

ÜBERBLICK



Überblick

Erfahren Sie, wie wir unsere Unternehmensverantwortung leben, um uns dem Ziel „Living Responsibility“ näher zu bringen.

Mitarbeiter

Um zum bevorzugten Arbeitgeber der Branche zu werden, entwickeln wir unsere Mitarbeiter, sorgen für eine sichere, gesunde Arbeitsumgebung, fördern Vielfalt und ermuntern zum Austausch von Ideen.



GoGreen – Umwelt

Wir wollen unsere Ressourcen – mit Fokus auf unserer CO₂-Effizienz – verantwortungsvoller nutzen, unsere Mitarbeiter mobilisieren, unseren Kunden grüne Lösungen anbieten und Transparenz schaffen..



Gesellschaft

Wir wollen einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten – durch unsere Programme in den Bereichen Katastrophenmanagement und Bildung sowie durch unsere vielen lokalen gesellschaftlichen Projekte.

- GoHelp – Katastrophenmanagement
- GoTeach – Bildung
- Engagement vor Ort



In diesem Bericht:

Überblick
Strategischer Rahmen
Wirtschaftliche Verantwortung
Umwelt
Mitarbeiter
Gesellschaft
Daten und Fakten

Zusätzliche Inhalte:

Kontakt
FAQs
Downloads
Pressemitteilungen
News
Glossar



Überblick

WILLKOMMEN BEI UNSEREM BERICHT ZUR UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG 2009/10!

In diesem Abschnitt erfahren Sie, wer wir sind, wie unsere Ziele im Bereich Unternehmensverantwortung aussehen und was wir in den vergangenen 500 Jahren bereits erreicht haben.

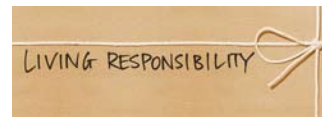
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Lesen Sie Dr. Frank Appels Vorwort zu diesem Bericht.



Über diesen Bericht

Erfahren Sie mehr über diesen Bericht und unsere Herangehensweise.



Der Konzern

Das sind wir! Das weltweit führende Logistikunternehmen stellt sich vor.



Das Jahr im Rückblick

Höhepunkte unseres CR-Programms 2009



Unternehmerische Verantwortung bei Deutsche Post DHL – von damals bis heute

Wir „leben Verantwortung“ seit über 500 Jahren – unternehmerische Verantwortung ist für uns das A und O.



Überblick

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Leserinnen und Leser,

2009 war für Deutsche Post DHL in zweierlei Hinsicht ein bedeutendes Jahr: Wir haben uns einerseits in der globalen Wirtschaftskrise äußerst respektabel behauptet und Stärke bewiesen. Zudem haben wir mit unserer konzernweiten „Strategie 2015“ das Fundament für das zukünftige Wachstum unseres Unternehmens gelegt.

Die Strategie 2015 untermauert unser weltweites Engagement für nachhaltige Entwicklung. Wir möchten unsere langfristigen Geschäftsziele erreichen und dabei gleichzeitig die Umwelt schützen, einen Beitrag für die Gemeinschaften leisten, in denen wir arbeiten, und unseren Mitarbeitern attraktive Karrieremöglichkeiten eröffnen. Wir nennen diesen Ansatz „Respekt und Resultate“; er ist das Leitprinzip von Deutsche Post DHL.

In unserem Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10 möchten wir Sie darüber informieren, wie wir als Unternehmen unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung in Taten umsetzen. Die erste und wichtigste Grundlage dafür bildet unsere CR-Strategie unter dem Motto „Living Responsibility“. Ihre drei Kernprogramme GoGreen, GoHelp und GoTeach sind auf unsere Schwerpunktthemen Umwelt, Katastrophenmanagement und Bildung ausgerichtet. Als weltweiter Marktführer im Brief- und Logistikgeschäft sind wir überzeugt, dass unsere Mitarbeiter mit ihrem Fachwissen und Engagement und unsere Dienstleistungen in diesen Bereichen für die Gesellschaft wichtige Beiträge leisten können. So haben in diesem Jahr z. B. unsere Katastropheneinsatzteams nach den Erdbeben in Haiti und Chile vor Ort mit ihrem logistischen Know-how die Effizienz der Nothilfe verbessert.

Während unsere Living-Responsibility-Programme auf Nachhaltigkeit im Umweltschutz und bessere gesellschaftliche Rahmenbedingungen abzielen, richtet sich unsere neue People Strategy nach innen: Mit ihrer Hilfe wollen wir die Talente, die Fähigkeiten und das Wissen unserer Mitarbeiter erschließen und entwickeln. Denn nur, wenn wir in unsere Mitarbeiter investieren, können wir zum bevorzugten Arbeitgeber unserer Branche werden.

Unser Programm zur Unternehmensverantwortung fand auch in der Gesellschaft große Anerkennung: Deutsche Post DHL erhielt 2009 nicht nur den Deutschen Nachhaltigkeitspreis, sondern auch ein ausgezeichnetes Rating im





Überblick

Dow Jones Sustainability World Index. Unser GoGreen-Programm wurde zum Besten seiner Art gewählt. Darüber hinaus wurde uns der Deutsche Unternehmenspreis Gesundheit für beispielhafte gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz verliehen.

Dies sind hervorragende Ergebnisse, die wir dem Engagement und dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter verdanken. Als Anerkennung und Anreiz für ihr Engagement verleihen wir seit 2009 den Deutsche Post DHL Preis für Unternehmensverantwortung. Mit diesem Preis zeichnen wir lokale Mitarbeiterinitiativen auf der ganzen Welt aus. Die Gewinner-Projekte werden von Deutsche Post DHL mitfinanziert.

„Living Responsibility“ – Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen in vorbildlicher Weise Verantwortung in den Regionen, in denen sie tätig sind. Dieses wollen wir auch als Deutsche Post DHL leisten. Als weltweit führendes Logistikunternehmen mit hoch motivierten Mitarbeitern und einer soliden Finanz- und Marktposition haben wir im Jahr 2009 auf diesem Weg wichtige Fortschritte erzielt. Doch wir stehen auch vor großen Herausforderungen. Der Kampf gegen den Klimawandel durch Verbesserung unserer CO₂-Effizienz und nachhaltige Wertschöpfung zugunsten der Gesellschaft werden uns in den kommenden Monaten und Jahren viel abverlangen. Wir bei Deutsche Post DHL nehmen diese Verantwortung ernst und wollen einen positiven Beitrag leisten für die Welt, in der wir leben.

Mit den besten Grüßen

Ihr

Dr. Frank Appel
Vorstandsvorsitzender



Überblick

ÜBER DIESEN BERICHT

Living Responsibility

Mit diesem Bericht wollen wir Ihnen erläutern, wie wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Wir zeigen auf, wo wir im Rahmen unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung Fortschritte gemacht haben, welchen Herausforderungen wir begegnet sind und wie wir unser Motto „Living Responsibility“ konkret umsetzen.

Wir hoffen, dass dieser Einblick in unsere Arbeit für Sie ebenso informativ wie interessant ist.

Mit freundlichen Grüßen
das Redaktionsteam

Weitere Informationen finden Sie hier:

- > FAQs
- > Downloads

Berichtszeitraum und Grenzen

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10 deckt den Zeitraum von Januar bis Dezember 2009 ab. Er wurde am 26. April 2010 veröffentlicht. Dieser Online-Bericht wird im Fall bedeutender Veränderungen durch neue Artikel ergänzt. Den Inhalt des Berichts am Tag seiner Veröffentlichung finden Sie als PDF im Bereich Downloads. Die nächste vollständige Neuausgabe ist für das zweite Quartal 2011 geplant. Ob ein Kapitel seit der Erstveröffentlichung verändert wurde, erkennen Sie auf jeder Seite an der Datumsangabe unter „Zuletzt aktualisiert am“, oder Sie schauen einfach im Bereich Was gibt es Neues? nach.

Dieser Bericht deckt alle Unternehmensbereiche und Tochtergesellschaften von Deutsche Post DHL in den über 220 Ländern und Territorien ab, in denen wir präsent sind (weitere Informationen finden Sie in der Beteiligungsliste (www.dp-dhl.com)). Unseren Ansatz zur CO₂-Bilanzierung erläutern wir im Bereich Performance, einschließlich Informationen zu Einschränkungen und





Überblick

Scopes (wie vom „Greenhouse Gas Protocol“ bzw. Treibhausgas-Protokoll festgelegt). Hinweise zu abweichenden Geltungsbereichen für Daten und Aussagen finden Sie auch in den zugehörigen Fußnoten und Erläuterungen. Dort nennen wir auch weitere Einzelheiten zu organisatorischen Veränderungen, die die Vergleichbarkeit der Daten von Jahr zu Jahr beeinflussen.

Was hat sich seit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2009 verändert?

Im Vergleich zu der Entwicklung unserer CR-Strategie über die vorherigen Jahre sind die folgenden Veränderungen im Berichtszeitraum hervorzuheben:

Von Nachhaltigkeit zu Unternehmensverantwortung

Corporate Responsibility

Die Prinzipien der Nachhaltigkeit und der nachhaltigen Entwicklung sind nach wie vor die Grundlagen unserer CR-Strategie. Wir denken jedoch, dass der Begriff „Unternehmensverantwortung“ den Ansatz und die Zielsetzungen von Deutsche Post DHL in diesem Bereich zutreffender wiedergibt. Insbesondere der zugehörige englische Begriff „Corporate Responsibility“ (CR) ist im internationalen Kontext klarer umschrieben.

GoGreen: Größerer Wirkungsbereich schließt jetzt alle Umweltthemen ein

GoGreen wurde im März 2008 als Klimaschutzprogramm von Deutsche Post DHL ins Leben gerufen und konzentrierte sich zunächst auf CO₂-Effizienz. Seitdem hat das Programm extern wie intern ein großes Echo ausgelöst und bereits erfolgreich zum Wandel innerhalb unseres Unternehmens beigetragen. Mit Beginn des Jahres 2010 werden unter dem Dach von GoGreen auch alle anderen Umweltthemen betreut, einschließlich Umweltmanagement, Abfall, Wasserverbrauch und nachhaltiger Einkauf. Diese Themenbereiche fielen zuvor unter andere Umweltprogramme.

Indem wir alle Umweltaspekte unter GoGreen bündeln, können wir uns auf einheitlichere und ganzheitlichere Art mit unseren unterschiedlichen Umwelteinflüssen befassen. Der Schwerpunkt des GoGreen-Programms ist und bleibt jedoch der Klimaschutz. Auch unsere CO₂-Effizienzziele bleiben unverändert.



Überblick

Format der Berichterstattung: hauptsächlich online

Wir haben das Format der Berichterstattung zur Unternehmensverantwortung grundlegend verändert und greifen damit Erwartungen unserer Stakeholder auf. Das Internet erweist sich mehr und mehr als wichtigste Informationsquelle für unsere Stakeholder. Daher haben wir uns entschlossen, unsere Website zur zentralen Plattform für Informationen zu unserer CR-Strategie und den entsprechenden Programmen zu machen. Begleitend zum vollständigen Online-Bericht veröffentlichen wir außerdem eine kurze Broschüre mit den wichtigsten Informationen.

Neuer Leiter des Zentralbereichs Politik und Unternehmensverantwortung

Die Leitung des Zentralbereichs Politik und Unternehmensverantwortung bei Deutsche Post DHL wurde zum 1. April 2009 von Dr. Monika Wulf-Mathies an Dr. Rainer Wend übergeben. Dr. Wend war ab 1998 als Mitglied im Deutschen Bundestag tätig, bevor er zu Deutsche Post DHL kam.

Dr. Monika Wulf-Mathies, ein ehemaliges Mitglied der Europäischen Kommission, richtete den Zentralbereich Politik und Nachhaltigkeit im Jahr 2001 bei Deutsche Post DHL ein. Sie führte den Bereich bis zu ihrer Pensionierung Ende Dezember 2008.

GRI

Dieser Bericht wurde auf Grundlage der dritten Fassung der Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines („G3“, www.globalreporting.org), ergänzt durch das branchenspezifische „GRI Sector Supplement for the Logistics and Transportation Sector“, erstellt. Die GRI-Richtlinie definiert drei verschiedene Ebenen der Übereinstimmung mit ihren Anforderungen: C, B und A, wobei A die weitestgehende Übereinstimmung kennzeichnet. Ein zusätzliches „+“ gibt an, dass der Bericht durch einen unabhängigen Prüfer durchgesehen wurde. Wir haben die Inhalte dieses Berichts mit den Anforderungen der GRI verglichen und selbst bewertet. Wir denken, der Bericht entspricht den GRI-Anforderungen der Stufe „B+“.

Weitere Informationen zu unserer Berichterstattung im Vergleich mit den GRI-Kriterien finden Sie im Abschnitt GRI-Index des Kapitels Performance.



Überblick

Prüfung

Die Informationen und Daten in diesem Bericht sollen vertrauens- und glaubwürdig sein: Deshalb wurden wichtige Daten und Aussagen in unseren seit 2006 vorgelegten Berichten zur Unternehmensverantwortung von unabhängigen Dritten durchgesehen. Diese Angaben und Aussagen sind mit den Zeichen [PWC »] am Beginn und [«] am Ende der geprüften Inhalte markiert.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Prüfbescheinigung.

Redaktionsteam

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10 wurde von einem Mitarbeiterteam aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen in der Konzernzentrale von Deutsche Post DHL in Bonn verfasst. Das Projekt wird vom Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung geleitet.

Zum Kernteam für den Nachhaltigkeitsbericht 2009/10 gehörten: Dr. Winfried Häser, James Buchanan, Cornelia Hentschel, Helen Herold, Annett Jacob, Mirko Karner, Cordula Luckassen, Jill Meiburg, Christina Müschen, Michael Sellen, Daniela Spießmann und Annette Wollmann. Ihnen zur Seite standen Katja Furchert, Shweta Gupta und zahlreiche Kollegen aus diversen Unternehmensbereichen, Geschäftszweigen sowie regionalen und nationalen Niederlassungen.

Bei der Gestaltung und dem Aufbau der Website und der Redaktion der englischen Fassung unterstützte uns die Agentur Flag aus Cambridge in England.

Lennon Language Services aus Münster sorgte für die Übersetzung und das Lektorat der deutschen Version.

Ihre Meinung zu diesem Bericht ist uns wichtig. Bitte schicken Sie uns Ihre Kommentare, Fragen und Anregungen.





Überblick

Bisherige Berichte

Deutsche Post DHL hat bisher die folgenden Berichte zur Nachhaltigkeit herausgegeben:

- Umweltbericht 2003
- Personal- und Sozialbericht 2003
- Nachhaltigkeitsbericht 2006
- Nachhaltigkeitsbericht 2008
- Nachhaltigkeitsbericht 2009

Seit 2008 verfassen wir unsere Nachhaltigkeitsberichte jährlich.

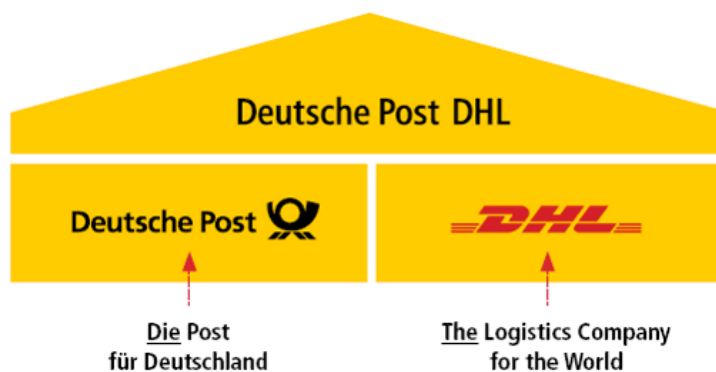
Alle Berichte zu Nachhaltigkeitsthemen finden Sie im Bereich Downloads. Weitere Informationen zu Deutsche Post DHL sind in den Geschäftsberichten des Konzerns und anderen Finanzpublikationen nachzulesen (<http://investors.dp-dhl.de>).

Was gibt es Neues...

Änderungen am Bericht seit seiner Veröffentlichung am 26. April 2010 finden Sie im Bereich „Was gibt es Neues?“

Überblick

DER LOGISTIKDIENSTLEISTER FÜR DIE WELT



Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikdienstleister. Die Konzernmarken Deutsche Post und DHL verfügen über ein einzigartiges Portfolio rund um Logistik (DHL) und Kommunikation (Deutsche Post). Die Gruppe bietet ihren Kunden sowohl einfach zu handhabende Standardprodukte als auch maßgeschneiderte, innovative Lösungen – vom Dialogmarketing bis zur industriellen Versorgungskette. Dabei bilden die rund 500.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Mit seinen Programmen in den Bereichen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung nimmt der Konzern seine unternehmerische Verantwortung wahr.

