



VERHALTENSKODEX

Das Wie, das unser Handeln bestimmt



Deutsche Post DHL

VORWORT

In unserem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlicher Kulturen sowie mit verschiedenen Sichtweisen und Fähigkeiten erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt unter den Beschäftigten sowie der intensive Kontakt zu Kunden, Zulieferern und verschiedensten Organisationen weltweit sind Voraussetzungen unserer wirtschaftlichen Stärke. Als Konzern, der mit rund 475.000 Mitarbeitern in 220 Ländern und Territorien tätig ist, sind wir dabei auf ein gemeinsam geteiltes Verständnis von integrem und verantwortungsbewusstem Verhalten angewiesen.

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct), der 2006 zum ersten Mal erschien, setzt klare ethische Standards für Deutsche Post DHL. Die darin enthaltenen Themen decken das ganze Spektrum unserer täglichen Arbeit ab. Sie reichen von Qualität, unserem Verhältnis mit Kunden über Standards der Zusammenarbeit und Integrität in der Geschäftspraxis bis hin zu unternehmerischer Verantwortung und Umwelt. Die daraus abgeleiteten Regeln und Richtlinien geben die notwendige Sicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag.

Der Verhaltenskodex entfaltet aber auch Wirkung nach außen. Er zeigt unseren Kunden, Investoren und der weltweiten Öffentlichkeit, dass Deutsche Post DHL ein vertrauenswürdiger Partner ist, dem es gelingt, erstklassigen Service mit Verantwortungsbewusstsein zu verbinden. Damit steht der Kodex auch für unseren Anspruch, erste Wahl als Anbieter, Arbeitgeber und Investment zu werden.

Klar ist: Der Verhaltenskodex, den wir für diese Neuauflage an verschiedenen Stellen aktualisiert und ergänzt haben, ist eine Erfolgsgeschichte, auf die wir stolz sein können. Er ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert und zum Bindeglied über Weltregionen und Unternehmensbereiche hinweg geworden. Bitte tragen Sie im beruflichen Alltag dazu bei, dass dies auch in Zukunft so bleibt. Denn nur wenn wir uns zu jeder Zeit integer und ethisch einwandfrei verhalten, bleiben wir langfristig und nachhaltig erfolgreich.

INHALT

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct)	4
I. Was ist korrektes Verhalten?	5
II. Unsere ethische Verpflichtung	6
III. Unsere Geschäftspraktiken	7
IV. Unsere Standards für Zusammenarbeit	8–9
V. Integrität in unserer Geschäftspraxis	10–11
VI. Unsere unternehmerische Verantwortung	12
VII. Informations- und Meldewege, Ausnahmeregelungen und Änderungen des Verhaltenskodex	13
VIII. Zugehörige Richtlinien und Regelungen, lokal geltende Kodizes	14
Kontakt	14



UNSER VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT).

Der Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Regionen und Unternehmensbereiche von Deutsche Post DHL und jeder von uns kann zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen, indem der Verhaltenskodex mit Leben erfüllt wird.

Dieser Kodex beschreibt Ziele und Regeln, die unsere Verpflichtung zu verantwortungsbewusstem, ethisch einwandfreiem und rechtmäßigem Handeln widerspiegeln.

Wort und Geist dieses Kodex finden ihre Entsprechung in den konzernweit geltenden Richtlinien und Vorschriften, die unser tägliches Geschäftsleben bestimmen und Teil unserer Unternehmenskultur sind. Unsere Beschäftigten sind Botschafter dieser Kultur.



I. WAS IST KORREKTES VERHALTEN?

Deutsche Post DHL steht in ständiger Beziehung zu einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen und Organisationen sowie zu Vertretern verschiedenster Interessen. Unser Firmenimage hängt davon ab, wie sich unsere Beschäftigten im

Geschäftsalltag verhalten. Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Sind Sie mit einer schwierigen Situation konfrontiert, sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

1. Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
2. Entspricht sie Wort und Geist dieses Kodex und weiterer Konzernleitlinien?
3. Ist sie richtig und frei von persönlichen Interessen?
4. Hält meine Handlung oder Entscheidung einer öffentlichen Prüfung stand? Wie würde sie in einer Zeitungsmeldung wirken?
5. Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von Deutsche Post DHL als Konzern mit hohen ethischen Standards?

