant être atteint d'ici 2030 et 2040 dans le scope 3, catégorie «autre», par rapport à l'année de référence 2021 pour atteindre les objectifs de la SBTi.

Moyens financiers mis en œuvre pour atteindre l'objectif Zéro émission nette – coûts supplémentaires: les coûts supplémentaires désignent les dépenses financières supplémentaires supportées par la Poste en raison de la mise en œuvre de l'ambition stratégique «sur la voie du zéro émission nette». Les coûts supplémentaires représentent la différence entre une orientation traditionnelle basée sur les énergies fossiles et une stratégie à faibles émissions. Ce chiffre clé tient compte à la fois des prestations d'achat et d'entretien (p. ex. pour les véhicules).

Allocation des produits d'exploitation

Produits d'exploitation utilisés, resp. non utilisés, pour le calcul de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre: produits d'exploitation selon les normes internationales d'information financière (resp. selon le rapport financier).

Allocation des produits d'exploitation – transport: produits d'exploitation des segments Services logistiques, Services de mobilité et RéseauPostal.

Allocation des produits d'exploitation – logiciels et prestations informatiques: produits d'exploitation du segment Services de communication.

Allocation des produits d'exploitation – secteur bancaire: produits d'exploitation du segment PostFinance.

Allocation des produits d'exploitation – immobilier et services: produits d'exploitation du segment Fonctions et management.

Allocation des produits d'exploitation – gaz naturel: produit issu de la vente de gaz naturel à des tiers, hors AdBlue.

Allocation des produits d'exploitation – diesel: produit issu de la vente de diesel à des tiers.



Énergie

Consommation énergétique au sein de l'organisation (GRI 302-1): besoin en énergie au sein du groupe Poste. Comprend le besoin en combustibles, en carburants et en électricité.

Consommation énergétique provenant de sources d'énergies renouvelables (GRI 302-1): besoin en énergie fourni par des sources présentes à l'état naturel de manière continue ou cyclique et utilisées pour la mise à disposition d'énergie utilisable ou directement comme énergie finale. Font partie des énergies renouvelables: l'énergie hydraulique, éolienne ou solaire, la chaleur ambiante ainsi que les sources d'énergie biologiques telles que les biocarburants, le biogaz et le bois.

Consommation de combustible (GRI 302-1): besoin en sources d'énergie utilisées pour la production de chaleur dans les locaux. Comprend la chaleur ambiante (p. ex. pompes à chaleur). L'électricité utilisée pour le chauffage des locaux est mentionnée à part, sous Consommation d'électricité.

Consommation de combustible provenant de sources d'énergies renouvelables (GRI 302-1): besoin en combustibles provenant d'une source renouvelable.

Consommation de carburant (GRI 302-1): besoin en sources d'énergies utilisées pour faire fonctionner les véhicules. Le courant utilisé pour la mobilité électrique est mentionné à part, sous Consommation d'électricité.

Consommation de carburant provenant de sources d'énergies renouvelables (GRI 302-1): besoin en carburants provenant d'une source renouvelable.

Consommation d'électricité (GRI 302-1): besoin en électricité du groupe Poste. Comprend le besoin en électricité pour le chauffage, la mobilité électrique et la catégorie Bâtiments/Appareils/Tri.

Consommation d'électricité pour le chauffage (GRI 302-1): besoin du groupe Poste en électricité pour la production de chaleur dans les bâtiments.

Consommation d'électricité pour la mobilité électrique (GRI 302-1): besoin du groupe Poste en électricité pour la propulsion de la flotte de véhicules électriques.

Consommation d'électricité pour Bâtiments/Appareils/Tri (GRI 302-1): besoin du groupe Poste en électricité pour le fonctionnement des appareils dans les bâtiments (p. ex. éclairage ou machines de tri dans les centres courrier/colis).

Consommation d'électricité pour le chauffage provenant de sources d'énergies renouvelables (GRI 302-1): électricité produite à partir d'une source renouvelable.

Consommation énergétique en dehors de l'organisation (GRI 302-2): besoin en énergie indirectement lié au groupe Poste mais qui se situe hors de son contrôle direct. C'est le cas par exemple du besoin en énergie pour la mobilité des pendulaires.