Hier erfahren Sie mehr über Deutsche Post DHL:

www.dp-dhl.de

www.dhl.de

www.deutschepost.de

www.dp-dhl.de/investoren

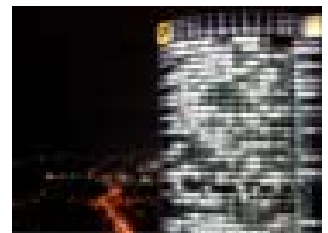
Überblick

2009: DAS JAHR IM RÜCKBLICK

Januar 2009

Ökostrom für Konzerngebäude und -anlagen in Deutschland

Im Rahmen unseres Klima- und Umweltschutzprogramms GoGreen beziehen wir ab Januar den Großteil unseres Strombedarfs für die meisten Konzerngebäude und -anlagen in Deutschland aus erneuerbaren Quellen. Durch die Verwendung von Ökostrom* sparen wir im Vergleich zum Standard-Strommix in Deutschland jährlich ca. 250.000 Tonnen CO₂ ein.



Januar 2009

Deutsche Post DHL wird Mitglied im Weltwirtschaftsrat für nachhaltige Entwicklung

Deutsche Post DHL tritt dem Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD) bei und unterstreicht damit das Engagement des Konzerns für Nachhaltigkeit. Die Mitglieder des WBCSD – rund 200 bedeutende internationale Unternehmen – treten für einen ausgewogenen und nachhaltigen Umgang mit Wirtschafts-, Umwelt- und gesellschaftlichen Interessen ein und vermitteln zwischen Wirtschaft und Politik.



Februar 2009

Deutsche Post DHL unterstützt Teach First Deutschland

Deutsche Post DHL beweist als Gründungspartner und größter Förderer von Teach First Deutschland sein Engagement für gleiche Bildungschancen und mehr Unterstützung für junge Menschen in Deutschland. Im Rahmen dieser Partnerschaft werden Hochschulabsolventen („Fellows“), die an ausgewählten Schulen als „Lehrkraft auf Zeit“ arbeiten, professionell begleitet. Außerdem finden zweiwöchige Sommercamps statt, bei denen die jungen Teilnehmer – darunter auch Kinder unserer Mitarbeiter – ihre individuellen Fähigkeiten entwickeln können.



* Strom aus erneuerbaren Quellen wie Sonnen-, Wind- oder Wasserkraft.

Überblick

Februar 2009

Neue Fahrzeugflotte mit effizienterem Kraftstoffverbrauch in Deutschland

Deutsche Post plant den Austausch von 4.500 der 7.500 Fahrzeuge von PAKET Deutschland in den kommenden drei Jahren. Die neuen, dieselbetriebenen IVECO-Transporter entsprechen der Abgasnorm EURO 4 und sind mit Partikelfiltern ausgestattet. Auch im Kraftstoffverbrauch sind sie effizienter als ihre Vorgänger – ein entscheidendes Auswahlkriterium.



März 2009

Neue Konzernstrategie rückt Unternehmensverantwortung in den Vordergrund

Unser Vorstandsvorsitzender Dr. Frank Appel stellt die neue zukunftsgerichtete Konzernstrategie 2015 vor. Auch das Thema Unternehmensverantwortung steht im Fokus, d. h. unser respektvoller, nachhaltiger Umgang mit unseren Mitarbeitern, der Umwelt, den Interessen der Gesellschaft und dem uns anvertrauten Kapital. Nur auf diese Weise können wir langfristig erfolgreich sein.



März 2009

DHL Global Mail bietet neuen **GOGREEN**-Service an

Deutsche Post DHL fügt seinem GOGREEN-Spektrum CO₂-neutraler Produkte und Dienstleistungen einen neuen weltweiten Service für Geschäftskunden hinzu. Angeboten wird dieser Service von Deutsche Post Global Mail. Das Unternehmen ist in über 200 Ländern und Territorien präsent und ist größter Anbieter von grenzüberschreitenden Briefdienstleistungen.



Überblick

April 2009

Weltweiter Launch der Fahrradkampagne „Go by Bike“

Deutsche Post DHL stellt seine weltweite Fahrradkampagne „Go by Bike“ vor. Das Ziel, 250.000 Kilometer mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren, wurde deutlich übertroffen. 2009 haben unsere Mitarbeiter insgesamt 562.605 Kilometer mit dem Rad zurückgelegt und so mehr als 100 Tonnen CO₂ eingespart.



April 2009

DHL bringt erste *GOGREEN*-Sendung aus Afrika auf den Weg

DHL schickt seine ersten CO₂-neutralen Expresssendungen aus Afrika – ein Zeichen unserer Unterstützung für umweltverträgliche Unternehmensinitiativen mit globaler Tragweite. Anlass ist der erste Jahrestag des klimaneutralen Netzwerks CN Net (Climate Neutral Network) (www.unep.org) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP), dem wir als erstes global agierendes Logistikunternehmen beigetreten sind.



April 2009

Härtetest für LKW mit Hybridantrieb

Im Rahmen unseres GoGreen-Programms testet die Transportabteilung des BRIEF-Bereichs gemeinsam mit dem Fleet Management von Deutsche Post DHL den neuen Daimler Atego mit Hybridantrieb. Zunächst führen Daimler-Ingenieure anfängliche Probeläufe auf Postrouten durch, dann stellen unsere eigenen Fahrer die Lastkraftwagen unter den anspruchsvollen Bedingungen des Arbeitsalltags auf die Probe.



Überblick

Mai 2009

Aerologic nimmt den ersten Boeing 777 Frachter entgegen

Aerologic, das Joint Venture zwischen Deutsche Post DHL und Deutsche Lufthansa, nimmt den ersten von acht Boeing 777 Frachtern entgegen. Das Flugzeug ist am DHL Hub Leipzig/Halle stationiert. Während der Woche wird es im Auftrag von DHL Express zwischen Leipzig und Asien verkehren und am Wochenende für Lufthansa Cargo nach Nordamerika unterwegs sein.

Der Boeing 777 Frachter verbraucht 20 % weniger Kerosin als das Spezial-Frachtflugzeug Boeing 747-400 und 16 % weniger als ein McDonnell Douglas MD-11 Frachter. Zudem ist er das leiseste Flugzeug seiner Klasse – ein echter Pluspunkt für die Anwohner in Flughafennähe.



Mai 2009

Pandemieplan aktiviert

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) löst anlässlich der Ausbreitung des Influenza-A-Virus H1N1 Pandemiealarm aus. Deutsche Post DHL aktiviert den Pandemieplan*, der ursprünglich zum Schutz gegen die Vogelgrippe entworfen worden war. Der Plan verfolgt zwei Ziele: Er soll den Mitarbeitern nahebringen, wie sie sich vor einer Pandemie schützen können, und gewährleisten, dass unser Unternehmen wie gewohnt weiterarbeiten kann.



Juni 2009

Deutsche Post DHL veröffentlicht Studie zu globalen Trends

Auf einer Pressekonferenz im Globe Forum in Stockholm präsentiert unser Vorstandsvorsitzender Dr. Frank Appel die Delphi-Studie „Delivering Tomorrow – Kundenerwartungen im Jahr 2020 und darüber hinaus“. Die von Deutsche Post DHL veröffentlichte Studie untersucht globale Trends mit Schwerpunkt auf der Logistikbranche in den kommenden zehn Jahren. Sie bestätigt, dass wir mit unserem Klima- und Umweltschutzprogramm GoGreen den richtigen Weg eingeschlagen haben.



*Man spricht von einer Pandemie, wenn sich eine ansteckende Krankheit unter der Bevölkerung eines großen geografischen Gebiets ausbreitet, etwa eines Kontinents oder sogar der ganzen Welt.

Überblick

Juni 2009

Neuer Biodiesel reduziert CO₂-Ausstoß um mehr als 50 %

Deutsche Post DHL und unsere Partner präsentieren erste Ergebnisse eines gemeinsamen Pilotprojekts. Im Fokus steht ein nachhaltig produzierter Kraftstoff aus hydriertem Pflanzenöl (HVO). Seit Mitte 2008 werden zehn ausschließlich mit HVO betriebene Mercedes Benz-LKW in ganz Deutschland eingesetzt. Nach einem Jahr werden diese insgesamt über eine Million Kilometer gefahren sein. Die anfänglichen Resultate zeigen auf „Well-to-Wheel“-Basis 15 % weniger Ausstoß von Stickstoffoxiden und 60 % weniger CO₂-Emissionen als bei entsprechender Menge fossiler Kraftstoffe.



Juli 2009

Neue „People Strategy“ verkündet

Deutsche Post DHL führt eine neue Mitarbeiterstrategie – die „People Strategy“ – ein, die die Umsetzung der Konzernstrategie 2015 unterstützt. Unser Hauptziel ist es, unseren Konzern zum attraktivsten Arbeitgeber in unserer Branche zu machen. Unsere Prioritäten sind, die Führungsqualitäten unserer Manager zu verbessern, das Engagement unserer Mitarbeiter zu erhöhen, die Zusammenarbeit zwischen unseren Unternehmensbereichen zu fördern, um „ONE DHL“ zu werden, den Weg für geschäftliches Wachstum zu ebnen und unsere Effizienz zu stärken.



Juli 2009

Camps als Höhepunkt der Sommerferien

Wir rufen gemeinsam mit unseren Partnern Teach First Deutschland und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung die Sommercamps Camp4us ins Leben. Sie richten sich an Schüler der Klassen 7 bis 9 an deutschen Haupt-, Real- und Gesamtschulen. Die jungen Teilnehmer haben die Gelegenheit, ihre eigenen Talente zu entdecken, ihre Stärken auszubauen und neue Fähigkeiten zu erwerben.



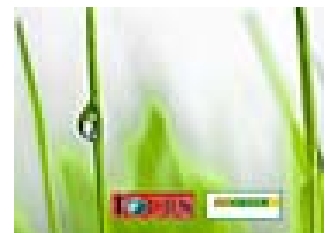
* Nach dieser Methode wird berechnet, wie viel CO₂ ein bestimmter Kraftstoff einsparen kann. Dabei werden alle Schritte berücksichtigt, die zur Gewinnung, Herstellung und Verteilung des Kraftstoffs notwendig sind.

Überblick

Juli 2009

Zeitschrift wird CO₂-neutral mit GOGREEN

Das Nachrichtenmagazin *Focus* erreicht seine Abonnenten ab sofort über den CO₂-neutralen Versanddienst GOGREEN von Deutsche Post. Der Burda-Verlag plant, GOGREEN auch für Kundenkorrespondenz wie Briefe und Rechnungen einzusetzen. Schätzungen zufolge wird der Zeitschriftenverlag beim Versand von jährlich 20 Mio. Sendungen mit GOGREEN insgesamt 4.200 Tonnen CO₂ ausgleichen.



August 2009

Pilotprojekt von DHL und UNDP für wirksamere Katastrophenhilfe

Deutsche Post DHL und das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) geben die Ergebnisse zweier Pilotprojekte im Rahmen unserer Initiative GARD („Get Airports Ready for Disaster“) bekannt. Mit dieser Initiative bauen wir auf unseren bereits bestehenden Aktivitäten im Bereich Katastrophenmanagement auf und helfen Flughafenbehörden, sich besser auf umfangreiche Hilfslieferungen im Fall einer Naturkatastrophe vorzubereiten.



August 2009

Start in die Arbeitswelt: unsere neuen Azubis

Die ersten Auszubildenden des Jahres starten Anfang August. Wir haben im Jahr 2009 rund 1.600 jungen Menschen eine Ausbildung ermöglicht, entweder in einem unserer 20 Ausbildungsberufe oder durch ein Studium an der Dualen Hochschule. In unserem Konzern beschäftigen wir im Jahresdurchschnitt rund 3.700 Auszubildende.



Überblick

August 2009

Gemeinsame Erklärung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Deutsche Post DHL Forum – unser gemeinschaftliches Gremium aus Mitarbeiter- und Managementvertretern aus europäischen Ländern – hat sich intensiv mit den Themen Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz befasst. Es möchte einen Beitrag zur Umsetzung und Weiterentwicklung dieser kritischen Bereiche leisten und wird daher eine Arbeitsgruppe unter dem Namen „Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz“ gründen.



August 2009

Deutsche Post DHL unterstützt den Global Compact der Vereinten Nationen

Deutsche Post DHL unterstützt das Global Compact Büro der Vereinten Nationen und versendet das „Global Compact International Yearbook“. Wir agieren als offizieller Logistikpartner für die Erstausgabe dieses neuen Jahrbuchs und liefern es weltweit aus – mit unserem CO₂-neutralen GOGREEN-Service.

Wir sind seit 2006 Mitglied des UN Global Compact. Wir erkennen die zehn Prinzipien an und unterstützen sie kontinuierlich, wie in der Fortschrittsmitteilung nachzulesen ist.



September 2009

Deutsche Post DHL wird in den Dow-Jones-Nachhaltigkeitsindex aufgenommen

Deutsche Post DHL wird zum ersten Mal im Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) gelistet. Dieser Index ist ein zunehmend einflussreicher Leitfaden für Anleger, die bei ihren Investitionsentscheidungen auch soziale und Umweltaspekte berücksichtigen.

Wir erhielten insgesamt 91 von 100 Punkten – der Durchschnitt liegt bei 61 Punkten. Im Umweltbereich erhielten wir mit 99 von 100 möglichen Punkten die beste Bewertung aller Unternehmen.



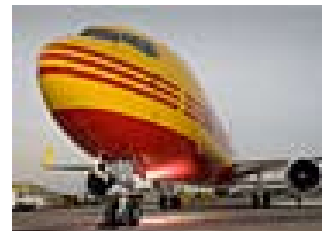
Überblick

September 2009

Neues, verbrauchsärmeres Flugzeug für DHLs Langstreckenflotte

Die Erste von sechs neuen Boeing 767-300 Frachtern mit verlängerter Reichweite (ERF) wird in die DHL-Flotte aufgenommen und transatlantischen Routen zugeteilt. Die verbleibenden fünf Flugzeuge sollen bis Ende 2012 ausgeliefert werden.

Die 767-300 ERF ist dank der fortschrittlichen Antriebstechnologie und der Winglets unseres Luftverkehrspartners Boeing eines der effizientesten und umweltverträglichsten Flugzeuge seiner Art. Die Winglets sorgen auf einem normalen Hin- und Rückflug zwischen Europa und den USA für Kraftstoffeinsparungen von rund 4 %, das sind etwa 4.000 Liter Kerosin.



September 2009

DHL Freiwilligentag 2009: 25.000 Mitarbeiter leisten ehrenamtliche Hilfe

Im Rahmen des DHL Freiwilligentags 2009 nehmen rund 25.000 Mitarbeiter gemeinsam mit Kunden und Geschäftspartnern in 45 Ländern an ca. 80 lokalen gesellschaftlichen Projekten teil. Wir schließen an den Erfolg unseres letzten DHL Freiwilligentags an und motivieren Mitarbeiter sich über Asien-Pazifik hinaus auch in Afrika, Europa und Lateinamerika aktiv zu beteiligen.



Oktober 2009

Ideen unserer Mitarbeiter tragen zum geschäftlichen Erfolg bei

Die Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter helfen uns, Kosten zu sparen. Bei einer Preisverleihung im Oktober werden Beschäftigte ausgezeichnet, die im Jahr 2008 die besten Ideen eingereicht haben. Personalvorstand Walter Scheurle erklärt: „Seit der Einführung unseres internen Ideenmanagement-Programms 1999 haben unsere Mitarbeiter insgesamt 1,5 Mio. Verbesserungsvorschläge gemacht, dank derer wir 1,4 Mrd. € einsparen konnten.“



Überblick

Oktober 2009

Tarifverhandlungen bei Deutsche Post enden im Kompromiss

Die Deutsche Post und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di schließen in der Nacht vom 29. Oktober ein Tarifabkommen für 130.000 Mitarbeiter ab. Damit wird ein Streik vor Weihnachten vermieden, der sowohl dem Unternehmen als auch den Mitarbeitern geschadet hätte. Die Einigung sichert den Mitarbeitern bis zum 31. Dezember 2011 ihre Arbeitsplätze und führt für das Unternehmen zu einer Kostenentlastung von mehr als 300 Mio. €. Diese Summe wird sich direkt auf das Ergebnis des Unternehmensbereichs BRIEF auswirken.



Oktober 2009

Einführung der neuen Strategie zur Unternehmensverantwortung

Deutsche Post DHL führt unter dem Motto „Living Responsibility“ eine umfassende Strategie zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung (Corporate Responsibility) ein, um die Umsetzung unserer Konzernstrategie 2015 zu fördern. Die CR-Strategie legt dar, wie wir die Zukunft positiv gestalten wollen – im Mittelpunkt stehen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung mit unseren drei Kernprogrammen: GoGreen, GoHelp und GoTeach.



Oktober 2009

DHL gilt bei Hochschülern als Spitzenarbeitgeber

Einer Studie des globalen Marktführers im Employer Branding Universum Communications zufolge gehört DHL als einziges Logistikunternehmen zu den 50 attraktivsten Arbeitgebern der Welt. In der ersten weltweiten Umfrage zu den Wunsch-Arbeitgebern werden 120.000 Studierende an führenden Universitäten in den USA, Japan, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Russland, Spanien, Kanada und Indien befragt. Das Resultat für DHL: Platz 42.