Können Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten, dann ist die Handlung oder Entscheidung höchstwahrscheinlich korrekt und stimmt mit den nachfolgenden Leitlinien überein.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, fragen Sie nach! Fragen Sie so lange nach, bis Sie Sicherheit haben!



II. UNSERE ETHISCHE VERPFLICHTUNG.

Gesetze und ethische Grundsätze

Deutsche Post DHL strebt eine nachhaltige Entwicklung seines Geschäfts an, die sich auf wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und unternehmerische Verantwortung stützt. Wir werden den unterschiedlichen Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner durch integriertes, faires und ehrliches Verhalten gerecht. Herausragende Leistungen sowohl bei unserer Geschäftsentwicklung als auch bei unserem ethischen Verhalten sind unser Ziel.

Wir handeln integer und halten die für unsere Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften in allen Regionen und Ländern ein. Wir wissen, dass Gesetze und ethische Standards in den Ländern, in denen wir arbeiten, aufgrund nationaler Gegebenheiten voneinander abweichen können.

Menschenrechte

Deutsche Post DHL orientiert sich an den Grundsätzen des „Global Compact“ der Vereinten Nationen. Wir respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der International Labour Organization über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“) in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und führen unsere Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem bevorzugten Arbeitgeber macht. Wir bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Zwangs- und Kinderarbeit.



III. UNSERE GESCHÄFTSPRAKTIKEN.

Qualität im Fokus

Unsere Verpflichtung zu Qualität ist von zentraler Bedeutung für unser Geschäft. Um höchste Qualitätsstandards zu erreichen, arbeiten wir zum Wohl unserer Kunden ständig an der Verbesserung unserer Strukturen und Verfahren. Dies gilt für unsere Produkte ebenso wie für unsere Dienstleistungen und unser Management – und selbstverständlich auch für unser Verhalten.

Kundenzufriedenheit

„Unsere Kunden erfolgreich machen“ lautet unsere oberste Priorität, denn wir wissen, dass deren Erfolg unseren eigenen garantiert. Unsere Kenntnisse über die globalen und lokalen Wünsche unserer Kunden und über die Erfordernisse der Märkte bestimmen unser Handeln. Im Mittelpunkt unserer Geschäftsprozesse, Projekte und Aktivitäten steht immer der Kunde. Wir wissen, dass wir sowohl an unserem ethischen, gesellschaftlichen und ökologischen Verhalten als auch an der Qualität unserer Dienstleistungen gemessen werden. Wir streben daher nach hervorragenden Leistungen in all diesen Bereichen, um das Vertrauen unserer Kunden zu erhalten.

Transparenz

Wir verpflichten uns zum offenen Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Beschäftigten, Lieferanten, Geschäftspartnern sowie anderen Organisationen und Institutionen. Bei unserer Kommunikation – nach innen wie nach außen – haben Transparenz und Redlichkeit Priorität. Die Öffentlichkeit erhält Zugang zu Informationen unter Berücksichtigung der international anerkannten Standards für Corporate Governance.



Vertrauen der Aktionäre

In einem soliden und transparenten Management sehen wir die Voraussetzung für die Erhaltung des Vertrauens unserer Aktionäre und Investoren. Unser Engagement gilt der Steigerung des Aktienwertes.

Dialog mit Geschäftspartnern

Wir verpflichten uns zum Dialog und zur Partnerschaft mit unseren Geschäftspartnern in der ganzen Welt. Wir teilen die Grundprinzipien für ethisches Verhalten, gesellschaftliches Engagement und umweltgerechtes Handeln mit unseren Lieferanten, Subunternehmern, Repräsentanten und Beratern. Wir vermitteln unsere Leitsätze unseren Geschäftspartnern und motivieren sie, ihrem Handeln dieselben Standards zugrunde zu legen.¹⁾

¹⁾ Nähere Details sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt.

IV. UNSERE STANDARDS FÜR ZUSAMMENARBEIT.

Individuelle Verantwortung und Einbindung

Die Fähigkeiten und das Engagement unserer Beschäftigten sind unser wertvollstes Gut. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie unternehmerisch handeln, und respektieren ihre Eigenverantwortlichkeit. Wir legen Wert auf eine Einbindung von Kolleginnen und Kollegen in unsere Vorhaben und Entscheidungsprozesse, um unsere gemeinsamen Ziele zuverlässig und verbindlich zu erreichen.