Consommation énergétique au sein et en dehors de l'organisation: somme des besoins en énergie au sein et en dehors du groupe Poste.

Énergie solaire issue de la propre production: énergie solaire produite à partir d'installations photovoltaïques exploitées par la Poste (sans les filiales). Comprend la production d'électricité issue d'installations photovoltaïques RPC (rétribution à prix coûtant du courant injecté) et non RPC.

Part de la propre production dans la consommation d'électricité: proportion d'énergie solaire issue de la production propre par rapport à la consommation électrique totale de la Poste.

Puissance installée des propres installations photovoltaïques: puissance électrique maximale effective que les installations photovoltaïques de la Poste (sans les filiales) peuvent fournir dans des conditions standard. La puissance est mesurée en mégawatt-crête.

Intensité énergétique des produits d'exploitation rapportée à la consommation d'énergie au sein de l'organisation (GRI 302-3): besoin en énergie au sein de l'organisation divisé par le total des produits d'exploitation du groupe Poste.



Intensité énergétique des produits d'exploitation rapportée à la consommation d'énergie au sein et en dehors de l'organisation (GRI 302-3): somme des besoins en énergie au sein et en dehors de l'organisation divisée par le total des produits d'exploitation du groupe Poste.

Émissions sonores, atmosphériques et lumineuses

Chlorofluorocarbures (GRI 305-6): les CFC sont des composés synthétiques constitués de carbone, de chlore et de fluor. Ils endommagent la couche d'ozone et étaient auparavant utilisés dans les réfrigérateurs, les systèmes de climatisation et les sprays. Ils se déduisent au moyen de facteurs PDO (potentiel de déplétion ozonique).

Oxydes d'azote (NOx) (GRI 305-7): les oxydes d'azote (NOx) se forment lors de processus de combustion, p. ex. dans les voitures, les centrales électriques et les usines. Ils polluent l'atmosphère, provoquent du smog et des pluies acides et endommagent les voies respiratoires. Ils sont calculés au moyen de facteurs d'émission dérivés des données énergétiques et des classes d'émissions des véhicules.

Oxydes de soufre (SOx) (GRI 305-7): les oxydes de soufre (SOx), notamment le dioxyde de soufre (SO₂), se forment lors de la combustion de combustibles riches en soufre tels que le charbon et le pétrole. Ils provoquent des pluies acides et des problèmes respiratoires. Ils sont calculés au moyen de facteurs d'émission dérivés des données énergétiques et des classes d'émissions des véhicules.

Hydrocarbures non méthaniques volatils (HCNM) (GRI 305-7): les HCNM sont des composés organiques (hors méthane) qui se volatilisent facilement, p. ex. à partir des gaz d'échappement des véhicules, des peintures et des solvants. Ils sont calculés au moyen de facteurs d'émission dérivés des données énergétiques et des classes d'émissions des véhicules.

Particules fines (PM10) (GRI 305-7): les PM10 sont des particules fines que l'on retrouve dans l'air et dont le diamètre est égal ou inférieur à 10 micromètres. Elles sont calculées au moyen de facteurs d'émission dérivés des données énergétiques et des classes d'émissions des véhicules.

Clientèle

Approche centrée client et pertinence pour la clientèle

Gros clients: entreprises ou institutions qui, de par leur volume d'affaires important, bénéficient de prestations sur mesure, d'un suivi individuel et de conditions contractuelles souvent spécifiques. Ce groupe de clientèle englobe principalement des clients des unités Services logistiques et PostFinance, parmi lesquels on retrouve de grands groupes, des institutions publiques ou des organisations ayant des exigences complexes en termes de finances et de services. En principe, le rattachement d'un client au segment «Gros clients» dépend chez Services logistiques du chiffre d'affaires annuel, et chez PostFinance du nombre de transactions.