Überblick

Oktober 2009

Effektive Nothilfe durch unser Katastropheneinsatzteam

Nach einer ganzen Reihe von Naturkatastrophen in Asien entsendet DHL sein regionales Katastropheneinsatzteam (DRT Asia Pacific), um logistische Unterstützung an Flughäfen in Indonesien, den Philippinen und Samoa zu leisten.

Am Flughafen Manila nehmen freiwillige DHL-Helfer nach dem Wirbelsturm Ketsana Tonnen von Hilfsgütern entgegen (siehe Abbildung), darunter Lebensmittel, Hygieneartikel, Wasseraufbereiter, Zelte und Planen. Das Team entlädt Flugzeuge, betreibt das vorübergehend eingerichtete Warenlager und belädt Hubschrauber mit Hilfslieferungen zum Weitertransport in die betroffenen Gebiete.



Oktober 2009

Deutsche Post DHL thematisiert nachhaltige Entwicklung in China

Deutsche Post DHL ist einer der offiziellen Sponsoren der Ausstellung „Deutschland und China – Gemeinsam in Bewegung“, die Besuchern praktische Erfahrungen mit der deutschen Kultur und Technologie vermitteln will. Geschätzte 600.000 Menschen besuchen die Deutschland-Promenade in Wuhan, wo auch der DHL-Pavillon (siehe Abbildung) steht.

Deutsche Post DHL beteiligt sich außerdem am Forum für nachhaltige Entwicklung in Wuhan, wo wir unser GoGreen-Programm und die Rolle von Unternehmen bei der Förderung der nachhaltigen Entwicklung diskutieren. Dr. Winfried Häser, Abteilungsleiter Umweltstrategie und -politik, nimmt am Forum teil. Es wird moderiert von Shui Junyi, einem der führenden Fernsehjournalisten Chinas, und zur Hauptsendezeit in ganz China ausgestrahlt.



Überblick

November 2009

Deutsche Post DHL gibt Gewinner des Preises für Unternehmensverantwortung 2009 bekannt

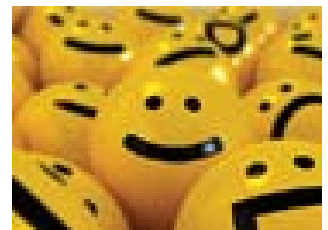
Deutsche Post DHL gibt die Gewinner des konzernweiten Preises für Unternehmensverantwortung bekannt. Mit dieser Auszeichnung wird der Einsatz unserer Mitarbeiter für herausragende lokale gesellschaftliche Projekte gewürdigt. Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen reichten Informationen zu über 80 gesellschaftlichen Projekten ein, in denen es um Umweltschutz, Bildung und Katastrophenmanagement ging. 30 dieser Projekte erhalten neben einer offiziellen Anerkennung auch eine finanzielle Unterstützung.



November 2009

Rege Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung 2009

Unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung „Jeder EINZELNE zählt“ wird zum dritten Mal durchgeführt. Der Dialog mit unseren Beschäftigten ist wichtig für uns, gerade in schwierigen Zeiten. Rund 76 % der Mitarbeiter nutzen die Gelegenheit für ein anonymes Feedback zu verschiedenen Unternehmensaspekten. Die hervorragende Beteiligungsquote zeugt von der wachsenden Bedeutung dieses Instruments für unsere Mitarbeiter.



November 2009

DHL unterzeichnet Absichtserklärung mit Costa Rica

Das Katastropheneinsatzteam (Disaster Response Team) Americas von DHL hat sich bereit erklärt, die National Emergency Commission (CNE) von Costa Rica bei der Verteilung humanitärer Hilfe an Flughäfen zu unterstützen, sollte das Land von einer großen Naturkatastrophe heimgesucht werden. Die Regierung von Costa Rica kann ab jetzt im Notfall auf ein Team von freiwilligen Logistikexperten zählen.

2009 haben wir ähnliche Absichtserklärungen mit Guatemala, Peru und Panama unterzeichnet. Die Abkommen legen die Art der unentgeltlichen Dienstleistungen fest, die DHL im Fall von Naturkatastrophen leisten kann.



Überblick

November 2009

Deutsche Post DHL gewinnt Deutschen Nachhaltigkeitspreis

Deutsche Post DHL gewinnt den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2009 in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Zukunftsstrategie“. Die Jury unter der Leitung von Dr. Günther Bachmann, Generalsekretär des Rats für nachhaltige Entwicklung, begründete die Entscheidung mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, die in besonderer Weise die Herausforderungen der Zukunft berücksichtigt.

Die Jury würdigte mit der Auszeichnung die Bereitschaft des Unternehmens, mit einer umfassenden Strategie ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. Besonders hervorgehoben wurde das Engagement des Unternehmens im Klimaschutzprogramm GoGreen.



November 2009

DRT Americas leistet Hilfe in El Salvador

Mehr als 140 Menschen sterben bei Überschwemmungen und Erdrutschen in El Salvador, als der Wirbelsturm Ida Teile von Zentralamerika verwüstet. Das Katastropheneinsatzteam (Disaster Response Team) Americas leistet logistische Unterstützung in zwei Warenlagern für nationale und internationale Hilfsgüter. Vier freiwillige DRT-Mitarbeiter stehen der staatlichen Hilfsorganisation Protección Civil bei der logistischen Abwicklung der Lieferungen zur Seite.



Überblick

November 2009

Corporate Health Award 2009 wird vergeben

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sind Grundvoraussetzungen für unseren Unternehmenserfolg. Am 26. November vergibt Deutsche Post DHL zum zweiten Mal den Preis für die besten gesundheitsfördernden Initiativen.

Z. B. wird DHL Global Forwarding Südafrika für sein Gesundheitsprogramm für Mitarbeiter ausgezeichnet, das die Umsetzung der Unternehmensziele unterstützt. Mitarbeiter und ihre engsten Familienmitglieder können von folgenden Angeboten profitieren:

- Gesundheitsberatung
- Finanz- und Rechtsberatung
- Online-Programm zum Gesundheitsmanagement
- Vorsorgeuntersuchungen

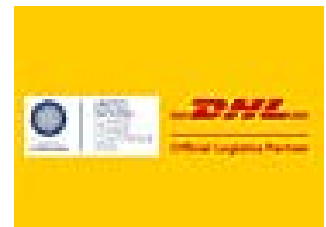


Dezember 2009

DHL ist offizieller Logistikpartner der Kopenhagener Klimakonferenz

DHL Express ist der offizielle Logistikpartner der UN-Klimakonferenz in Kopenhagen. Das Unternehmen stellt den Delegierten, Teilnehmern und Organisatoren vor und während der Veranstaltung seine CO₂-neutralen Transportdienste zur Verfügung.

Unser Einsatz auf der Kopenhagener Klimakonferenz ist ein deutliches Zeichen unseres Engagements für den Klimaschutz und nachhaltige Logistiklösungen. Im Rahmen unseres Klima- und Umweltschutzprogramms GoGreen haben wir uns selbst ehrgeizige CO₂-Effizienzziele gesetzt.



Überblick

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG – VON DAMALS BIS HEUTE

Unternehmerische Verantwortung hat bei Deutsche Post DHL eine lange Tradition. Erfahren Sie etwas über die Meilensteine unserer Unternehmensgeschichte, bezogen auf wirtschaftliche Verantwortung, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft.

1490

Die ersten 350 Jahre: Notwendigerweise „Grün“

Aus heutiger Sicht waren die ersten 350 Jahre deutsches Postwesen bereits äußerst umweltfreundlich, da man die ersten Jahrhunderte – gezwungenermaßen – nahezu ohne fossile Brennstoffe und andere natürliche Ressourcen unterwegs war. Der Großteil aller Briefe und Pakete wurde zu Fuß, zu Pferd oder per Postkutsche transportiert, ab 1848 vermehrt mit dem Zug.

Mit der Einführung eines verlässlichen, wenn auch für damalige Verhältnisse teuren Postdienstes erlebten Handel und Wirtschaft einen erheblichen Aufschwung. Postämter wurden zum Dreh- und Angelpunkt für die Entwicklung von Dörfern und Städten.



1847

Post unternimmt erste Schritte zur Emanzipierung der Frauen

„Die Postbranche kann sich den Verdienst beimessen, die ersten Schritte zur Emanzipation der Frauen gethan zu haben [...]“ Wochenblatt für das Transportwesen, 1847

Die Post ist eine der ersten Branchen, in der die Einstellung von Frauen nicht unüblich ist. Heute sind rund 40 % aller Beschäftigten von Deutsche Post DHL weiblich, und wir sind einer der größten Arbeitgeber für Frauen in Deutschland.



1848

Der Bahnpostdienst wird eingeführt

Der erste „Postzug“ nimmt am 1. April 1848 im Großherzogtum Baden seinen Betrieb auf. Die Post wird an Bord sortiert.



Überblick

Briefe und Pakete erreichen ihre Empfänger jetzt zwar schneller, jedoch wird eine weitaus größere Menge natürlicher Ressourcen verbraucht. Die Züge werden anfänglich mit Kohle betrieben, später mit Diesel oder Strom. Für den Bau von Waggonen und Lokomotiven, Gleisen und anderen Infrastrukturen sind große Mengen Holz und Metall notwendig, darüber hinaus muss für die Bahnanlagen viel Land geopfert werden.

Züge des Bahnpostdienstes werden bis weit ins 20. Jahrhundert eingesetzt. Der traditionelle Postzug unternimmt seine letzte Fahrt am 30. Mai 1997.

1871

Eine Post für Deutschland

Im Zuge der Gründung des Deutschen Kaiserreichs wird ein einheitlicher Postdienst in ganz Deutschland eingeführt, die Deutsche Reichspost. Dank eines Einheitstarifes kostet der Versand eines Briefes innerhalb von Deutschland unabhängig von der Entfernung jetzt überall dasselbe. Es werden zunächst die Briefmarken des Norddeutschen Bundes verwendet, bis die Reichspost am 1. Januar 1872 ihre ersten offiziellen Marken herausgibt.

Der einheitliche Postdienst hilft „das Kaiserreich zusammenzuschweißen“ und kurbelt Handel und Kommunikation an.



1879

Gleiche Bildungschancen für alle

Der erste Generalpostdirektor der Deutschen Reichspost, Heinrich von Stephan, gewährt allen Mitarbeitern Zugang zur umfangreichen Büchersammlung des Unternehmens – eine bahnbrechende Entwicklung, da dieser Zugang bisher den Beamten vorbehalten war.

Die Deutsche Reichspost erkennt schnell, wie wichtig gleiche Bildungschancen für alle Mitarbeiter sind. Heinrich von Stephan erweitert die Büchersammlung um neue Themen, so dass die Beschäftigten ihre Lektüre nicht nur auf Rechtstexte und Unternehmensunterlagen beschränken müssen, sondern sich auch mit Erdkunde, Geschichte, Wissenschaft und sogar den Schönen Künsten beschäftigen können. Unter von Stephans Leitung wächst die Sammlung in wenigen Jahren von 13.000 auf über eine Million Bücher.



Überblick

1890

Wohlfahrt auf Firmenkosten

Die Deutsche Reichspost eröffnet den Posttöchterhort. Der Wohlfahrtsdienst ist heute unter dem Namen Betreuungswerk bekannt und unterstützt sowohl hilfsbedürftige Mitarbeiter als auch ihre Familien. Er leistet unmittelbare finanzielle und praktische Hilfe für Waisen, steht in Notfällen bei und unterstützt Senioren durch ehrenamtliche Sozialdienste.

Das Betreuungswerk unterstützt gegenwärtig mehr als 9.000 Kinder und Jugendliche in Deutschland, die über ihre Familien mit der Deutschen Post, Postbank oder Telekom verbunden sind.



1913

Krankenversicherung für Postmitarbeiter

Die Mitarbeiter der Deutschen Reichspost werden von einem Vorläufer der heutigen Postbeamtenkrankenkasse krankenversichert. Beschäftigte im unteren Beamtendienst, die bisher nicht unter die verpflichtende Krankenversicherung des Unternehmens fielen, erhalten bessere medizinische Versorgung. Ende des Jahres 1913 sind rund 83.000 Postmitarbeiter und fast 210.000 ihrer Familienmitglieder versichert.



1919

Luftpost beschleunigt die Entwicklung der Luftfahrtindustrie

Die erste regelmäßige Luftpostlinie wird im Namen der Deutschen Reichspost am 6. Februar 1919 zwischen Berlin und Weimar eröffnet.

Daraus entstehen Vorteile für beide Seiten, für die Fluggesellschaften und die Post: Luftpostbriefe sind gern gesehene Fracht, da sie relativ hochwertig, aber doch sehr leicht sind. Ihr Transport finanziert die Entwicklung der deutschen und internationalen kommerziellen Luftfahrtindustrie mit. Die kurzen Transportzeiten und der verlässliche Service überzeugen immer mehr Kunden, ihre Briefe und Päckchen per Luftpost zu schicken.

Heute wissen wir, welchen Einfluss die Luftfahrt auf den Klimawandel hat. Jeglicher Verwendung dieses Transportmittels gehen deshalb sorgfältige Überlegungen voraus, und wo es möglich ist, bestärken wir unsere Kunden in der Entscheidung für umweltfreundlichere Transportwege.



Überblick

1930er

Deutsche Post betreibt große Elektrofahrzeug-Flotte

In den Anfängen der kommerziellen Fahrzeugindustrie ist der Wettkampf zwischen Elektro- und Verbrennungsmotor noch unentschieden. Vor allem im Stadtverkehr und bei häufigem Anhalten erweisen sich Elektrofahrzeuge oft als günstiger, verllässlicher und sauberer. Ihre Reichweite von 60–70 km pro Batterieladung ist für damalige Zwecke vollkommen ausreichend. 1938 betreibt die Deutsche Post 2.648 Elektrofahrzeuge weltweit – eine der größten Flotten dieser Zeit.

Bald darauf verdrängen Verbrennungsmotoren den Elektroantrieb. Die neuen Fahrzeuge sind leichter und können daher größere Gütermengen bewegen, und ihre Entwicklung schreitet schneller voran.

Heute wächst das Interesse an Elektrofahrzeugen wieder. Wenn sie mit Strom aus erneuerbaren Quellen betrieben werden, können sie einen beachtlichen Beitrag zur CO₂-Reduzierung leisten. Deutsche Post DHL testet gegenwärtig verschiedene Elektromodelle.



1962

Postmitarbeiter im Einsatz nach Sturmflut

Schwere Überschwemmungen verwüsten die deutsche Nordseeküste. 340 Menschen sterben in den Fluten, 60.000 werden obdachlos. Die Deutsche Bundespost und ihre Mitarbeiter sind schnell zur Stelle, um zu helfen. Sie unterstützen ihre betroffenen Kollegen in Hamburg mit Sachspenden und einer finanziellen Hilfe von mehr als 720.000 DM (entspricht einem heutigen Wert von circa 1,4 Mio. €).

Menschen in Not zu helfen ist bei uns zur Tradition geworden. Mit unseren Katastropheneinsatzteams (DRTs) und weiteren lokalen Projekten helfen wir Menschen, die von Naturkatastrophen betroffen sind – wie z. B. den Mitarbeitern von Deutsche Post DHL und ihren Familien in Haiti nach dem verheerenden Erdbeben im Januar 2010.



Überblick

1981

Die Post setzt auf erneuerbare Energien

Die Deutsche Bundespost beginnt, Energie aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen. Zu den ersten Schritten gehört der Einbau von 15 Solar-Heizungsanlagen. Zusätzlich werden zwei kombinierte Sonnen-Wind-Turbinen in Flensburg und Bremen errichtet, mit deren Hilfe Funksender betrieben werden.



1981

Die Post unterstützt behinderte Menschen

Im „Internationalen Jahr der Behinderten“ startet die Deutsche Bundespost zahlreiche Initiativen, um behinderte Menschen zu unterstützen. Neben der Einführung spezieller Hilfsmittel und behindertengerechter Ausstattung am Arbeitsplatz werden auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen verbessert.

Diese Initiativen setzen auf bereits bestehende Maßnahmen auf: So konnten z. B. pensionierte Mitarbeiter und ihre Familien seit 1973 auf Kosten der Deutschen Post Hilfe von Sozialarbeitern beanspruchen, und 1976 wurde bereits das Einstellungsverfahren für behinderte Menschen vereinfacht.



1984

Technische Entwicklungshilfe in China

Die Deutsche Bundespost schickt fünf technische Ingenieure nach China, um das Ministerium für Post und Telekommunikation zu unterstützen. Die Hilfe durch Mitarbeiter der Deutschen Bundespost in Entwicklungsländern begann im Jahr 1960 im Rahmen eines Regierungsprogramms für technische Entwicklungshilfe.



1985

DHL hält nach Erdbeben in Mexiko City die Kommunikation aufrecht

Mexiko City wird am 19. September 1985 vom schwersten Erdbeben in der Geschichte der Stadt erschüttert. Gebäude stürzen ein, Hunderte von Menschen sterben oder werden verletzt. Auch die Kommunikation ist betroffen – es gibt weder Telefon noch Strom.