Gegenseitiger Respekt und Offenheit

Es ist Teil unserer Unternehmenskultur, dass die Beziehungen zwischen Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Beschäftigten auf allen Ebenen, in allen Unternehmensbereichen und allen Regionen von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet werden. Gegenseitiges Feedback sowie eine aktive und offene Kommunikation prägen unseren Umgang. Wir führen faire und offene Gespräche und setzen uns mit unterschiedlichen Meinungen konstruktiv auseinander. Wir ermutigen unsere Kolleginnen und Kollegen, ihre Ideen und Anliegen offen und direkt anzusprechen. Teamgeist erfordert Aufgeschlossenheit.

Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie den Geschäftserfolg stets unter Beachtung von Gesetzen, ethischen Normen und des Verhaltenskodex erreichen.

Deutsche Post DHL stellt sich klar gegen jede Form von Gewalt und Übergriffen am Arbeitsplatz, dies beinhaltet auch bedrohliches und einschüchterndes Verhalten.

Jeder Beschäftigte ist aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird – dazu gehören Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt,

unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Jeder unserer Beschäftigten hat die freie Entscheidung ohne Bedrohung und Einschüchterung einer Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung seiner Wahl beizutreten oder dies nicht zu tun. Wir erkennen an und respektieren das Recht, im Rahmen der geltenden Gesetze Tarifverhandlungen zu führen.

Vielfalt (Diversity)

Die Vielfalt unserer Beschäftigten betrachten wir als Stärke. Wir fördern Inklusion im Arbeitsalltag mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

Die wesentlichen Kriterien bei der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Fähigkeiten und Qualifikation.

Wir diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung und sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Wir sind davon überzeugt, dass Sicherheit und Wohlbefinden unserer Beschäftigten wesentlich für unseren wirtschaftlichen Erfolg sind. Wir legen größten Wert auf die Befolgung unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien. Wir sind bestrebt, das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Beschäftigten nachhaltig zu fördern. Unsere Ziele sind nachhaltig leistungsfähige und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie niedrigere Krankheits- und Arbeitsunfallquoten. Wir betreiben Gesundheitsförderung als Schlüsselement für eine nachhaltige Produktivität und Qualität unserer Dienstleistungen. Mit unserem Engagement für Gesundheit und Sicherheit schaffen wir gemeinsame Werte.

IV. UNSERE STANDARDS FÜR ZUSAMMENARBEIT.

Unsere Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik an allen Standorten weltweit beinhaltet auch das Verbot von illegalen Drogen am Arbeitsplatz.¹⁾

Unternehmenseigentum

Jeder Beschäftigte ist für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Eigentums von Deutsche Post DHL verantwortlich. Die private Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich Arbeitsleistungen, Hilfs- und Betriebsstoffen, Ausrüstungen, Gebäuden und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist – soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen ausdrücklich gestattet – untersagt. Geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Dies umfasst Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen – und gilt unabhängig davon,

ob sich das geistige Eigentum im Besitz des Konzerns, angeschlossener Unternehmen oder von Geschäftspartnern befindet.

Rechtliche Verfahren

Unsere Beschäftigten haben alle Tätigkeiten zu unterlassen, die Deutsche Post DHL oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ungesetzliche Praktiken verwickeln könnten. Das betrifft den Personaleinsatz ebenso wie den Einsatz von Betriebsvermögen. Auf Klagen, Gerichtsverfahren und Ermittlungen, die Deutsche Post DHL betreffen, ist zum Schutze und zur Verteidigung des Unternehmens zügig und angemessen zu reagieren. Beschäftigte, denen in einer geschäftlichen Angelegenheit eine Klage, ein sonstiges Gerichtsverfahren oder eine Ermittlung droht, haben sich unverzüglich mit ihrer Rechtsabteilung in Verbindung zu setzen.



¹⁾Nähere Details sind in unserer Gesundheitsrichtlinie und im Kodex für die Sicherheit im Straßenverkehr festgelegt.