Petites et moyennes entreprises (PME): entreprises qui, selon des critères nationaux ou internationaux, sont considérées comme de petite ou de moyenne taille. Elles se caractérisent par un nombre limité de collaboratrices et de collaborateurs, et un niveau de chiffre d'affaires ou un total du bilan déterminé. Souvent axées sur la croissance, les PME ont besoin de solutions flexibles et évolutives pour répondre à leurs besoins commerciaux.

Clientèle privée: particuliers qui utilisent des produits et des prestations à des fins personnelles ou privées. Ce groupe de clientèle englobe un large éventail de ménages aux besoins financiers et individuels divers. Il bénéficie d'offres standardisées et personnalisées.



Cybersécurité et éthique numérique

Vols de données réussis suite à des piratages ou des attaques de logiciels malveillants: un vol de données réussi suite à un piratage ou à des attaques de logiciels malveillants désigne la soustraction non autorisée et ciblée de données contenues dans des systèmes informatiques ou des réseaux par l'utilisation de programmes corrompus (logiciel malveillant) ou l'exploitation de failles de sécurité (piratage). Ces attaques visent à mettre la main sur des informations sensibles, critiques pour l'activité ou personnelles afin de les utiliser, par exemple à des fins de gain financier, d'espionnage, de chantage ou d'autres activités illégales. Les attaques sont considérées réussies lorsque les auteurs d'attaques ont accès aux données et sont parvenus à les extraire ou à les manipuler.

Personnel

Culture d'entreprise et Responsible Leadership

Sondage du personnel: le sondage du personnel est une enquête exhaustive à laquelle les collaboratrices et les collaborateurs participent sur une base volontaire. Le sondage est réalisé une fois par an sous couvert de l'anonymat et sert d'instrument pour recueillir les opinions, les points de vue et les expériences du personnel. Les réponses sont évaluées sur une échelle de 0 à 100, 100 correspondant au plus haut degré d'approbation et 0 à un désaccord total.

Les principaux critères de participation sont les suivants:

- Sont autorisés à participer tous les membres du personnel affichant un taux d'occupation d'au moins 20% (CCT Poste, CO).
- Les membres du personnel externes ne sont pas sondés.
- Les personnes absentes pour une longue période pour cause de maladie ou d'accident sont exclues du sondage (> 90 jours d'absence d'affilée); les femmes en congé de maternité ou en congé de maternité prolongé sont invitées à participer au sondage.

Thématiques abordées dans le sondage du personnel:

Mon travail: cet indice comprend six questions sur les ressources à disposition pour effectuer son travail, sur la marge de manœuvre décisionnelle, sur la gestion du temps, sur l'équilibre vie privée-travail, sur le sens donné à l'activité et sur les possibilités de développement individuel au poste de travail.

Mon équipe: cet indice évalue la dynamique d'équipe sur la base de cinq questions relatives au soutien réciproque, au respect mutuel, au feed-back ouvert, à la soumission d'idées et de suggestions et aux processus de travail.

Mes responsables de conduite: cet indice comprend huit questions sur la qualité de la gestion. Il évalue notamment les comportements valorisants, la confiance, le feed-back constructif, la clarté de l'orientation, l'ouverture au changement, la prise de responsabilités et l'octroi d'une marge de manœuvre.

Notre culture d'entreprise: cinq questions permettent d'évaluer des aspects tels que la culture de l'erreur, le courage de changer, la collaboration transversale, l'orientation client et la communication claire et ouverte.

Mon engagement: cet indice mesure, à l'aide de trois questions, l'engagement individuel du personnel vis-à-vis de la Poste au travers du plaisir à exercer son activité, de la fierté à l'égard de son employeur et de la propension à le recommander.



Recrutement et fidélisation du personnel

Effectif

Effectif (GRI 2-7): effectif en unités de personnel (équivalent temps plein) de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs ayant des rapports de travail avec la Poste (inclut les personnes rétribuées au mois et à l'heure).

Effectif (sans apprentis) (GRI 2-7): effectif en unités de personnel (équivalent temps plein) de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs ayant des rapports de travail avec la Poste (inclut les personnes rétribuées au mois et à l'heure), sans les personnes en formation.