Überblick

DHL Express Mexiko reagiert auf die Tragödie: Die Büros bleiben offen, und die Einwohner der Stadt können kostenlose Nachrichten versenden. Vier Tage lang stehen wahre Menschenmassen an, um DHLs Telex-Service zu nutzen und Familien und Freunde außerhalb des Katastrophengebietes zu benachrichtigen. Am Ende jedes Telexes druckt DHL die Zeile „Mexico is still working“ („Mexiko funktioniert noch“), um Gerüchten über die totale Zerstörung von Mexiko City entgegenzuwirken.

1987

Verdienstorden für Postmitarbeiter

Der Bundespost-Mitarbeiter Joachim Gröger wird mit der Verdienstmedaille der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet – für sein soziales Engagement in der afrikanischen Sahel-Zone mit besonderem Schwerpunkt auf Äthiopien.

Joachim Gröger gründete die Initiative Menschen für Menschen 1981 gemeinsam mit Karlheinz Böhm. Die gemeinnützige Organisation leistet Entwicklungshilfe und setzt sich für die nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen und Zukunftsaussichten von Bedürftigen ein.

> **Mehr zu diesem Thema**

1991

Hilfe für Kinder aus Tschernobyl

Die Deutsche Bundespost lädt 100 russische Waisenkinder aus Tschernobyl für die Sommerferien ins Vogtland ein. Fünf Jahre nach dem Atomunglück haben die Kinder die Gelegenheit, ein paar unbeschwerte Tage in Deutschland zu verbringen.

Aktionen wie diese sind Ausdruck unserer Tradition: Wir setzen uns schon lange für Menschen in Not ein und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.



Überblick

1997

Die Post hilft Betroffenen der Oderflut

An der deutsch-polnischen Grenze tritt die Oder über die Ufer. Die Deutsche Post stellt 65.000 Postsäcke zur Verfügung, die mit Sand gefüllt zur Befestigung der Deiche eingesetzt werden. Die Tochtergesellschaft IPP (International Parcel Post) transportiert mobile Trinkwasserbehälter in die betroffenen Gebiete Polens.



1997

Das erste schwimmende Express-Verteilzentrum der Welt

Am 1. November 1997 eröffnet DHL in Amsterdam das weltweit erste schwimmende Express-Verteilzentrum. Das Kanalboot nutzt Amsterdams umfangreiche Wasserwege und umgeht damit das wachsende Verkehrsproblem der Stadt. Es ersetzt die Arbeitsleistung von zehn DHL-Lieferwagen und spart über 12.000 Liter Kraftstoff pro Jahr.



1997

Erster Standort im Nahen Osten nach ISO 14001 zertifiziert

DHL Express Dubai ist das erste Unternehmen im Nahen Osten, das mit einem ISO-14001-Zertifikat für umweltfreundliche Geschäftspraktiken und -strategien ausgezeichnet wird. Mit der erfolgreichen Senkung des Papierverbrauchs um 25 % und einer 20-prozentigen Energieersparnis pro Jahr hat das Unternehmen das angestrebte Ziel erreicht.

Die Zertifizierung nach ISO 14001 ist ein wichtiger Bestandteil unseres Umweltmanagements nach dem Sechs-Stufen-Prozess.



Überblick

1998

DHL leistet Katastrophenhilfe in Papua-Neuguinea und Guatemala

Ein Erdbeben der Stärke 7,0 auf der Richterskala löst vor der Küste von Papua-Neuguinea einen 15 Meter hohen Tsunami aus – mehr als 2.000 Menschen sterben, viele weitere werden obdachlos. DHL Express Australien fliegt 20 Tonnen Hilfsgüter ein, darunter eine Tonne Sachspenden von DHL-Mitarbeitern (siehe Abbildung).

In Guatemala wird DHL Express nach dem Wirbelsturm Mitch mit dem renommierten Monja-Blanca-Preis für humanitäre Hilfe ausgezeichnet. Der Präsident von Guatemala, Alvaro Arzu, dankt DHL für seine „echte Solidarität mit dem guatemalteckischen Volk“. DHL hatte nach dem Wirbelsturm Luftbrücken nach Puerto Barrios, Puerto San Jose und Honduras errichtet und über 59 Tonnen Lebensmittel, Kleidung, Schuhe, Arzneimittel und Hilfsgüter transportiert.



1998

Verkehrssicherheitstraining für Kinder

Die Deutsche Post unterstützt gemeinsam mit dem ADAC die Initiative „Mit Sicherheit ans Ziel“. Seit 1998 lernen Schulkinder im Alter von 8 bis 14 Jahren bei 4.000 regionalen Wettkämpfen pro Jahr, wie sie sich mit dem Fahrrad sicher im Straßenverkehr bewegen können.



2000

Parcel InterCity holt den Güterverkehr zurück auf die Schiene

Hochgeschwindigkeitszüge transportieren als sogenannter Parcel InterCity Frachtcontainer über Nacht zwischen Nord- und Süddeutschland, später wird die Strecke um eine Ost-Westverbindung erweitert. Der Service ist besonders schnell, umweltschonend und verlässlich, da die Parcel InterCitys – ein Gemeinschaftsprojekt von Danzas Euronet und Stinnes Intermodal, einem Unternehmen der Deutschen Bahn AG – im Bahnverkehr Priorität haben.



Überblick

Jedes Jahr werden über 100.000 LKW-Ladungen auf die Schiene verlegt – mit deutlichen Vorteilen für die Umwelt: weniger Verkehrslärm, weniger Verkehrsdichte und weniger Ausstoß von CO₂ und anderen Schadstoffen.

Der Parcel InterCity ist Nachfolger des InterCargoExpress. Auch bei diesem Service setzte die Deutsche Bahn von 1991 bis 1995 Übernacht-Güterzüge ein, die Geschwindigkeiten bis zu 160 Kilometer pro Stunde erreichten.

2001

Deutsche Post DHL baut Abteilung für Umweltstrategie und -politik auf

In Anerkennung der wachsenden Bedeutung von Umweltthemen richtet Deutsche Post DHL eine neue Abteilung für Umweltstrategie und -politik ein. Die erste Aufgabe des Teams ist es, die Umweltstrategie des Unternehmens zu formulieren und gemeinsam mit den verschiedenen Abteilungen umzusetzen. Bald darauf wird dem Team auch Verantwortung für weitere Nachhaltigkeitsthemen sowie für die Entwicklung der weltweiten Partnerschaften mit den Vereinten Nationen und anderen Organisationen übertragen.

Das Foto zeigt die Mitglieder der ersten Unternehmensabteilung für Umweltstrategie und -politik unter der Leitung von Monika Wulf-Mathies (in der Mitte)



2002

Grüne Tonnage: DHLs erstes „grünes“ Produkt

Untersuchungen von DHL zufolge denken 70 % unserer schwedischen Kunden auch an die Umwelt, wenn sie Transportdienste in Anspruch nehmen. Viele sind bereit, einen Aufpreis für eine umweltfreundliche Variante zu zahlen.

DHL Schweden führt daraufhin mit Grøna Ton („Grüne Tonnage“) unseren ersten Transportdienst mit Umweltmehrwert ein. Dabei wird in unserem Netzwerk ein äquivalentes Volumen der vom Kunden gekauften „grünen“ Tonnenkilometer von Fahrzeugen mit erneuerbaren Kraftstoffen transportiert. Das Resultat: weniger Schadstoffe in der Luft und CO₂-Gutschriften für den Kunden.

CO₂-Gutschriften werden Ländern, Konzernen oder Organisationen erteilt, deren Treibhausgas-Emissionen unter dem zugelassenen Niveau liegen. Sie können auf dem internationalen CO₂-Markt gehandelt werden.



Überblick

2003

Katastropheneinsatz bei Erdbeben in Bam, Iran

Am 26. Dezember 2003 erschüttert ein Erdbeben der Stärke 6,6 auf der Richterskala die iranische Provinz Kerman. Es kostet 30.000 Menschen das Leben, verwüstet die Stadt Bam mitsamt ihren historischen Bauwerken und zerstört oder beschädigt 85 % aller Haushalte.

Die örtlichen Behörden sind mit dem Ausmaß der Katastrophe überfordert und bitten dringend um internationale Hilfe. In Kooperation mit der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften (IFRC) fliegen wir 30 Tonnen Hilfsgüter von Dubai nach Bam. Zusätzlich fahren wir 400 Tonnen Zelte, Decken, Kochgeschirr, Kerosinöfen, Lampen und Heizgeräte auf 30 LKW von Amman im Jordan nach Dubai, von wo aus sie nach Bedarf nach Bam geflogen werden können.

Am Flughafen Bam kommt DHL-Mitarbeitern die Idee für ein Konzept, aus dem unsere Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams) hervorgehen sollten: Mit Hilfe unseres logistischen Fachwissens, unseres weltweiten Netzwerks und der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter können wir Hilfsaktionen unterstützen, Engpässe an Flughäfen vermeiden und somit die Auslieferung von Hilfsgütern an die Bedürftigen beschleunigen.

2004

Einsatz im Tsunami-Katastrophengebiet

Wenige Stunden nach den katastrophalen Überschwemmungen der Küstengebiete im Indischen Ozean nutzt Deutsche Post DHL sein weltweites Netzwerk, um Logistik und Transport für humanitäre Hilfsorganisationen zu organisieren. Auf der thailändischen Insel Phuket bringen DHL-Fahrzeuge Touristen in Sicherheit, in Indien transportieren sie die Bundespolizei ins Katastrophengebiet. Das Airport Emergency Team – der Vorgänger der heutigen Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams) – wird mobilisiert und an den Flughafen Colombo in Sri Lanka entsandt.

Auch in den darauffolgenden Wochen unterstützen wir die Hilfsaktionen: Das Unternehmen spendet 1 Mio. € und stellt kostenlos Frachtflüge ins Katastrophengebiet zur Verfügung. Tausende unserer Mitarbeiter geben weitere Spenden aus eigener Tasche. Eine gemeinsame Initiative von Deutsche Post DHL und eBay bringt über 2 Mio. € ein.



Überblick

2004

Papierrichtlinie schützt unsere Wälder

Deutsche Post DHL führt Richtlinien zum Einkauf von Papierprodukten ein: Wo es möglich ist, soll Recycling-Papier verwendet werden, die zweitbeste Alternative ist Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft oder Mischpapier – Papier aus einer Mischung von recycelten Papierfasern und Holzfasern aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Die Nutzung von Papier aus geschütztem oder schützenswertem wie auch aus illegal gerodetem Holzbestand ist in unserer gesamten Lieferkette ausgeschlossen.

Anlässlich der neuen Richtlinien stellen wir ab sofort eines unserer meistverkauften Produkte, den PLUSBRIEF (Umschlag mit aufgedruckter Briefmarke), aus Papier mit dem Siegel des Forest Stewardship Council (FSC) her.



2004

Auszeichnung für den „Veggie Express“ von DHL Singapur

DHL Singapur wird vom Institute of Public Relations of Singapore (IPRS) für seine Initiative „Veggie Express“ ausgezeichnet. Der Preis „Im Dienste der Menschheit“ („PRISM-Award“) wird für hervorragende Leistungen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) vergeben.

Der „Veggie Express“ beliefert Senioren in Singapur, die den „Lions Befrienders“ angehören, jede Woche kostenlos mit frischem Obst und Gemüse. Diese lokale Initiative wird von DHL unterstützt und wurde offiziell am 4. Juni 2002 gegründet. Wie bei anderen sozialen Projekten auch setzen wir hier unser Fachwissen zugunsten weniger privilegierter Menschen ein. Dabei geht unser Engagement über den finanziellen Rahmen hinaus: Unsere Mitarbeiter beteiligen sich aktiv an dieser Initiative und nehmen sich einmal wöchentlich Zeit für ihren ehrenamtlichen Einsatz.



Überblick

2005

Partnerschaft mit den Vereinten Nationen

Im Rahmen unserer CR-Strategie gehen wir eine strategische Partnerschaft mit den Vereinten Nationen ein. Gemeinsam mit dem UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) bauen wir ein weltweites Netzwerk von Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams) auf und leisten Hand in Hand Katastrophenhilfe. Darüber hinaus unterstützen wir UNICEF im Kampf gegen Kindersterblichkeit.

Unsere Katastropheneinsatzteams kommen in diesem Jahr erstmals zum Einsatz: nach dem Wirbelsturm Katrina an der Golfküste der USA (siehe Abbildung) und nach dem schweren Erdbeben in Nordpakistan und Nordindien.



2005

Das erste CO₂-neutrale Paket

DHL Paket Deutschland testet mit dem Grünen Paket seinen ersten CO₂-neutralen Paketdienst. Bei diesem Service werden alle CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit dem Transport und der Bearbeitung eines Grünen Pakets berechnet und durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Das Grüne Paket ist ein Vorläufer des 2006 eingeführten GOGREEN-Pakets.



Überblick

2006

Deutsche Post DHL unterzeichnet den Global Compact der Vereinten Nationen

Mit unserer Unterschrift unter dem UN Global Compact untermauern wir im Juli 2006 unsere Partnerschaft mit den Vereinten Nationen. Dr. Monika Wulf-Mathies, Leiterin des Unternehmensbereichs Politik und Nachhaltigkeit bei Deutsche Post DHL, übergibt die Verpflichtungserklärung unseres Vorstandsvorsitzenden persönlich an Kofi Annan, den amtierenden Generalsekretär der Vereinten Nationen.



2006

Mitarbeiter spenden 58.000 Winterjacken

Deutsche Post DHL-Mitarbeiter verteilen zusammen mit einer gemeinnützigen Organisation 58.000 Winterjacken und Tausende von Schals, Mützen und Handschuhen. Die Empfänger sind Kinder in schwer zugänglichen Bergregionen Nordpakistans, die im Oktober 2005 vom Erdbeben in Südasien schwer in Mitleidenschaft gezogen wurden. Die Kleidungsstücke wurden von unseren Mitarbeitern in Deutschland und Belgien gestiftet.

Diese Spendenaktion findet neben dem Hilfseinsatz des Katastropheneinsatzteams am Flughafen Islamabad statt.



2006

Der erste Nachhaltigkeitsbericht wird veröffentlicht

Nach unserem ersten Umweltbericht 2003 und dem ersten Personal- und Sozialbericht 2004 veröffentlichen wir 2006 unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht unter dem Titel „Die Herausforderungen globaler Logistik annehmen“. Zum ersten Mal geben wir in einem einzigen umfassenden Bericht detailliert Auskunft über unser Engagement für die Umwelt, unsere Mitarbeiter und soziale Themen.



Überblick

2007

DHL setzt ISO-Normen in Asien-Pazifik um

DHL Global Forwarding ist das erste Logistikunternehmen im Raum Asien-Pazifik, das die beiden bekanntesten ISO-Normen in allen Bereichen umsetzt: ISO 9001 für Qualitätsmanagement und ISO 14001 für Umweltmanagement.

DHL Global Forwarding hat 2005 in Malaysia mit der ISO-Zertifizierung seiner Standorte im Asien-Pazifik-Raum begonnen. Das Unternehmen betreibt über 200 Niederlassungen in 14 Ländern der Region.



2008

Launch des GoGreen-Programms

Im Frühjahr 2007 formulierten wir die ersten Entwürfe unserer konzernweiten Strategie zum Thema Klimawandel. Ein Jahr später, im April 2008, geben wir das Ergebnis bekannt: das GoGreen-Programm.

GoGreen ist einer unserer strategischen Schwerpunkte. Das Programm vereint die Klima- und Umweltschutzaktivitäten aller Unternehmensbereiche, Regionen und Länder. Mit GoGreen sind wir der erste global agierende Logistikanbieter mit messbarem CO₂-Effizienzziel.



STRATEGISCHER RAHMEN





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Im März 2009 stellte unser Vorstandsvorsitzender Dr. Frank Appel die Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) vor, mit der er das Unternehmen fit für die Zukunft machen will.

Unsere Vision ruht auf zwei Säulen: Wir wollen

- Die Post für Deutschland bleiben und
- Logistikdienstleister für die Welt werden.

Wir wollen mit unseren nachhaltigen Lösungen unseren Kunden das Leben einfacher machen und dazu beitragen, dass unsere Welt lebenswerter wird.

Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und haben Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung – Corporate Responsibility (CR) – als wesentliche Säulen in unsere Strategie 2015 integriert. Mit dieser Strategie wollen wir erste Wahl – First Choice – werden, insbesondere

- die erste Wahl als Arbeitgeber,
- die erste Wahl als Anbieter für unsere Kunden und
- die erste Wahl als Investment.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Strategie

Unser neues Leitprinzip lautet „Respekt und Resultate“. Im Rahmen unserer Strategie 2015 stellen wir unsere CR-Programme unter das Motto „Living Responsibility“, setzen unsere „People Strategy“ um und wenden die First-Choice-Methode im gesamten Unternehmen an.



Wesentliche Themen und Prioritäten

Wir nutzen die Ergebnisse unseres Dialogs mit Stakeholdern und auch eigene Erkenntnisse, um unsere CR-Strategie stetig zu verbessern. Dabei dienen unsere weltweite Präsenz sowie das Wissen, die Erfahrung und das Engagement unserer Mitarbeiter als Eckpfeiler.