V. INTEGRITÄT IN UNSERER GESCHÄFTSPRAXIS.

Standards für Rechnungslegung und Berichtswesen

Deutsche Post DHL stützt ihre Entscheidungsprozesse auf die Richtigkeit und Genauigkeit der Aufzeichnungen des Rechnungswesens. Besondere Bedeutung hat dabei die vertrauliche Behandlung von Sicherheits- und Personaldaten sowie von Rechnungs- und Finanzdaten. Alle geschäftlichen Vorgänge müssen in unseren Büchern nach Maßgabe festgelegter Verfahren und Prüfungsgrundsätze und allgemein anerkannter Grundsätze der Rechnungslegung ausgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen beinhalten die notwendigen Informationen über die jeweiligen Transaktionen.

Verbot von Insidergeschäften

Um das Vertrauen unserer Aktionäre und Investoren zu erhalten, ist entscheidend, dass alle Beschäftigten die gesetzlichen Verbote von Insidergeschäften beachten. Allen Beschäftigten ist verboten, unter Verwendung einer Insiderinformation Insiderpapiere zu erwerben oder zu veräußern, einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen sowie einen anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation zum Erwerb oder zur Veräußerung zu verleiten. Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information, die nicht öffentlich bekannt ist, sich auf Emittenten von Insiderpapieren oder auf Insiderpapiere selbst bezieht und von einem verständigen Anleger bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigt würde.¹⁾

Interessenskonflikte

Wir erwarten von unseren Beschäftigten ethisch einwandfreies Handeln im Umgang mit Interessenskonflikten. Unsere Beschäftigten sollten ihre Vorgesetzten über Beziehungen zu Personen oder

Firmen, mit denen Deutsche Post DHL Geschäfte tätigt, die zu Interessenkonflikten führen könnten – wie z. B. Verwandtschaftsverhältnisse, Partnerschaften, Geschäftspartnerschaften oder Investitionen – in Kenntnis setzen.

Fairer Wettbewerb

Wir sind den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs verpflichtet. Unser Geschäft betreiben wir ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des freien, ungehinderten Wettbewerbs. Lieferanten, Beauftragte oder sonstige Zwischenhändler beschäftigen wir nur nach sorgfältiger und gerechter Leistungsbeurteilung. Wir sind gesetzlich verpflichtet, geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und unabhängig von Absprachen oder Übereinkommen mit Wettbewerbern zu treffen. Deutsche Post DHL und ihre Beschäftigten werden von jeglichem Verhalten Abstand nehmen, das gegen Kartellgesetze verstößt.²⁾

Bestechung und Korruption

Wir sind überzeugt, dass die exzellente Qualität unserer Dienstleistungen der Schlüssel zu unserem Erfolg ist. Wir pflegen deshalb Transparenz im Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten und Behörden und entsprechen internationalen Antikorruptionsstandards, wie sie beispielsweise im UN Global Compact niedergelegt sind, sowie anwendbaren Antikorruptions- und Bestechungsgesetzen.³⁾

Geschenke und Vorteile

Geschenke und sonstige Vorteile sind gestattet, wenn sie geschäftsüblich und ethisch einwandfrei sind. Keiner unserer Beschäftigten darf von

¹⁾ Weitere Einzelheiten können dem Leitfaden für den Umgang mit Insiderinformationen entnommen werden.

²⁾ Nähere Details sind in unserer Wettbewerbsrichtlinie festgelegt.

³⁾ Nähere Details sind in unserer Antikorruptionsrichtlinie festgelegt.

V. INTEGRITÄT IN UNSERER GESCHÄFTSPRAXIS.

Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern Geschenke oder sonstige persönliche Vorteile einfordern. Die Annahme sowie die Vergabe von Geschenken und sonstigen Vorteilen ist insbesondere untersagt, wenn sie geeignet erscheint, anstehende unternehmerische Entscheidungen zu beeinflussen oder gegen ein Gesetz, eine Regelung oder Richtlinie verstößt.¹⁾

Geldwäsche

Deutsche Post DHL erwartet von seinen Beschäftigten, dass alle Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche strikt eingehalten werden – darin eingeschlossen sind auch diejenigen Bestimmungen und Vorschriften, nach denen Währungsgeschäfte mit gesperrten Personen (Blocked Persons) gemeldet werden müssen.

Handelsbestimmungen

Deutsche Post DHL ist überzeugt, dass freier Handel zu Reichtum und Wohlstand in der Welt

beiträgt. Wir sind stets bestrebt, geltende Gesetze, einschließlich Sanktionen und Embargos, zu beachten, gilt es doch, unsere Kunden zu bedienen – wo immer sie sind.