- **Suisse (GRI 2-7):** avec un poste de travail en Suisse
- **Étranger (GRI 2-7):** avec un poste de travail en dehors de la Suisse

Apprentis en Suisse (GRI 2-7): effectif / nombre de personnes dont les rapports de travail avec la Poste prennent la forme d'un contrat d'apprentissage (apprenties et apprentis).

Emplois régions périphériques (GRI 2-7): Nombre de personnes ayant des rapports de travail avec la Poste et travaillant dans une commune périphérique. La définition des communes rurales s'appuie sur l'ordonnance sur la politique régionale du SECO. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/885/fr> (art. 1 Territoire d'impact)

Recrutement

Offres d'emploi: somme des postes mis au concours à l'interne et à l'externe.

Candidatures: somme des postulations internes et externes reçues.

Nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs engagés

Nouveaux engagements (GRI 401-1): somme des engagements au sein de la Poste (sans les changements d'unité en interne)

- **Femmes (GRI 401-1):** somme des engagements de femmes au sein de la Poste (sans les changements d'unité en interne)
 - Moins de 30 ans (GRI 401-1): dont proportion de femmes âgées de moins de 30 ans
 - Entre 30 et 49 ans (GRI 401-1): dont proportion de femmes âgées de 30 à 49 ans
 - 50 ans et plus: dont proportion de femmes âgées de 50 ans et plus
- **Hommes (GRI 401-1):** somme des engagements d'hommes au sein de la Poste
 - Moins de 30 ans (GRI 401-1): dont proportion d'hommes âgés de moins de 30 ans
 - Entre 30 et 49 ans (GRI 401-1): dont proportion d'hommes âgés de 30 à 49 ans
 - 50 ans et plus: dont proportion d'hommes âgés de 50 ans et plus

Fluctuation

Fluctuation (GRI 401-1): somme de tous les départs de la Poste. La fluctuation totale comprend la somme de tous les départs volontaires, des contrats arrivant à échéance, des départs influencés, des changements d'unité et des autres départs (p. ex. pour cause de décès).

- Femmes (GRI 401-1): somme de tous les départs de femmes de la Poste
- Hommes (GRI 401-1): somme de tous les départs d'hommes de la Poste



Taux de fluctuation (global) (GRI 401-1): pourcentage de tous les départs de la Poste. Le taux de départ correspond à la proportion de départs par rapport à l'effectif total. Le nombre de l'ensemble des départs est divisé par l'effectif total et est exprimé en pourcentage.

- Fluctuation volontaire (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total dus à des résiliations volontaires de la part de collaboratrices et de collaborateurs
- Retraites (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total dus à des départs en retraite
- Contrats arrivant à échéance: (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total dus à des contrats arrivés à échéance
- Départs négociés (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total dus à des résiliations convenues des rapports de travail
- Licenciements par l'employeur (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total dus à une résiliation de l'employeur
- Autres départs (GRI 401-1): proportion des autres départs dans l'effectif total
- Décès (GRI 401-1): proportion de départs dans l'effectif total pour cause de décès

Taux de fluctuation – Femmes (GRI 401-1): taux de tous les départs de femmes de la Poste. Le taux de départ correspond à la proportion de départs par rapport à l'effectif total. Le nombre de l'ensemble des départs est divisé par l'effectif total et est exprimé en pourcentage.

- Moins de 30 ans (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste de femmes âgées de moins de 30 ans
- Entre 30 et 49 ans (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste de femmes âgées de 30 à 49 ans
- 50 ans et plus (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste de femmes âgées de 50 ans et plus

Taux de fluctuation – Hommes (GRI 401-1): taux de départ des collaborateurs de sexe masculin

- Moins de 30 ans (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste d'hommes âgés de moins de 30 ans
- Entre 30 et 49 ans (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste d'hommes âgés de 30 à 49 ans
- 50 ans et plus (GRI 401-1): taux de l'ensemble des départs de la Poste d'hommes âgés de 50 ans et plus

Bénéficiaires du congé parental

Personnel (rétribué au mois) (401-3): nombre de collaboratrices et de collaborateurs ayant bénéficié du «congé de maternité» ou du «congé de l'autre parent» au cours de l'année précédente.