Der Dialog mit unseren Stakeholdern

Unsere CR-Strategie trifft bei Kunden, Mitarbeitern, Investoren, Politikern, Interessengruppen aus den Bereichen Umwelt und Gesellschaft und anderen auf sehr unterschiedliche Erwartungen und Wahrnehmungen.

Nachhaltigkeit gestalten

Spezielle Fachleute und Teams unterstützen und gestalten innerhalb unseres Konzerns unsere Programme und Strategie zu Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Strategie

Erste Wahl für Mitarbeiter, Kunden und Investoren zu werden, erfordert die richtigen Strategien, Programme und viele Maßnahmen. In unsere richtunggebende Strategie 2015 ist unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) eingebettet. Dabei werden wir geleitet durch unser Prinzip „Respekt und Resultate“ und „Living Responsibility“, dem Motto unserer CR-Programme. Die „People Strategy“ und die bereits fest etablierte „First-Choice“-Initiative vervollständigen unsere CR-Strategie.

Respekt und Resultate

„Respekt und Resultate“ lautet unser neues Leitprinzip, sowohl für unser Unternehmen als Ganzes als auch für jede einzelne Handlung unserer Mitarbeiter. Es gründet auf dem Fundament unserer sieben Konzernwerte.

Living Responsibly

Unsere Programme „GoGreen“, „GoHelp“ und „GoTeach“ sind der konkrete Ausdruck unseres CR-Ansatzes für unsere Themenschwerpunkte Gesellschaft und Umwelt. Wir messen unseren Erfolg und berichten auf transparente Art, um die Grundlage für einen offenen Dialog mit allen Interessengruppen zu schaffen.



People Strategy

Bis 2015 will Deutsche Post DHL der bevorzugte Arbeitgeber – „Employer of Choice“ – in der Logistikbranche werden. Mit unserer neuen „People Strategy“ setzen wir dieses Ziel mit Hilfe von fünf strategischen Prioritäten um.

First Choice

Als eine unserer wichtigsten strategischen Initiativen fügt sich „First Choice“ nahtlos in die neue Ausrichtung des Konzerns unter der Strategie 2015 ein. Mit „First Choice“ wollen wir Prozesse verbessern, das Leben unserer Kunden einfacher machen und so auch im Hinblick auf Kundentreue führend werden.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Respekt und Resultate

Die Ausrichtung unseres Handelns auf gute wirtschaftliche Ergebnisse und einen respektvollen Umgang mit Mitarbeitern und Kunden, Aktionären, Öffentlichkeit und Politik hat bei Deutsche Post DHL Tradition.

Diese Unternehmenskultur führen wir mit dem Leitprinzip „Respekt und Resultate“ in unserer neuen Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) fort. Dieses Begriffspaar verweist auf die kritische Balance, die für langfristigen geschäftlichen Erfolg erforderlich ist: Konzentrierten wir uns ausschließlich auf „Resultate“, so käme dies zwar unseren kurzfristigen finanziellen Zielen zugute, doch nur mit „Respekt“ werden wir uns langfristigen Erfolg sichern können. Unser neues Leitprinzip verdichtet unsere sieben Konzernwerte (www.dp-dhl.de). Beide Aspekte sind gleichermaßen erforderlich, um kurz- und langfristig im Markt und Wettbewerb erfolgreich zu sein.

Offen miteinander umgehen, Integrität intern wie extern wahren, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen – all diese Eigenschaften bilden die Basis für das Prinzip Respekt. Diese Werte sind für eine enge Zusammenarbeit untereinander unerlässlich und helfen uns dabei, unser Unternehmen zum Erfolg zu führen.

Hervorragende Qualität liefern, Kunden erfolgreich machen, nach klaren Prioritäten und unternehmerisch handeln – dies sind nach wie vor Ziele, die wir mit Leidenschaft verfolgen müssen. Bei diesen Werten geht es ganz klar um Resultate.

„Unser Ziel ist eine Kultur der Offenheit, der Zusammenarbeit und eines von gegenseitiger Wertschätzung geprägten Miteinanders.“

WALTER SCHEURLE,
PERSONALVORSTAND,
DEUTSCHE POST DHL





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

LIVING RESPONSIBILITY

Als global agierendes Unternehmen müssen wir den schwierigen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Interessen anstreben. Unter dem neuen Motto unserer CR-Strategie nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und unseren Mitarbeitern wahr, indem wir unsere Kernkompetenzen in maßgeschneiderten Programmen einsetzen:



GoGreen



Umweltschutz

GoHelp



Katastrophenhilfe

GoTeach



Bildungsförderung

Lokale Projekte und Initiativen





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Wir sind überzeugt, dass diese Programme zusammen mit unseren zahlreichen lokalen Projekten und Initiativen dazu beitragen, die Welt lebenswerter zu machen. Sie werden gleichzeitig den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern, indem sie

- die Motivation und Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen fördern,
- zu einer verbesserten Wahrnehmung und Anerkennung unseres Konzerns beitragen und
- unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Um diese Ziele zu erreichen und unsere CR-Programme zum Leben zu erwecken, vertrauen wir auch auf das Engagement, die Fähigkeiten und die Begeisterung unserer rund 500.000 Mitarbeiter weltweit. Wir geben unseren Mitarbeitern die Gelegenheit, an zahlreichen lokalen Initiativen teilzunehmen. Dies fördert ihre Motivation und die positive Wahrnehmung unseres Konzerns.

GoGreen

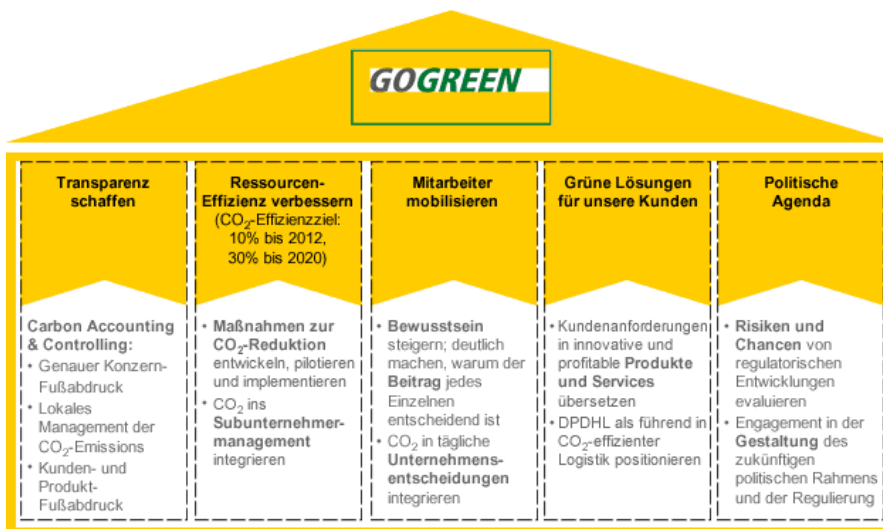
Unsere Tätigkeiten sollen die Umwelt so wenig wie möglich beeinträchtigen. Das können wir vor allem erreichen, indem wir Ressourcen auf verantwortliche Weise nutzen. Da unser CO₂-Ausstoß zum Klimawandel beiträgt, haben wir uns – als erster global agierender Logistikdienstleister – ein konkretes CO₂-Effizienzziel gesetzt. Bis 2020 wollen wir unsere CO₂-Effizienz und die unserer Transport-Subunternehmer im Vergleich zum Jahr 2007 um 30 % verbessern. Bis 2012 soll unsere eigene CO₂-Effizienz bereits um 10 % höher ausfallen. Dadurch handeln wir nicht nur gegen den Klimawandel, sondern senken auch unsere Energiekosten und leisten einen nachhaltigen Beitrag zu unserer eigenen Wettbewerbsfähigkeit und der unserer Kunden. Unser GoGreen-Ziel bezieht sich speziell auf CO₂, doch wir befassen uns im Rahmen dieses Programms auch mit anderen Umwelteinflüssen, z. B. dem Ausstoß von NO_x und SO_x, Ressourcennutzung, Abfall, Wasser, Lärm usw.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen



GoHelp

Wir wollen mit Hilfe unserer Kernkompetenzen im Logistikbereich die Lebensbedingungen bedürftiger Menschen verbessern. In Partnerschaft mit den Vereinten Nationen leisten wir effektive Nothilfe in Katastrophengebieten. Wir organisieren Schulungsprogramme in gefährdeten Regionen, um sie auf die logistischen Herausforderungen im Notfall vorzubereiten.

Unsere wichtigsten GoHelp-Initiativen sind:

- Katastropheneinsatzteams
- präventiver Katastrophenschutz
- Partnerschaft mit UNICEF

GoTeach

GoTeach steht für unser Engagement für bessere Bildung und Bildungschancen. Bildung ist eine Voraussetzung für den gesellschaftlichen Fortschritt. Darum gründen und fördern wir Initiativen, die Menschen helfen, sich zu entwickeln und ihre Fähigkeiten auszubauen. Sie lernen verantwortungsvolles Handeln, können weitere Bildungs- und Ausbildungsangebote in Anspruch nehmen und so ihre Aussichten am Arbeitsmarkt verbessern. Gleichzeitig steigen unsere Chancen, geeignet qualifizierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und zu binden.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

People Strategy

Unsere Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) ist der Schlüssel, um das volle Potenzial unseres Konzerns zu erschließen. Sie allein genügt jedoch dafür nicht. Um unsere Kräfte voll und ganz zu entfalten, brauchen wir unsere Mitarbeiter mit all ihren Talenten, Fähigkeiten und Kenntnissen. Wir benötigen aber auch Führungskräfte, die gute Vorbilder sind, und einen strukturierten Ansatz, um unsere Mitarbeiter im gesamten Konzern weiterzuentwickeln. Nur so können wir leistungsfähige Teams mit proaktiv handelnden Mitarbeitern bilden, die die Erwartungen unserer Kunden erfüllen.

Unser Unternehmensbereich DHL ist das Ergebnis zahlreicher Akquisitionen von Firmen rund um die Welt. Auf Grund dieser Historie existieren in unserem Konzern viele verschiedene Personalstrategien, -standards, -verfahren und -prozesse. Diese vielfältigen Wurzeln unseres Konzerns haben zwar zu einer Fülle an Fähigkeiten und Kenntnissen geführt, in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit können sie sich jedoch als hinderlich erweisen. Deshalb haben unsere Personalexperten unsere neue Mitarbeiterstrategie – „People Strategy“ – entwickelt.

Als eines der wesentlichen Elemente unserer Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) haben wir die Struktur unseres Personalbereichs neu organisiert. So haben wir unter anderem ein neues bereichsübergreifendes Entscheidungsgremium eingeführt: unser Human Resources Council. Ziel der neuen Struktur ist es, die Zusammenarbeit der Personalverantwortlichen zu verbessern und Synergien effektiver zu nutzen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

First Choice

Die 2007 gestartete Initiative First Choice zielt auf eine Verbesserung der Kundentreue und spielt eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Strategie 2015. Durch unsere First-Choice-Methode können wir unseren Kunden vereinfachte, effizientere und nachhaltigere Lösungen anbieten.

Die First-Choice-Methodik ist im gesamten Konzern fest verankert. Ein ausgedehntes Netzwerk von ca. 800 geschulten Beratern arbeitet mit rund 12.000 aktiven Anwendern – sog. Initiative Champions – zusammen. Bis heute haben sie rund 2.500 Projekte aktiv unterstützt und durchgeführt.

Die Ergebnisse sind beeindruckend: Im Jahr 2009 haben First-Choice-Projekte ca. 10.000 Tonnen zur Senkung unseres CO₂-Ausstoßes beigetragen. Mit Hilfe des Programms wurden außerdem etwa 60 Mio. € Umsatz in neuen und zurück gewonnenen Geschäftsbeziehungen erzielt sowie ca. 110 Mio. € Kosten eingespart.

Wir haben zudem durch First-Choice-Aktivitäten bedeutende Steigerungen bei der Kundenzufriedenheit verzeichnen können. Da wir diesen positiven Effekt bis 2012 vervielfachen wollen, bleibt First Choice weiterhin ein wichtiger Erfolgsfaktor auf unserem Weg zum Anbieter, Arbeitgeber und Investment erster Wahl.

> First Choice (www.dp-dhl.com)





Strategischer Rahmen

Wesentliche Themen und Prioritäten

Wir nutzen die Ergebnisse unseres Austauschs mit Stakeholdern und auch eigene Erkenntnisse, um unsere CR-Strategie stetig zu verbessern. Dabei dienen unsere weltweite Präsenz und das Wissen, die Erfahrung und das Engagement unserer Mitarbeiter vor Ort als tragende Säulen.

Wir wollen auf der Grundlage der einzigartigen Stärken und Vorzüge unseres Unternehmens einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten – durch glaubwürdiges soziales Engagement und wirksamen Umweltschutz. Damit helfen wir auch, den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern.

Die Schwerpunkte unserer CR-Strategie unter dem Motto „Living Responsibility“ sind daher: die Begrenzung unserer Auswirkungen auf die Umwelt, die optimale Nutzung unserer Logistikexpertise zur Vorbereitung auf Naturkatastrophen und deren anschließende Bewältigung sowie unser Einsatz für bessere Bildungschancen.

Mithilfe unserer Mitarbeiterstrategie wollen wir unser neues Leitprinzip – „Respekt und Resultate“ – in unserer Unternehmenskultur verankern. „First Choice“ und unsere CR-Strategie sind gleichermaßen ausschlaggebend für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Zusätzlich nehmen wir Bezug auf internationale Richtlinien, Konventionen und Grundsätze, wie z. B.

- die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen,
- die Richtlinien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen und
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die Bedeutung der in diesem Bericht aufgegriffenen Themen haben wir vor allem aus folgenden Quellen abgeleitet:

- eine aktualisierte interne Analyse relevanter Themenbereiche und wichtiger Stakeholder
- unsere verschiedenen Arten des Stakeholder-Dialogs, besonders die Mitarbeiterbefragung
- Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Richtlinien der Global Reporting Initiative, <http://www.globalreporting.org>).



Strategischer Rahmen

Auf diesen Grundlagen haben wir im Jahr 2009 die im Nachhaltigkeitsbericht 2008 beschriebenen Schwerpunktthemen weiter verfolgt und ausgebaut.

Umwelt

Die Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt sind vielfältig. Art und Menge variieren, und lokale sowie globale Auswirkungen sind gleichermaßen zu berücksichtigen. Unsere Luft- und Straßenflotten stoßen nicht nur CO₂ aus. Sie emittieren auch Schadstoffe wie Stickstoffoxide (NO_x), Rußpartikel oder Kohlenwasserstoffe und beeinflussen so die Luftqualität vor Ort und weltweit. Lärmemissionen sind vor allem im Zusammenhang mit dem Luftverkehr und dem Betrieb von Immobilien, z. B. Umschlagzentren, Depots und Lagerhäusern, relevant. Für unsere Dienstleistungen nutzen wir natürliche Ressourcen (wie fossile Brennstoffe, Papier, Verpackung und Wasser) und verursachen Abfall.

Bisher haben wir uns als global agierendes Unternehmen auf den CO₂-Ausstoß als wichtigste Umweltauswirkung konzentriert: Unser GoGreen-Programm zielt hauptsächlich auf Energieeffizienz und CO₂-Effizienz ab, da der CO₂-Ausstoß einer der Hauptgründe für den Klimawandel ist, der unseren Konzern und unsere allgemeinen Lebensumstände auf vielerlei Art beeinflussen kann. Unser CO₂-Ausstoß hängt eng mit unserem Kraftstoff- und Energieverbrauch und damit auch mit unseren Betriebskosten zusammen. In vielen Fällen bestehen Synergien zu weiteren Umweltfaktoren, z. B. wenn neue Fahrzeuge nicht nur kraftstoff- und CO₂-effizienter, sondern auch leiser und insgesamt schadstoffärmer sind.

Seit 2010 deckt das GoGreen-Programm alle Umweltthemen ab, so auch Umweltmanagement, Abfall, Wasserverbrauch und nachhaltige Beschaffung. So können wir auf einheitliche und ganzheitliche Art die verschiedenen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt angehen.

Mitarbeiter

Unsere neue Mitarbeiterstrategie – People Strategy – weist uns den Weg zu unserem Ziel, der bevorzugte Arbeitgeber – Employer of Choice – in der Logistikbranche zu werden. Sie fußt auf einer langen Tradition erfolgreicher Personalprogramme und -initiativen bei Deutsche Post DHL. Die neue Mitarbeiterstrategie wurde auf der Grundlage ausführlicher Interviews mit Vorstandsmitgliedern und Personalverantwortlichen entwickelt. Zudem fanden



Strategischer Rahmen

die Ergebnisse unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung und externe Faktoren, wie die demografische Entwicklung, Berücksichtigung. Die neue Strategie fördert die Zusammenarbeit und das Talentmanagement über die Grenzen der Unternehmensbereiche hinweg – ausschlaggebende Faktoren für den Erfolg unserer Konzernstrategie 2015.