Datenschutz

Unsere Beschäftigten dürfen Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht zu ihrer persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter preisgeben. Hierzu zählen technische Daten, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen und sonstige Informationen, die sich auf das Geschäft unseres Konzerns und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen. Die Beschäftigten haben in Bezug auf personenbezogene Daten, insbesondere von Kunden, Beschäftigten und Aktionären, einschlägige Gesetze und betriebliche Vorschriften zu befolgen. Personenbezogene Daten natürlicher und (soweit gesetzlich gleichgestellt) juristischer Personen dürfen nur entsprechend den jeweiligen Vorgaben erhoben, verarbeitet und genutzt werden.²⁾



¹⁾ Nähere Details sind in unserer Antikorruptionsrichtlinie festgelegt.

²⁾ Nähere Details sind in unserer Konzerndatenschutzrichtlinie festgelegt.

VI. UNSERE UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG.

Unsere unternehmerische Verantwortung ist Ausdruck unseres Willens, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten. Als global agierendes Unternehmen hat unser Handeln Auswirkungen auf die Gesellschaft, in der wir arbeiten, und auf die Welt, in der wir leben. Wir wollen unserer Verantwortung als globales Unternehmen gerecht werden und haben deshalb unsere unternehmerische Verantwortung in unsere Unternehmensstrategie integriert. Unsere Verantwortung wird reflektiert durch die Orientierung an grundlegenden Chartas und Initiativen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Wir streben nach verantwortlichem Handeln in all unseren Betätigungsfeldern und bringen unsere Kernkompetenzen ein, um den Planeten durch das Know-how unserer Beschäftigten zu einem besseren Ort zu machen. Wir stehen in ständigem Dialog mit unseren Stakeholdern, um ihre Ansichten als Bürger und Verbraucher in unser Geschäft zu integrieren.

„Living Responsibility“

Wir haben unsere Initiativen zur Unternehmensverantwortung unter dem Motto „Living Responsibility“ gebündelt. Wir konzentrieren unsere Bemühungen auf Verbesserungen in Bereichen, in denen wir glauben, den höchsten positiven Effekt zu haben: Umweltschutz und sozioökonomische Entwicklung.

Wir befürworten und unterstützen weltweit die Verbreitung von Umwelt- und Sozialstandards. Wir betrachten das Engagement unserer Beschäftigten und deren aktive Beteiligung als einen wichtigen Erfolgsfaktor für unsere Bemühungen.



Wir unterstützen die gesellschaftliche Entwicklung durch Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen.

Wir sind uns bewusst, dass wir auch danach beurteilt werden, wie wir uns außerhalb unseres unmittelbaren Arbeitsumfeldes verhalten, und bitten deshalb unsere Beschäftigten, die jeweilige Landeskultur zu respektieren und Verständnis für die Probleme der Gemeinschaften zu zeigen, in denen sie tätig sind.

Wir erkennen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt an und verpflichten uns zur Verbesserung unserer Umweltbilanz durch präventive Umweltmaßnahmen und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien. Wir haben uns ein messbares CO₂-Effizienzziel gesetzt und bewerten und überwachen unsere Auswirkungen auf die Umwelt regelmäßig.¹⁾

Durch systematische Identifizierung und Nutzung ökologischer Innovationen streben wir danach, unsere Umweltbilanz mittels Umwelt-Audits und Risikomanagement kontinuierlich zu verbessern, um die natürlichen Ressourcen effizienter zu nutzen. Maßstab für unsere Prozesse und Dienstleistungen sind höchste nationale und internationale Umweltstandards.

¹⁾ Ausführungen dazu in unserer Umweltschutzrichtlinie und in unserer Papierrichtlinie.

VII. INFORMATIONEN- UND MELDEWEGE, AUSNAHMEREGLUNGEN UND ÄNDERUNGEN DES VERHALTENSKODEX.

Informationen

Um Richtlinien nachzuvollziehen, schwierige Entscheidungen zu treffen oder den Konzern bei der Verwirklichung unseres Verhaltenskodex zu unterstützen, benötigen Sie unter Umständen Hilfe. Dabei haben Sie verschiedene Möglichkeiten:

- Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten.
- Informieren Sie sich bei Ihrer Personalabteilung.
- Bei Fragen zu speziellen Richtlinien wenden Sie sich bitte an die jeweilige Fachabteilung.
- Bei Fragen zum Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an die Abteilung Unternehmenskultur/Vielfalt.