Santé, sécurité et bien-être du personnel

Accidents professionnels (GRI 403-9): nombre d'accidents professionnels (avec et sans absences) pour 100 unités de personnel (UP). Cette catégorie comprend les accidents qui surviennent dans l'exercice de la profession. Les accidents qui se produisent pendant les pauses ainsi qu'avant ou après le travail sont considérés comme des accidents professionnels si la personne assurée se trouve, à juste titre, sur le lieu de travail ou dans la zone de danger liée à son activité professionnelle (définition selon l'OFSP). En Suisse, les accidents professionnels sont régis par la loi sur l'assurance-accidents (LAA).

Nombre d'accidents professionnels avec décès consécutif (GRI 403-9): nombre d'accidents professionnels mortels. Cette catégorie comprend les accidents qui surviennent dans l'exercice de la profession. Les accidents qui se produisent pendant les pauses ainsi qu'avant ou après le travail sont considérés comme des accidents professionnels si la personne assurée se trouve, à juste titre, sur le lieu de travail ou dans la zone de danger liée à son activité professionnelle (définition selon l'OFSP). En Suisse, les accidents professionnels sont régis par la loi sur l'assurance-accidents (LAA).

Absences pour raisons médicales (GRI 403-10): nombre moyen de jours d'absence par unité de personnel (UP) (absences de moins de six mois pour les personnes employées à temps plein selon la définition de l'OFSP).



Conseils individuels (GRI 403-4): nombre d'entretiens de conseil individuels réalisés par le Conseil social.

Conseils collectifs (GRI 403-4): nombre d'entretiens de conseil collectifs (p. ex. plusieurs personnes en même temps) réalisés par le Conseil social.

Taux de réintégration Case Management: proportion de cas clôturés affichant une réintégration réussie, à savoir que la personne reprend part au processus de travail (y c. avec un taux d'occupation plus faible, au sein ou en dehors de la Poste).

Cotisations à fonds perdu: nombre de collaboratrices et de collaborateurs percevant une cotisation à fonds perdu (qui ne doit pas être remboursée) conformément au règlement du Fonds du Personnel Poste; révision externe annuelle (T&R).

Prêts: nombre de prêts acceptés et payés selon le règlement du Fonds du Personnel Poste; révision externe annuelle (T&R).

Diversité, équité des chances et inclusion

Personnel

Personnel (sans apprentis) (GRI 2-7): nombre de personnes ayant des rapports de travail avec la Poste (sans les personnes en formation).

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnes de sexe féminin ayant des rapports de travail avec la Poste (sans les personnes en formation)
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnes de sexe masculin ayant des rapports de travail avec la Poste (sans les personnes en formation)

Rapports de travail

Personnel occupé à temps plein (GRI 2-7): nombre de collaboratrices et de collaborateurs avec un taux d'occupation égal ou supérieur à 90%.

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe féminin avec un taux d'occupation égal ou supérieur à 90%
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe masculin avec un taux d'occupation égal ou supérieur à 90%

Personnel occupé à temps partiel (GRI 2-7): nombre de collaboratrices et de collaborateurs avec un taux d'occupation inférieur à 90%.

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe féminin avec un taux d'occupation inférieur à 90%
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe masculin avec un taux d'occupation inférieur à 90%
- Dans des fonctions d'encadrement: proportion de membres de l'encadrement (CO et responsables de conduite CCT) avec un taux d'occupation inférieur à 90%

Personnel à durée indéterminée (GRI 2-7): nombre de collaboratrices et de collaborateurs avec un contrat de travail à durée indéterminée.

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe féminin avec un contrat de travail à durée indéterminée
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe masculin avec un contrat de travail à durée indéterminée



Personnel à durée déterminée (GRI 2-7): nombre de collaboratrices et de collaborateurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe féminin avec un contrat de travail à durée déterminée
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe masculin avec un contrat de travail à durée déterminée

Personnel avec temps de travail non garanti (GRI 2-7): nombre de collaboratrices et de collaborateurs avec des conditions d'engagement temporaires (personnes rétribuées à l'heure).