Gesellschaft

Unser Programm „GoHelp“ steht in engem Zusammenhang mit unseren Kernkompetenzen als global agierender Logistikdienstleister. Unser bekanntester Beitrag, die logistische Unterstützung nach Naturkatastrophen, wurde durch traurige Erfahrungen angestoßen: Im Dezember 2003 suchte ein Erdbeben die iranische Stadt Bam heim und kostete 30.000 Menschen das Leben. 85 % aller Häuser wurden zerstört oder schwer beschädigt. DHL reagierte auf einen dringenden Hilferuf. Unsere Logistikexperten merkten vor Ort jedoch schnell, dass es am nächstgelegenen Flughafen ein schwerwiegendes Problem gab. Die lokale Flughafenverwaltung war nicht ausreichend gerüstet für die große Anzahl der Flugzeuge und die Menge an Hilfsgütern aus aller Welt. Wir erkannten, dass unsere logistischen Fachkenntnisse, unser globales Netzwerk und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter überaus wichtig waren, um den Flughafenverkehr zu regeln und dadurch eine zügige Weiterleitung der Hilfsgüter zu gewährleisten.

Diese Erfahrung veranlasste uns, nach einer Lösung für solche Situationen zu suchen. Deutsche Post DHL ging 2005 eine Partnerschaft mit dem Büro für die Koordination humanitärer Angelegenheiten der Vereinten Nationen (OCHA) im Bereich Katastrophenmanagement ein. Heute besteht das weltweite Netzwerk der Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams, DRTs) von DHL aus drei Gruppen, die bestimmten geografischen Regionen zugeordnet sind und bereits nach zahlreichen Naturkatastrophen Hilfe geleistet haben.

Doch wir wussten, dass wir noch mehr tun konnten: Unser Programm „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD), das in Abstimmung mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) entstand, dient der Vorbereitung auf Katastrophen. Schulungen vor Ort und Überprüfungen der Kapazität an Flughäfen in der Nähe von Risikogebieten ermöglichen eine wirksamere Katastrophenhilfe.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Entscheidungsträger, Interessenvertreter aus dem Umwelt- und Sozialbereich und andere haben unterschiedliche Erwartungen an uns und unsere Strategie zur unternehmerischen Verantwortung (Corporate Responsibility, CR).

Ihre Ansichten beeinflussen die Art und Weise, wie sie Geschäfte mit uns machen. Sie zu verstehen ist also wichtig für uns. Darum suchen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern und nutzen dafür viele verschiedene Wege. Während wir Rückschlüsse aus den Anmerkungen und Anregungen unserer Stakeholder ziehen, vermitteln wir ihnen die Beweggründe und Ziele unserer CR-Strategie.

Zu den vielen verschiedenen Formen des Dialogs gehören:

- unsere jährliche konzernweite Mitarbeiterbefragung mit speziell auf CR bezogenen Fragen
- weitere interne Befragungen zum Thema CR
- regelmäßige Gespräche mit Betriebsräten, Gewerkschaftsvertretern und anderen Mitarbeitervertretungen
- die Beantwortung von Fragebögen für Nachhaltigkeitsratings und -rankings sowie spezifischer Anfragen von Finanzinstitutionen
- die aktive Teilnahme an Konferenzen
- der Austausch mit CR-Experten von Kunden und Geschäftspartnern
- bilaterale und multilaterale Gespräche mit Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) aus dem CR-Bereich
- der Austausch mit Politikern, Medienvertretern, Wissenschaftlern und Akademikern zu Themen von gemeinsamem Interesse



Strategischer Rahmen

Wir fördern diesen internen und externen Dialog durch regelmäßige und gezielte Kommunikation, zum Beispiel:

- jährliche Berichte zur unternehmerischen Verantwortung
- Inhalte zur unternehmerischen Verantwortung auf unserer Konzern-Website und in unserem Geschäftsbericht
- Inhalte zur unternehmerischen Verantwortung im konzerneigenen Intranet
- Pressemitteilungen und Aktualisierungen unserer Internet- und Intranetseiten
- Broschüren und Printmedien für Veranstaltungen und Messen
- interne Printmedien
- Schulungsmaterialien und Online-Trainings

Auf spezifische Interessen eingehen

Der Inhalt unserer Dialoge hängt von den jeweiligen Stakeholdern ab. Externe Parteien wie Kunden, Aktionäre und gemeinnützige Organisationen aus dem Umwelt- oder Sozialbereich interessierten sich häufig für unsere CR-Strategie und geschäftliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit CR. Für diese Stakeholder waren der Klimawandel, unser CO₂-Ausstoß, unsere GOGREEN-Dienstleistungen, unser Umgang mit erneuerbaren Kraftstoffen und unsere Anstrengungen im Bereich der nachhaltigen Beschaffung von besonderer Bedeutung. Sie zeigten ebenfalls großes Interesse daran, wie wir den „Global Compact“ der Vereinten Nationen und seine Prinzipien umsetzen, unser Katastrophenmanagement entwickeln und Bildungschancen fördern.

Die Ergebnisse aus diesen Dialogen sind in unsere Konzepte für die CO₂-Bilanzierung, unsere internen Richtlinien für erneuerbare Kraftstoffe, unsere Positionen zur Klimapolitik und in die Weiterentwicklung unserer GOGREEN-Dienstleistungen eingeflossen. Auch unsere Programme GoHelp und GoTeach haben vom Austausch mit unseren Stakeholdern profitiert.



Strategischer Rahmen

Partnerschaftlich arbeiten

Nationale und internationale Organisationen und Initiativen sind wichtige Partner für Deutsche Post DHL und helfen uns, einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Sie können uns helfen, von anderen zu lernen und unsere Erfahrungen auszutauschen. Damit ermöglichen sie uns, unsere eigenen Leistungen in allen CR-Bereichen zu verbessern und können selbst als Multiplikator wirken.

Wir sind stolz darauf, Mitglied und/oder Partner vieler internationaler Organisationen und Institutionen zu sein, darunter auch:

- Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), auch im Rahmen der Klimaschutzerklärung „Caring for Climate“
- Weltwirtschaftsforum (WEF), einschl. der Logistics & Transportation Sustainability Initiative und der Partnering Against Corruption Initiative (PACI)
- Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD)
- UNEP Climate Neutral Network (www.unep.org)
- Internationale Arbeitgeberorganisation (www.ioe-emp.org/)
- Global Business Coalition on HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria (GBC) (www.gbcimpact.org)
- Europäische Charta für die Straßenverkehrssicherheit (www.erscharter.eu/de / www.erscharter.eu/)
- Ausschuss für den „Sozialen Dialog Post“ der EU-Kommission
- Weltpostverein (UPU) (www.upu.int), International Post Corporation (IPC) (www.ipc.be), PostEurop (www.posteurop.org) und viele ihrer CR-Arbeitsgruppen und -Gremien
- Global Road Safety Initiative der Private Sector Road Safety Collaboration (PSRSC) (www.who.int)
- Corporate Leadership Council (<https://clc.executiveboard.com/>)
- Enterprise for Health (www.enterprise-for-health.org)



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Als global agierender Konzern mit starken Wurzeln in unserem lokalen und regionalen Umfeld arbeiten wir auch mit nationalen und örtlichen Institutionen, Organisationen und Initiativen zusammen.

Darunter finden sich folgende deutsche Initiativen und Arbeitsgruppen:

- Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.) (www.baumev.de)
- Initiative Pro Recyclingpapier (www.papiernetz.de)
- Charta der Vielfalt (www.vielfalt-als-chance.de)
- TOTAL E-QUALITY e.V. (www.total-e-quality.de)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (www.dgfp.de)
- Deutsches Komitee der AIESEC e.V. (www.aiesec.de)
- GDD-Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung e.V. (www.gdd.de)
- Netzwerk gegen Darmkrebs (Network Against Colon Cancer) (www.netzwerk-gegen-darmkrebs.de)
- Unternehmen für Gesundheit (www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/)
- Susan G. KOMEN Deutschland e.V. / Verein für die Heilung von Brustkrebs (www.komen.de)
- Deutsche Gesellschaft für Arbeitmedizin und Umweltmedizin e.V. (German Scientific Society for Occupational Health and Environmental Medicine) (www.dgaum.de)
- Deutsche Herzstiftung (German Heart Foundation) (www.herzstiftung.de/)
- Gefahrgut-Verkehrs-Beirat des BMVBW
- Umwelt- und Energieausschuss des Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) (www.dihk.de)



Strategischer Rahmen

Nachhaltigkeit gestalten

Um der weltweiten Verantwortung unseres Konzerns Rechnung zu tragen, haben wir Strukturen und Verfahren zum Umgang mit unternehmerischer Verantwortung (Corporate Responsibility, CR) entwickelt. Unsere Corporate Governance entspricht den rechtlichen Anforderungen für ein börsennotiertes deutsches Unternehmen. Das Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie das öffentliche Ansehen des Konzerns hängen in hohem Maß davon ab, wie wir persönliche Daten handhaben. Aus diesem Grund ist der Datenschutz ein wesentlicher Bestandteil unserer Produkt- und Servicequalität.

Corporate Governance

Als deutsche Aktiengesellschaft hat die Deutsche Post ein duales Führungs- und Kontrollsystem mit Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat besteht aus zehn Vertretern der Anteilseigner und zehn von den Arbeitnehmern gewählten Vertretern. Die Gesellschaft folgt sämtlichen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat haben im Dezember 2009 erneut eine uneingeschränkte Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Weitere Informationen dazu sowie zu den Unternehmensführungspraktiken der Deutschen Post und zur Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen finden Sie in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ unter dem Link <http://www.dp-dhl.com>

Der Umgang mit Unternehmensverantwortung

Spezielle Fachleute und Teams unterstützen und gestalten innerhalb unseres Konzerns unsere Programme und Strategie zu Nachhaltigkeit und CR. Der Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung ist für alle CR-Programme verantwortlich. Sein Leiter berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der wiederum dem „GoGreen“-Lenkungsausschuss persönlich vorsitzt. In diesem Ausschuss sind alle Geschäftsbereiche durch Führungskräfte vertreten.

Alle Aktivitäten im Mitarbeiter- und Personalbereich werden von den Personalstellen der Unternehmensbereiche koordiniert. Auf Konzernebene beschließt unser Human Resources Council die jeweiligen globalen Strategien, überwacht ihren Fortschritt und die entsprechenden Leistungen. Ein Vorstandsmitglied vertritt Personalangelegenheiten auf Vorstandsebene.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Strategischer Rahmen

Diese zentralen Stellen werden von den CR-Managern der einzelnen Unternehmensbereiche unterstützt. Experten für Fachaufgaben – darunter Einkauf und Beschaffung, Flotten- und Facility-Management – sind in alle relevanten Entscheidungen eingebunden und nehmen an den entsprechenden Gremien- und Vorstandssitzungen teil.

Einzelheiten zur Überprüfung unserer Fortschritte und der Leistungen in den verschiedenen Bereichen sind in den entsprechenden Abschnitten dieses CR-Berichts nachzulesen.

Datenschutz

Der professionelle Umgang mit persönlichen Daten ist ein fest verankerter Grundsatz in allen Bereichen von Deutsche Post DHL und wird aktiv betrieben. Hohe Datenschutzstandards stellen einen Wertfaktor dar, der nicht nur für die Gewinnung und Bindung von Kunden und qualifizierten Mitarbeitern wichtig ist. Ein wirksames Datenschutz-Management beschränkt auch das Risiko des Reputationsverlustes und rechtlicher Sanktionen. Wir bieten unseren Führungskräften umfangreiche interne Beratungen und Schulungen, damit sie die Vorkehrungen für eine Einhaltung der erforderlichen hohen Datenschutzstandards treffen können.

2009 wurden uns jedoch zwei Fälle bekannt, in denen diese hohen Standards verletzt worden waren. Im Jahr zuvor waren persönliche Gesundheitsinformationen von Mitarbeitern in zwei Niederlassungen in Deutschland nicht mit der angemessenen Vertraulichkeit behandelt worden. Die zuständigen Behörden bestätigten, dass dies Einzelfälle waren, die in keiner Hinsicht auf eine systematische Verletzung der Datenschutzstandards in unserem Konzern hinwiesen.

Dennoch entschlossen wir uns, die Führungsstrukturen und die Verfahren im Datenschutzbereich weiter auszubauen:

- Es wurde ein zentraler Lenkungsausschuss Datenschutz einberufen, der das operative Datenschutz-Management im Konzern beaufsichtigt.
- Das interne Datenschutznetzwerk wurde verstärkt, um die hohen Standards im gesamten weltweiten Betrieb besser gewährleisten zu können.
- Als erster Schritt im Rahmen eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements wurde eine regelmäßige Selbstbewertung eingeführt, die auf spezifischen Kennzahlen basiert.



WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG





Wirtschaftliche Verantwortung

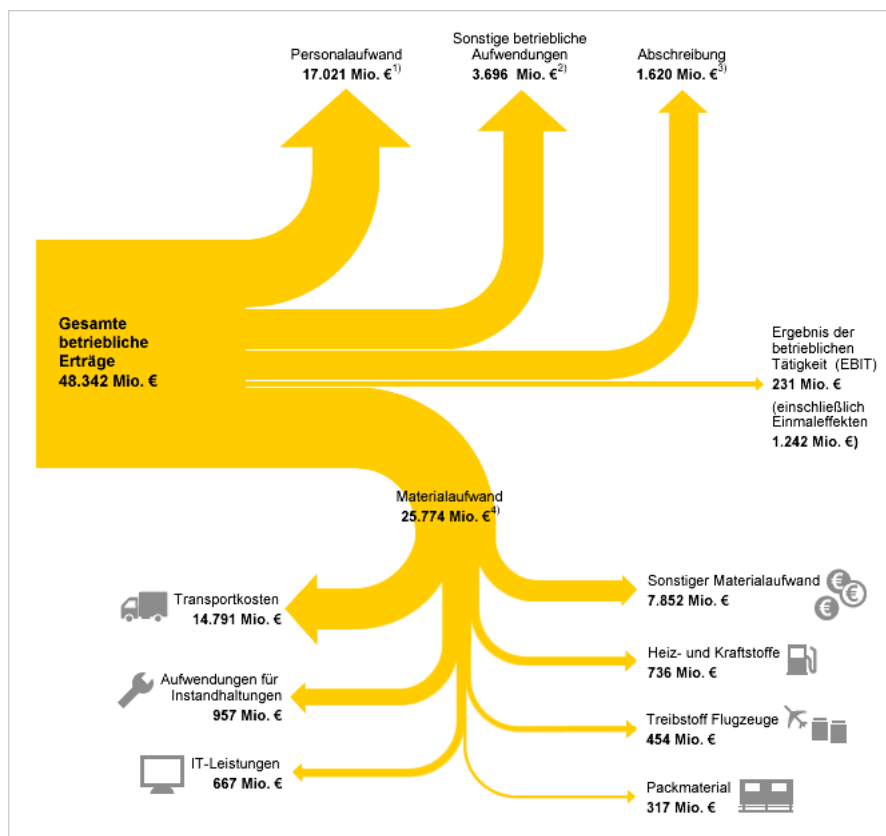
WELTWEITES SERVICEANGEBOT – MIT VERANTWORTUNG

Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikdienstleister. Im Jahr 2009 wurde ein Umsatz von über 46 Mrd. € erwirtschaftet und ein beträchtlicher Teil des Welthandelsvolumens transportiert. Dabei bilden die rund 500.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Mit seinen Programmen in den Bereichen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung nimmt der Konzern seine unternehmerische Verantwortung wahr.

Dieser Abschnitt liefert einen Überblick über unsere wirtschaftliche Verantwortung. Weitere Informationen dazu und unsere Finanzberichte finden Sie im Bereich Investoren (www.dp-dhl.com).

„Handel ist ein wesentlicher Motor für das Wirtschaftswachstum und die globale Entwicklung. Als Brückenbauer zwischen den Ökonomien der Welt bieten wir Logistik- und Transportdienste an, welche die wachsenden Bedürfnisse etablierter wie aufstrebender Märkte erfüllen.“

DR. FRANK APPEL,
VORSTANDSVORSITZENDER,
DEUTSCHE POST DHL



1 Siehe Textziffer 14 im Geschäftsbericht 2009

2 Siehe Textziffer 16 im Geschäftsbericht 2009

3 Siehe Textziffer 15 im Geschäftsbericht 2009

4 Siehe Textziffer 13 im Geschäftsbericht 2009

* Nach dem wirtschaftstheoretischen Konzept des Multiplikatoreffekts führt eine anfänglich ausgegebene Geldsumme – in diesem Fall die Gehälter der Mitarbeiter von Deutsche Post DHL – zu weiteren Ausgaben für Güter und Dienstleistungen durch die Empfänger. Der Effekt der anfänglichen Ausgabe wird somit multipliziert und resultiert im Wachstum des Volkseinkommens.