Meldung eines Verstoßes

Sollten Sie Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erhalten, ermutigen wir Sie, dies mitzuteilen. Sie können sich an Ihre Vorgesetzten wenden, Ihre Personalabteilung ansprechen oder unsere Compliance-Hotline nutzen. Die Compliance-Hotline können Sie telefonisch oder über ein webbasiertes System erreichen. Weitere Informationen zur Nutzung der Hotline finden Sie auf den Intranetseiten des Global Compliance Office.

Ihre Mitteilung wird vertraulich behandelt. Beschäftigte, die in gutem Glauben Informationen über die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex melden, werden nicht benachteiligt. Im Interesse einer offenen Arbeitsatmosphäre und zur Ermöglichung einer effizienten Bearbeitung Ihrer Meldung, bitten wir Sie, bei der Meldung eines möglichen Verstoßes Ihren Namen anzugeben. Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, so akzeptieren wir auch anonyme Meldungen.

Informationen über die Identität der Beschäftigten, die einen möglichen Verstoß gemeldet

haben, müssen jedoch unter Umständen gegenüber den an den Ermittlungen oder einem anschließenden Gerichtsverfahren beteiligten Personen oder Behörden offengelegt werden, sofern das anwendbare Recht dies erfordert.

Maßnahmen, Ausnahmereglungen und Änderungen

Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex wird der Konzern aktiv und ergreift angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung. Vorrangig wird der Konzern versuchen, die Angelegenheit zu regeln, indem betroffenen Beschäftigten die Bedeutung unseres Verhaltenskodex erläutert wird und sie dadurch zu einer Verhaltensänderung bewegt werden können. Möglich ist jedoch auch, bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden Regelungen durchzuführen.

Ausnahmen von der Einhaltung des Verhaltenskodex werden nicht ohne triftigen Grund gestattet. Entsprechende Regelungen kann nur der Vorstand genehmigen.

Deutsche Post DHL wird diesen Verhaltenskodex regelmäßig überprüfen und der Vorstand entscheidet über etwaige Änderungen.



VIII. ZUGEHÖRIGE RICHTLINIEN UND REGELUNGEN, LOKAL GELTENDE KODIZES.

Der Verhaltenskodex legt die Grundlagen für alle Richtlinien und Regelungen im Zusammenhang mit ethischem Verhalten im Konzern Deutsche Post DHL. Zur Berücksichtigung von Besonderheiten können regionale Vereinbarungen getroffen werden, denen jedoch in jedem Fall der aktuelle Verhaltenskodex zugrunde zu legen ist. Gleichzeitig können durch entsprechende Anpassungen regionale Gesetze, Gepflogenheiten und Geschäftsgebaren berücksichtigt werden.

Lokal geltende Kodizes können zusätzliche konkrete Richtlinien oder Regelungen enthalten. Keinesfalls jedoch dürfen Begriffe oder Formulierungen im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex von Deutsche Post DHL stehen oder den hierin ausgeführten Anforderungen nicht gerecht werden. Lokal geltende Kodizes unterliegen ausnahmslos der Überprüfung und Freigabe durch das Global Compliance Office. Bitte beachten Sie die folgenden konkretisierenden Regelungen in ihren jeweils gültigen Fassungen zu diesem Verhaltenskodex:

1. Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik
2. Wettbewerbsrichtlinie
3. Verhaltenskodex für Lieferanten
4. Gesundheitsrichtlinie
5. Kodex für die Sicherheit im Straßenverkehr
6. Konzerndatenschutzrichtlinie
7. Umweltschutzrichtlinie
8. Papierrichtlinie
9. Leitfaden für den Umgang mit Insiderinformationen (nur für interne Zwecke)

Kontakt für Fragen zum Verhaltenskodex:

Abteilung Unternehmenskultur/Vielfalt
code-of-conduct@dphl.com



Deutsche Post AG
Zentrale
Abteilung Unternehmenskultur/Vielfalt
53250 Bonn
Deutschland

Stand: 04/2013