- Femmes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe féminin avec des conditions d'engagement temporaires (personnes rétribuées à l'heure)
- Hommes (GRI 2-7): proportion de personnel de sexe masculin avec des conditions d'engagement temporaires (personnes rétribuées à l'heure)

Diversité

Duos de conduite se partageant la responsabilité de direction: nombre de duos avec une responsabilité de direction partagée.

Femmes parmi les cadres supérieurs: proportion de personnel féminin parmi les cadres supérieurs, les cadres dirigeants et la Direction du groupe.

Femmes parmi les cadres intermédiaires/inférieurs: proportion de personnel de sexe féminin parmi les cadres intermédiaires et les responsables de conduite CCT.

Femmes dans le CO et responsables de conduite CCT: proportion de personnel de sexe féminin dans l'ensemble du personnel d'encadrement (responsables de conduite CCT, cadres intermédiaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants et Direction du groupe).

Langue de communication: la langue de communication est la langue définie dans le système RH pour la communication.

- Langue de communication Allemand: proportion de collaboratrices et de collaborateurs dans l'effectif total dont la langue de communication est l'allemand
- Langue de communication Français: proportion de collaboratrices et de collaborateurs dans l'effectif total dont la langue de communication est le français
- Langue de communication Italien: proportion de collaboratrices et de collaborateurs dans l'effectif total dont la langue de communication est l'italien

Âge moyen du personnel: moyenne d'âge de l'ensemble des membres du personnel de la Poste (personnes rétribuées au mois et à l'heure).

Égalité salariale

En Suisse, la **loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** régit l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. Elle interdit notamment toute discrimination de rémunération à travail égal.

Une différence de salaire entre les femmes et les hommes de l'ordre de $-/+5\%$ qui ne peut pas être expliquée par des facteurs objectifs (p. ex. différences de formation, d'expérience professionnelle ou de périmètre d'activité) est considérée comme **non discriminatoire**.

Les différences de salaire qui dépassent la valeur seuil de $-/+5\%$ doivent faire l'objet d'un examen et de mesures appropriées. Conformément à la LEg, les entreprises employant plus de 100 personnes sont tenues de réaliser de telles analyses de l'égalité salariale.

Le calcul de l'égalité salariale selon le sexe intervient au niveau des unités juridiques de la Poste employant plus de 100 personnes. Chaque unité procède à une analyse séparée, qui fait l'objet d'un audit bisannuel par Mazars SA.



Écart salarial

Écart salarial (ratio de rémunération totale annuelle) (2-21): rapport entre le salaire maximal (salaire le plus élevé) de la personne la mieux payée et le salaire moyen (masse salariale totale divisée par le nombre d'unités de personnel). Le salaire maximal (salaire le plus élevé) se compose du salaire de base auquel s'ajoute la part variable de l'exercice sous revue.

Variation de l'écart salarial (ratio de rémunération totale annuelle) (2-21): rapport entre le pourcentage d'augmentation du salaire maximal (salaire le plus élevé) de la personne la mieux payée et le pourcentage d'augmentation du salaire moyen (masse salariale totale divisée par le nombre d'unités de personnel). Le salaire maximal (salaire le plus élevé) se compose du salaire de base auquel s'ajoute la part variable de l'exercice sous revue.

Formation et développement du personnel

Groupes de professions: nombre de professions faisant l'objet d'une offre d'apprentissage à la Poste.

Apprentis en Suisse: effectif/nombre de personnes dont les rapports de travail avec la Poste se traduisent par un contrat d'apprentissage (apprenties et apprentis).

Taux de formation: nombre de personnes en formation par rapport au nombre d'unités de personnel.

Début de l'apprentissage: nombre de personnes en formation débutant leur apprentissage à la Poste.

Taux de réussite des examens de fin d'apprentissage: proportion de personnes en formation ayant terminé leur apprentissage avec succès conformément aux directives.

Taux de maintien de l'engagement: proportion de personnes en formation continuant à travailler au sein de la Poste à l'issue de leur apprentissage.

Formations externes: sommes des montants alloués aux formations externes (à partir de 500 francs). Sont comptabilisées toutes les formations externes avec participation de la Poste (en temps ou en argent).