Wirtschaftliche Verantwortung

Löhne und Gehälter

Im Jahr 2009 haben wir unseren Mitarbeitern Gehälter in Höhe von mehr als 13 Mrd. € ausgezahlt. Wir sind einer der größten privaten Arbeitgeber der Welt (Statistiken zu Mitarbeitern nach Region und zur Mitarbeitergruppe finden Sie im Bereich Performance und in den Geschäftsberichten von Deutsche Post DHL). Unsere Beschäftigten sind Bestandteil eines weltweiten Netzwerks – Tausende von Gemeinden, Familien und Firmen sind von ihren Gehältern abhängig. Sobald das von unseren Mitarbeitern verdiente Geld ausgegeben wird, tritt der Multiplikatoreffekt* ein: Das Geld arbeitet weiter.

Steuern

Wir haben im Jahr 2009 über 339 Mio. € Ertragssteuer abgeführt. Diese Gelder helfen zusammen mit anderen Steuerabgaben Landes- und Lokalbehörden bei der Finanzierung von logistischen und gesellschaftlichen Infrastrukturen, öffentlichen Programmen und anderen öffentlichen Diensten.

Welthandel

Über unser ausgedehntes Logistik- und Transportnetz bewegen wir einen beträchtlichen Teil des Welthandelsvolumens. Dies können beispielsweise die zeitlich abgestimmte Zulieferung von Bauteilen zu den Produktionsstraßen eines Automobilherstellers sein als auch das Ausliefern einer Produktbroschüre zum Wohnsitz eines potenziellen Kunden oder der Paketversand für einen Internetvertrieb.

Neben dieser globalen Betrachtungsweise sind ebenso lokale Aspekte unserer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen. In vielen Ländern sind die Dienstleistungen von Deutsche Post DHL für kleine und mittelständische Unternehmen unverzichtbar. Wir sind ein zuverlässiger Partner für den Transport ihrer Produkte und den Versand ihrer Dokumente.

Unsere Dienstleistungen erschließen Wege zu neuen Märkten, wodurch zusätzlicher Umsatz generiert werden kann. Wir verhelfen unseren Kunden zum Erfolg, so dass sie weiterhin Arbeitsplätze anbieten, sozial zuträgliches Steuereinkommen erzeugen und zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen können.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Wirtschaftliche Verantwortung

Beschaffung

Im Jahr 2009 hat der Konzern Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 7,7 Mrd. € zentral eingekauft. Die Einkäufe reichten von Flugzeugen über Fahrzeuge und Telekommunikationsdienste bis hin zu kleineren Posten wie Papier und Druckerpatronen.

Zudem haben wir auch vor Ort in den Ländern und Territorien, in denen wir tätig sind, zahlreiche Güter und Dienstleistungen erworben. Weltweit spüren viele kleinere und größere Unternehmen den Effekt dieser umfangreichen Ausgaben.

Im Jahr 2007 haben wir einen Verhaltenskodex für unsere Lieferanten eingeführt, der sie darin bestärken soll, ethische Grundsätze sowie umweltbezogene Standards einzuhalten. Seit 2008 ist dieser Kodex für alle neuen Verträge verbindlich. Da die meisten Verträge mit unseren Lieferanten für ein Jahr abgeschlossen werden, ist die große Mehrheit heute unter den Rahmenbedingungen des Lieferanten-Code of Conduct tätig.

Dividendenzahlungen

Im Jahr 2009 haben wir über 725 Mio. € in Dividenden für 2008 an unsere Aktionäre ausgeschüttet. Diese von unserem Unternehmen generierten Gelder werden an die Aktionäre ausgegeben und fließen dann in den wirtschaftlichen Kreislauf zurück.

Links:

> Bereich Investoren (www.dp-dhl.com)

> Geschäftsbericht 2009 (www.dp-dhl.com)



UMWELT





Umwelt

GOGREEN FÜR DIE UMWELT

Logistik ist unser Geschäft. Mit unseren Leistungen verbinden wir die Welt und fördern Wachstum. Dabei sind wir davon überzeugt, dass sich die Globalisierung nachhaltig entwickeln muss.

Als Weltmarktführer in der Logistik haben wir eine besondere Verantwortung für den Schutz unserer Umwelt. In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie Deutsche Post DHL dieser Verantwortung gerecht wird.

GoGreen:

Indem wir unsere Verantwortung für die Umwelt wahrnehmen, werden wir Schritt für Schritt effizienter und bereiten unser Unternehmen auf ein nachhaltiges Wachstum vor.



Steigerung der Effizienz:

Um unsere logistischen Leistungen erbringen zu können, sind wir auf wertvolle und begrenzte natürliche Ressourcen angewiesen. Zur Verbesserung unserer Umweltbilanz vernetzen wir unsere Kunden möglichst effizient und gehen mit allen Ressourcen äußerst schonend um.



Mitarbeiter mobilisieren:

Mit weltweit rund 500.000 Mitarbeitern verfügen wir über ein nahezu unbegrenztes Potenzial: das Engagement unserer Führungskräfte und Mitarbeiter für den Schutz der Umwelt.



Grüne Lösungen:

Wir teilen unser Know-how und unsere Verantwortung für den Umweltschutz mit unseren Kunden auf der ganzen Welt, indem wir grüne Lösungen umsetzen und anbieten. Wir helfen unseren Kunden, ihren CO₂-Fußabdruck zu berechnen und ihre Logistik klimafreundlicher zu gestalten.



Politische Agenda:

Unser Ziel ist es, die von uns ausgehenden Umweltbelastungen möglichst gering zu halten. Doch zur Unterstützung unserer Klimaschutzbestrebungen benötigen wir auch einen entsprechenden politischen Rahmen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Umwelt

Nachhaltiger Einkauf:

Bei jedem Einkauf berücksichtigen wir soziale und ökologische Gesichtspunkte.

Transparenz schaffen:

Wir setzen auf Transparenz im Hinblick auf unsere CO₂-Emissionen und andere Umweltbelastungen, denn nur so können wir das Optimierungspotenzial ermitteln und die Fortschritte bei der Verbesserung unserer CO₂-Effizienz verfolgen.





Umwelt

GOGREEN – UMWELT SCHÜTZEN

Als Weltmarktführer in der Logistik haben wir eine besondere Verantwortung für den Schutz unserer Umwelt. Wir bewegen weltweit Güter und Informationen – in über 220 Ländern und Territorien, mit weltweit rund 500.000 Mitarbeitern und mit über einer Million Kundenkontakten pro Stunde. Das hat beträchtliche Auswirkungen auf die Umwelt. Aus diesem Grund haben wir ein Umweltmanagementsystem ins Leben gerufen und uns ein quantifiziertes CO₂-Effizienzziel gesetzt.

Die Verantwortung gegenüber der Umwelt spielte für das wirtschaftliche Handeln von Deutsche Post DHL schon immer eine bedeutende Rolle, insbesondere seit den 90er-Jahren (weitere Informationen: Geschichte der Unternehmensverantwortung). Im Jahr 2009 erklärte unser Vorstandsvorsitzender Frank Appel das Engagement des Konzerns für unsere Umwelt und die Gesellschaft zu einem Bestandteil der neuen Konzernstrategie, der Strategie 2015 (www.dp-dhl.com).

Im Rahmen der Strategie 2015 hat die Deutsche Post DHL ihre Ziele betont, einen positiven Beitrag für die Welt zu leisten und den Kunden innovative, nachhaltige Lösungen anzubieten. In diesem Zusammenhang haben unsere konzernweiten Umweltgrundsätze, die in unserer Umweltrichtlinie dokumentiert sind, eine wesentliche Bedeutung. Sie bilden die Grundlage für unser Umweltschutzprogramm GoGreen und formulieren für die lokalen Umweltauswirkungen unserer Arbeit folgende Ziele.

- Wir wollen die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt minimieren.
- Wir wollen Transparenz über unsere Maßnahmen und Erfolge schaffen.
- Wir möchten Wert schöpfen für die Umwelt und unseren Konzern.
- Wir wollen den Weg in eine ökologisch verantwortliche Zukunft weisen.

Mit unserem Umweltschutzprogramm GoGreen wollen wir den Einfluss unseres Geschäftes auf die Umwelt minimieren und unsere Ressourceneffizienz verbessern. Das Hauptaugenmerk von GoGreen liegt auf dem Klimaschutz: Wir haben uns das Ziel gesetzt, die CO₂-Effizienz unserer eigenen Aktivitäten und die unserer Subunternehmer bis zum Jahr 2020 im Vergleich zu 2007 um 30 % zu verbessern. Das bedeutet, wir reduzieren die CO₂-Emissionen für jeden

„Deutsche Post DHL nimmt Verantwortung gegenüber der globalen Gemeinschaft und unserem Planeten wahr. Mit Hilfe der Strategie 2015 werden wir unser geschäftliches Potenzial erschließen und damit einen noch größeren positiven Einfluss auf die Welt um uns herum nehmen können.“

DR. FRANK APPEL, VORSTANDSVORSITZENDER DER DEUTSCHE POST DHL





Umwelt

versandten Brief, jedes verschickte Paket, jede transportierte Tonne Fracht und jeden genutzten Quadratmeter Lagerfläche.

Deutsche Post DHL ist das erste Logistikunternehmen, das sich ein quantifiziertes CO₂-Effizienzziel gesetzt hat. Schritt für Schritt arbeiten wir an der Verwirklichung dieses ehrgeizigen Vorhabens. Wir steigern unsere Effizienz und minimieren unsere Auswirkungen auf die Umwelt – dadurch senken wir Kosten, schaffen Werte und eröffnen neue Marktchancen.

GoGreen setzt außerdem branchenweit Maßstäbe im Bereich moderner, CO₂-armer Logistikleistungen für unsere Kunden.

GoGreen – Schritte und Erfolge im Jahr 2009

Ressourcen effizienter nutzen

- Wir haben folgende CO₂-Effizienzmaßnahmen ergriffen: Austausch von Teilen unserer Flotte, Erprobung alternativer Technologien und Optimierung von Routen und Kapazitäten.
- Im Jahr 2009 konnten wir unsere CO₂-Effizienz mit einem Index von 98 leicht verbessern (verglichen zu einem Index von 101 in 2008). Erfolgreich umgesetzte Effizienzmaßnahmen – insbesondere im Bereich der Luftflottenerneuerung – führten zu diesem verbesserten Ergebnis.



Mitarbeiter mobilisieren

- Wir schaffen weiterhin Bewusstsein für den Umweltschutz und mobilisieren unsere Mitarbeiter mit Programmen und Veranstaltungen, so z. B. mit konzernweiten grünen Aktivitäten am Weltumweltag 2009.
- Bei der konzernweiten Mitarbeiterbefragung (Employee Opinion Survey, EOS) haben fast 60 % der Mitarbeiter bestätigt, dass ihre Teams am Arbeitsplatz Energiesparmaßnahmen umsetzen.



Grüne Lösungen für unsere Kunden

- Im Jahr 2009 haben wir den CO₂-neutralen Versandservice *GOGREEN* in fast 30 Ländern angeboten und über 700 Mio. Sendungen mit *GOGREEN* verschickt. Ein berühmter Kunde war die UN-Klimakonferenz (COP15) in Kopenhagen.





Umwelt

- Wir haben die gemeinsame Umsetzung grüner Logistiklösungen mit unseren Kunden fortgesetzt. So unterstützen wir Fujitsu bei der Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen um 20 %.

Politische Agenda

- 2009 haben wir für unseren Konzern vier globale politische Positionen entwickelt.
- Bei diesen Positionen geht es um einen globalen Rahmen für einen marktbasierten Emissionsrechtehandel, industriegetriebene Standards für Transparenz, Anreize für grüne Investitionen sowie F&E für CO₂-arme Lösungen.



Nachhaltiger Einkauf

- 2009 haben wir einen grünen Fragebogen eingeführt, mit dem wir das Umweltmanagement im Rahmen unseres Verhaltenskodex' für Lieferanten („Supplier Code of Conduct“) unterstützen.
- Das Corporate Procurement Team förderte GoGreen mit grünen Investitionsentscheidungen in den Bereichen Strom, Reisen und Konferenzmanagement.



Transparenz schaffen

- Seit 2009 sind wir in der Lage, die Daten unserer direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) CO₂-Emissionen sehr genau darzustellen, da wir sie durch die Verknüpfung unserer operativen Systeme mit dem Finanzsystem des Konzerns erfassen.
- Unser Berichtswesen und unsere Transparenz wurden 2009 öffentlich anerkannt, z. B. durch die Aufnahme in den Dow Jones Sustainability World Index mit Spitzenergebnissen im Bereich Umwelt.



Umwelt

RESSOURCEN EFFIZIENTER NUTZEN

Das Hauptanliegen von GoGreen ist die Verbesserung der CO₂-Effizienz unseres Konzerns. Dazu treiben wir die Ermittlung, Erprobung und Umsetzung von Maßnahmen in unserer Flotte, unseren Immobilien und unseren Netzwerken weiter an. Doch unser Fokus liegt nicht nur auf CO₂-Emissionen. Mit dem Sechs-Stufen-Prozess haben wir ein Umweltmanagementsystem entwickelt, um unsere gesamte Ressourceneffizienz in sechs Schritten zu steigern.

Flotte

Als Betreiber einer Flotte von Fahrzeugen und Flugzeugen erproben wir alternative Technologien, optimieren die Nutzung unserer Kapazitäten und erneuern Teile unserer Flotte.



Immobilien

Mit einfachen Ideen und innovativen Technologien verbessern wir die Effizienz unserer eigenen Gebäude und der Gebäude unserer Kunden.



Netzwerke

Unsere Netzwerke verbinden über 120.000 Standorte weltweit. Damit sind sie ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt für die laufende Verbesserung unserer Effizienz.



Umweltmanagement

Wir sind bestrebt, mit einem umfassenden Umweltmanagementsystem, dem Sechs-Stufen-Prozess, unsere Umweltauswirkungen zu minimieren und die Grundlage für GoGreen zu schaffen.





Umwelt

Lufttransport

Der zuverlässige Transport zeitkritischer Dokumente und Waren von Tür zu Tür über festgelegte Routen und standardisierte Prozesse ist Teil unseres Geschäfts. Um unser weltweites DHL Express-Netz mit mehr als 220 Ländern und Territorien bedienen zu können, nutzen wir eine Flotte eigener und gecharterter Flugzeuge. Sie ist für den größten Anteil der CO₂-Emissionen unter unserer direkten Kontrolle verantwortlich. Um den CO₂-Fußabdruck unserer Flugzeuge zu reduzieren, investieren wir in effizientere neue Flugzeuggenerationen, wenn wir Teile der Flotte austauschen. Neuere Flugzeuge sind zudem leiser und stoßen weniger Luftschadstoffe wie etwa Stickoxide (NO_x) aus.

2009 haben wir die Anzahl unserer eigenen und gecharterten Düsenflugzeuge von 229 auf 136 reduziert. Diese Entwicklung resultierte vor allem aus der Restrukturierung unseres Express-Geschäftes in den USA. Hier haben wir unsere Luftflotte um rund zwei Drittel reduziert, mit dem Fokus auf der Stilllegung älterer Flugzeugtypen.

Flugzeugflotte	2008	2009
Düsenflugzeuge gesamt	229	136
ICAO NOx Emissionsstandards¹		
CAEP/2	149	103
CAEP/4	93	68
CAEP/6	38	38
ICAO Lärmstandards²		
Chapter 3	229	136
Chapter 4	96	85
Mit Hush Kits (Schalldämpfung) ausgestattet	82	24

Im Jahr 2009 haben wir als erstes Unternehmen die Boeing 767 Extended Range Freighter (ERF) in Europa registriert. DHL Express nahm 2009 drei 767ERF für den transatlantischen Expressdienst in Betrieb. Dieses Flugzeug gilt weithin als eines der effizientesten und umweltfreundlichsten seiner Klasse. Dank fortschrittlicher Triebwerkstechnologie wird erwartet, dass die mit Winglets ausgestattete 767ERF im Vergleich zum Vorgängermodell jährlich bis zu 30.000 Tonnen CO₂ einsparen wird.

¹ Die von der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (International Civil Aviation Organization, ICAO) in „ICAO Annex 16 - Volume 2“ festgelegten NO_x Emissionsstandards für Düsenflugzeuge begrenzen die zulässige Menge an Stickoxiden. Die Anforderungen nach CAEP/2 sind weniger anspruchsvoll als die nach CAEP/4 und CAEP/6. Die Emissionsgrenze nach CAEP/6 gilt nur für nach dem 1. Januar 2008 hergestellte Flugzeuge.

² Die von der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (International Civil Aviation Organization, ICAO) in „ICAO Annex 16 – Volume 1“ festgelegten Lärmstandards regeln Anforderungen für Flugzeuge mit Düsenantrieb. Chapter 3 stellt geringere Anforderungen als Chapter 4, welches nur für nach dem 1. Januar 2006 hergestellte Flugzeuge gilt.





Umwelt

Im selben Jahr nahm das Jointventure zwischen DHL Express und Lufthansa Cargo AG die erste von acht Boeing 777 Freighters in Betrieb. Sie fliegt unter der Woche für DHL auf einer transatlantischen Route zwischen Leipzig und Nordamerika und wird am Wochenende von Lufthansa eingesetzt. Die 777, das leiseste Flugzeug seiner Klasse, verbraucht 20 % weniger Kraftstoff als eine Boeing 747-400 Special Freighter und 16 % weniger als eine McDonnell Douglas MD-11 Freighter.