– **Participation aux coûts de la Poste:** dont participation de la Poste aux coûts

Dialogue avec le personnel et les syndicats

Engagements selon CCT Poste: proportion de collaboratrices et de collaborateurs affichant des conditions d'engagement relevant d'une convention collective de travail.

Salaire minimal selon CCT Poste région D: limite inférieure de la fourchette salariale pour l'échelon de fonction le plus bas dans la région de rémunération la plus faible.

Chaîne d'approvisionnement

Achats responsables

Volume d'achat auprès de fournisseurs suisses (GRI 204-1): volume d'achat auprès de fournisseurs ayant une adresse de facturation en Suisse.



Valeur ajoutée économique et sociétale

Sécurisation de l'indépendance financière

Résultat d'exploitation: Le résultat d'exploitation ou le résultat avant résultat financier non opérationnel et impôts (EBIT), autrement dit le bénéfice avant intérêts et impôts, représente le résultat de l'activité opérationnelle de la Poste. Les produits et charges d'exploitation pris en compte dans le calcul ont un lien direct avec la production opérationnelle de prestations de la Poste.

Valeur ajoutée de l'entreprise: dans le domaine de la logistique, la valeur ajoutée de l'entreprise se calcule en déduisant le coût du capital (taux de coût du capital sur le marché de la logistique multiplié par le capital investi moyen [actifs opérationnels nets]) du résultat d'exploitation ajusté (résultat opérationnel net après impôts). Dans celui des services financiers, elle correspond au bénéfice avant impôts (EBT) calculé selon les International Financial Reporting Standards (IFRS), sous déduction du coût du capital (taux de coût du capital sur le marché des services financiers multiplié par le capital moyen concerné). La méthode de calcul de la valeur ajoutée de l'entreprise a été définie en accord avec le propriétaire.

Degré d'autofinancement des investissements: proportion de dépenses d'investissement financées à partir de fonds propres.

Service public

Points d'accès pour la clientèle: filiales, filiales en partenariat, service à domicile, My Post Service, automates My Post 24, boîtes aux lettres publiques, guichets des clients commerciaux.

Accessibilité dans un délai de 20 minutes à pied ou en TP: la Poste doit s'assurer que 90% de la population résidente permanente d'un canton puisse accéder à un office de poste ou à une agence postale, à pied ou par les transports publics, en 20 minutes. Si la Poste propose un service à domicile, l'accessibilité doit être assurée en 30 minutes pour les ménages concernés.

- **Services postaux:** réception, prise en charge, tri, transport et distribution des envois postaux
- **Services financiers:** versements et paiements en espèces

Qualité de distribution des lettres et des colis en Suisse: conformément à la loi sur la poste (LPO), la fourniture par la Poste des services postaux relevant du service universel doit être de qualité dans tout le pays. L'ordonnance sur la poste (OPO) stipule que la Poste doit proposer une offre pour les lettres jusqu'à 1 kilogramme et les colis jusqu'à 20 kilogrammes permettant la distribution de l'envoi le premier jour ouvrable suivant le jour de dépôt ou jusqu'au troisième jour ouvrable suivant le jour de dépôt. Elle est tenue de respecter les délais d'acheminement comme suit:

- Lettres: 97% des envois doivent être distribués dans les temps
- Colis: 95% des colis doivent être distribués dans les temps

Qualité de distribution des quotidiens en abonnement: l'ordonnance sur la poste (OPO) stipule que la Poste est tenue de proposer au moins une offre pour le transport des journaux et périodiques. Selon la loi sur la poste (LPO), les quotidiens en abonnement doivent être distribués six jours par semaine. D'après l'ordonnance sur la poste (OPO), la Poste est tenue, dans les régions sans distribution matinale, de distribuer les quotidiens en abonnement d'ici 12h30 au plus tard.



Impressum

Édition et contact

La Poste Suisse SA
Wankdorfallee 4
Case postale
3030 Berne
Suisse

Téléphone +41 848 888 888
Contact médias +41 58 341 00 00
poste.ch