Bei der Reduzierung unserer CO₂-Emissionen ist auch die optimale Auslastung unserer Kapazitäten von großer Bedeutung. Aufgrund des konjunkturellen Abschwungs im Jahr 2009 wirkten sich ungenutzte Kapazitäten negativ auf unsere CO₂-Effizienz aus. Der Einsatz nicht voll beladener Flugzeuge erhöhte die Emissionen je Sendung.

Wir arbeiten ständig an unserer Kapazitätsauslastung – etwa mit unserem Programm zur Auslastung von Frachtflugzeugen. Um jedes Flugzeug möglichst sinnvoll einzusetzen, verfolgen wir vier Schritte zur optimalen Beladung mit Frachtcontainern. So werden unnötige Flüge vermieden, Kosten gesenkt und die CO₂-Effizienz verbessert:

- Checks am Schreibtisch und vor Ort führen zu besseren Instruktionen an die Streckenkoordinatoren.
- Die Entwicklung von Tools und Methoden zur Kapazitäts-Prognose sowie ein verbessertes Reporting erleichtern die Entscheidungen über den Einsatz von Flugzeugen.
- Schulung und Zertifizierung von Betriebspersonal in Beladungstechniken optimieren die Beladung von Flugzeugen.
- Ein Wettbewerb weckt Umweltbewusstsein und motiviert das Personal, langfristig effiziente Beladungstechniken zu nutzen.

Über den Einsatz unserer eigenen Flugzeuge hinaus benötigen wir für den Transport der Güter unserer Kunden auch Kapazitäten von Partner-Fluglinien. Die Sparte Luftfracht von DHL Global Forwarding unterhält einen reibungslosen Einkaufs- und Leistungsprozess mit allen großen Fluggesellschaften. DHL Global Forwarding hat umweltfreundliches Beförderungsmanagement als unabdingbare Vorgabe bei der Wahl eines Vertragspartners eingeführt. Grundlage ist die „Green Carrier Scorecard“, eine Umwelt-Bewertungsskala für Fluggesellschaften, in der unmittelbar nach den Streckennetzdaten umweltfreundliche Leistungen als Schlüsselkriterium ausgewiesen werden.

„Mit der Aufnahme der Boeing 767ERF in die DHL-eigene Flugzeugflotte verfolgen wir intelligente Technologien als Lösungsansatz, um, wo immer möglich, eine Effizienzsteigerung durch die Verwendung der modernsten zur Verfügung stehenden Techniken zu erreichen. Wir setzen diesen neuen Flugzeugtyp auf unseren Transatlantikrouten ein – das belegt, dass wir es mit der Verbesserung unserer Kapazitäten und unseres servicelevels für den internationalen Expressdienst von und nach den USA ernst meinen. Darüber hinaus ermöglicht uns die Effizienz der Flugzeuge, dauerhaft äußerst wettbewerbsfähig anbieten zu können und unsere konzernweite GoGreen-Strategie umzusetzen.“

**CHARLIE DOBBIE, EXECUTIVE VICE
PRESIDENT NETWORK OPERATIONS
AND IT, DHL EXPRESS**





Umwelt

Seetransport

Hochseeschiffe sind als Transportmittel umweltfreundlicher als Flugzeuge oder Straßenfahrzeuge. Entscheidende Faktoren für die CO₂-Bilanz von Seefracht sind die Konstruktion eines Schiffes, seine Geschwindigkeit, die Art des Treibstoffs und die Kapazitätsauslastung. Da unser Geschäft in diesem Bereich nicht auf eigene Anlagen aufbaut, wir also über keine eigenen Schiffe verfügen, stehen diese Faktoren nicht unter unserer direkten Kontrolle. Um die CO₂-Effizienz unserer Seetransporte zu verbessern, benötigen wir eine größere Transparenz über die Zusammenstellung der Flotte unserer Carrier und müssen führende Industriestandards weiterentwickeln. Aus diesen Gründen führen wir einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Frachtunternehmen und beteiligen uns an entsprechenden Branchenplattformen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war unserer Beitritt zur Clean Cargo Working Group der BSR* im Jahr 2009. Diese Arbeitsgruppe ist ein Business-to-Business-Forum aus über 25 Frachtunternehmen und Frachtführern. Das gemeinsame Ziel ist die Entwicklung einer Methode zum besseren Verständnis der Auswirkungen des Transportwesens innerhalb der weltweiten Versorgungskette, mit dem Fokus auf Seefracht. In der Wechselbeziehung zu anderen Stakeholdern in der BSR und zu Mitgliedern der Clean Cargo Working Group können wir außerdem unsere Modelle zur CO₂-Berechnung im Hinblick auf die Emissionen Dritter (Scope 3**-Emissionen) beim Seetransport weiterentwickeln.

Neben unseren Bestrebungen, die Effizienzmaßnahmen für die Emissionen von Drittunternehmen zu unterstützen, optimieren wir unsere eigenen Prozesse und Dienstleistungen für unsere Kunden im Bereich Seetransport. Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Produkts „Less than container load“ (LCL) plant DHL Global Forwarding 50 bis 75 neue LCL-Services pro Jahr. Durch diese neuen direkten Verbindungen umgehen wir unsere Verteilzentren (Multinational Gateways), können Transportentfernungen verkürzen und zusätzlichen LKW-Verkehr an den Umschlagplätzen vermeiden. So werden die Gesamttransportzeiten und CO₂-Emissionen reduziert.

„Mit der ‚Green Carrier Scorecard‘ wollen wir die Transparenz der Flotteneffizienz unserer Partner-Fluglinien erhöhen. So können wir unseren Kunden ein effizienteres Streckennetz mit weniger CO₂-Emissionen anbieten. Das Erfassen der Daten erfordert Zeit und Ausdauer, doch dieser Extraaufwand zahlt sich aus. Endziel ist ein transparenter Überblick über die Flotteneffizienz unserer Partner – damit geben wir unseren Kunden ebenso wie uns selbst ein wichtiges Auswahlkriterium an die Hand.“

**MICHAEL SCHAECHER, EXECUTIVE VICE
PRESIDENT GLOBAL AIR FREIGHT, DHL
GLOBAL FORWARDING**

* BSR (Business for Social Responsibility) ist ein Netzwerk aus über 250 Mitgliedsunternehmen, das nachhaltige Geschäftsstrategien und -lösungen entwickelt.

** CO₂-Emissionen aus fremd vergebenen Transportleistungen (nach der Klassifikation des „Greenhouse Gas Protocol“).





Umwelt

Unseren Kunden bieten wir, wo möglich, eine Vielzahl standardisierter und maßgeschneiderter Seefracht- und Intermodal-Lösungen. So unterstützte DHL Global Forwarding im Jahr 2009 den Kunden Hewlett-Packard bei der Optimierung seines Transportnetzes. Wir verlagerten die Transporte eines großen Teilbereichs der Logistikkette von Schiene und Straße auf den Seeweg, was die CO₂-Emissionen um 41 % senkte. DHL Global Forwarding half dem Kunden darüber hinaus, durch den Einsatz von LKW mit höherer Ladekapazität auch die Landtransporte effizienter zu gestalten. Durch die Transportverlagerung und die zusätzliche Verbesserung der Ladekapazität beim Landtransport sparen wir jährlich 2.600 Tonnen CO₂ ein.

Landtransport

Mit über 120.000 Transportern, LKW und Anhängern hat unsere Straßenflotte einen beträchtlichen Anteil an dem CO₂-Fußabdruck unter unserer direkten Kontrolle. Durch eine Erneuerung der von uns eingesetzten Fahrzeuge können wir unseren Kunden zuverlässige Logistikleistungen bieten und gleichzeitig unsere Umweltbilanz verbessern.

Initiativen zur Effizienzsteigerung unserer Fahrzeuge basieren auf den folgenden vier Säulen:

- laufender Austausch älterer Fahrzeuge gegen neuere, sparsamere Modelle,
- Erprobung und Betrieb alternativer Fahrzeugtechniken und erneuerbarer Kraftstoffe,
- Stärkung des Umweltbewusstseins unserer Fahrer und Verbesserung des Fahrverhaltens,
- Pilotprojekt mit unseren Subunternehmern.

„Dank des neuen Modells für unsere Logistikkette emittierte HP Australia im letzten Jahr über 2.600 Tonnen weniger CO₂. Das entspricht 8,7 Hektar eines vor der Abholzung bewahrten Waldes oder 66.666 Bäumen, die zehn Jahre lang aus Setzlingen gewachsenen sind.“

**RICHARD BAILEY, VICE PRESIDENT
OF IMAGING & PRINTING GROUP,
HP SOUTH PACIFIC**



Umwelt

Austausch von Fahrzeugen

Wir ersetzen Fahrzeuge, wenn neuere Technologien und sparsamere Modelle verfügbar und erschwinglich sind, die den Kraftstoffverbrauch und CO₂-Ausstoß in unserem täglichen Betrieb reduzieren. Der Austausch wird auf der Grundlage der „Total Cost of Ownership“* vorgenommen. Die Treibstoffkosten sind in dieser Rechnung berücksichtigt. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir die Emissionsstandards unserer rund 46.000 Fahrzeuge in Deutschland erneut verbessert (siehe Grafik). Da wir beinahe 60 % unserer Flotte in Deutschland und rund 85 % in Europa betreiben, konzentrieren wir unsere Berichterstattung auf diesen Bereich. Nahezu die Hälfte unserer Fahrzeuge in Europa ist mit EURO 4 oder höher eingestuft.

Straßenfahrzeuge EURO-Emissionsstandards	2008 Deutschland ¹	2009 Deutschland ¹	2009 Europa (ohne Deutschland)	2009 Insgesamt (Europa einschließlich Deutschland)
EURO 1 und andere	786	330	11	341
EURO 2	6.351	6.208	29	6.237
EURO 3	20.115	17.483	3.981	21.464
EURO 4	26.078	27.720	7.537	35.257
EURO 5	301	909	517	1.426
EEV 1 ²	160	163	0	163

1 [PwC] In der obigen Tabelle sind nur die Daten für Deutschland Gegenstand der Prüfungsbescheinigung der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft [«]

2 „Enhanced Environmentally Friendly Vehicle“, gegenwärtig die anspruchsvollste europäische Abgasnorm

Die Deutsche Post wählte 2009 den Nutzfahrzeughersteller IVECO als Partner für die Straßenflotte. Gemäß einer im Februar 2009 getroffenen Vereinbarung werden in den nächsten drei Jahren etwa 4.500 unserer 7.500 Paketzustellfahrzeuge gegen neue Fahrzeuge von IVECO ausgetauscht. Das eigens für die Deutsche Post entwickelte, mit einem Partikelfilter ausgestattete Dieselfahrzeug ist eines der umweltfreundlichsten Modelle seiner Klasse auf dem Markt.



„Die neuen Fahrzeuge von IVECO erfüllen optimal unsere Anforderungen im Hinblick auf Wirtschaftlichkeit, Ergonomie und Umweltverträglichkeit.“

THOMAS ZUBER, GESCHÄFTS-
BEREICHSL EITER AUSLIEFERUNG BRIEF
UND PAKET, DEUTSCHLAND

* Eine wirtschaftliche Schätzung, die Verbrauchern und Unternehmen die Ermittlung der direkten und indirekten Kosten eines Produkts oder Systems ermöglicht.





Umwelt

Alternative Technologien und Treibstoffe

Wir testen und implementieren alternative Fahrzeugtechnologien und Kraftstoffe, wie etwa in unserem laufenden Pilotprojekt mit Hybrid-LKW in Deutschland und Großbritannien oder in der Erprobung von Biokraftstoffen. So arbeiten wir an der Reduzierung des CO₂- und Rußpartikelaustrittes. Wir testen und betreiben über 1.000 nicht konventionelle Fahrzeuge in unserer Flotte. Sie werden mit fossilen Brennstoffen wie Erdgas angetrieben und reduzieren daher die ausgestoßene Partikelmenge. Auch alternative Technologien und erneuerbare Kraftstoffe werden eingesetzt, um CO₂-Emissionen zu senken.

Fahrzeuge mit nicht-konventionellen Antrieben	2008	2009
Elektro / Brennstoffzelle	4	12
Diesel Hybrid	4	25
Biodiesel / Rapsöl / NExBTL	-	93
LPG (Flüssiggas)	231	173
Ethanol	-	342
CNG (Erdgas) / Biogas	305	395
Insgesamt	544	1.040



Umwelt

2009 präsentierte die Deutsche Post DHL zusammen mit ihren Partnern die ersten Ergebnisse eines gemeinsamen Pilotprojekts. Im Mittelpunkt stand die Nutzung von Kraftstoffen aus nachhaltigen Quellen. Seit Mitte des Jahres 2008 testeten die Daimler AG, der Energiekonzern OMV, das finnische Ölunternehmen Neste Oil und der Konzern Deutsche Post DHL zehn Mercedes-Benz-LKW, die mit dem nachhaltig produzierten, erneuerbaren Dieselmotoren NExBTL betrieben werden. Die in Deutschland unter Alltagsbedingungen eingesetzten LKW sind bereits über eine Million Kilometer gefahren. Damit liefern sie wertvolle Daten für die Weiterentwicklung von Biodiesel-Motoren sowie für die Nutzung künftiger Generationen alternativer Kraftstoffe.

Der Feldversuch belegt, dass die Verbrennung alternativer Kraftstoffe aus hydriertem Pflanzenöl (hydrotreated vegetable oil, HVO) den Schadstoffausstoß erheblich verringert. Abgesehen von einer potenziellen CO₂-Reduktion um mindestens 40 % im Vergleich zu herkömmlichem Diesel reduzieren HVOs den Ausstoß von Stickstoffen um bis zu 15 % und den von Partikeln um bis zu 30 %.

Das Pilotprojekt gilt außerdem als wichtiges Projekt, um bindende Standards und Vorschriften zu entwickeln, die nicht nur die Umweltverträglichkeit sicherstellen sondern auch die technische und wirtschaftliche Machbarkeit bei der Verwendung von Biokraftstoffen prüfen.

Umweltbewusstsein der Fahrer

Zur Schärfung des Umweltbewusstseins sowie zur Verbesserung der Fahrtechnik unserer Mitarbeiter veranstalten wir laufend Fahrtrainings und Aufklärungskampagnen wie die „Global Road Safety“-Initiative. Das motiviert unsere Fahrer zu kraftstoffsparendem Fahren.

Deutsche Post und DHL riefen ihre Mitarbeiter in Deutschland auf, aktiv zu werden und ihre Ideen für umweltfreundliche Fahrtechniken einzubringen. Im Rahmen des Wettbewerbs „Sprintsparidee 2009“ gingen über 7.000 Mitarbeiterideen ein.



„Wir brauchen ein international gültiges Zertifizierungssystem für die Produktion von Biokraftstoffen. Dabei ist jedoch wichtig, dass alle derzeit in Vorbereitung befindlichen oder bereits bestehenden Systeme strengen Regeln der Nachhaltigkeit folgen, und zwar ökologisch, sozial und ökonomisch.“

MARTINA FLECKENSTEIN,
WWF GERMANY



Umwelt

Anpassung der Zustellroute an das topographische Profil:

Rudolf Hoppert, Preisträger des Sprintsparwettbewerbs, untersuchte das topographische Profil seiner täglichen Zustelltour. Er fand heraus, dass der Start-Stopp-Betrieb auf einer steilen Straße zu einem enorm hohen Verbrauch führt. Rudolf Hoppert änderte daraufhin seine Tour: Er fuhr zuerst den Berg hinauf und lieferte auf dem Weg nach unten aus. Die Erfahrung teilte er seinen Kollegen mit, woraufhin in vielen anderen Bezirken die Bergaufwege umgekehrt wurden. Diese Idee führt zu einer Reduzierung des Treibstoffverbrauchs um mehr als 2 % und ist in allen Regionen einfach umzusetzen.

Management unserer Subunternehmer

Rund 80 % des CO₂-Fußabdrucks unseres Konzerns entstehen durch fremd vergebene Transportleistungen. Insbesondere bei den Straßentransporten ist es schwer, Transparenz und Engagement zu erzielen, da wir eine große Zahl von Subunternehmern beschäftigen und es nur begrenzt Industriestandards gibt.

In der ersten Jahreshälfte 2009 haben wir mit über 100 Subunternehmern aus dem Bereich Straßentransport einen überregionalen Piloten gestartet. Dieser Versuch hat uns einen Eindruck davon vermittelt, wie viele zur CO₂-Effizienzsteigerung unserer externen Straßentransporte verwertbare Informationen wir aus dem Markt erwarten könnten. Im Sommer 2009 haben wir die Erkenntnisse des Pilotversuchs ausgewertet und darauf aufbauend eine bereichsübergreifende Expertengruppe zum Thema „Subunternehmermanagement im Straßentransport“ gegründet. Unser Ziel ist es, mehr Transparenz hinsichtlich der CO₂-Emissionen und Ambitionen zur Effizienzsteigerung unserer wichtigsten Partner in diesem Bereich zu gewinnen. Darüber hinaus setzen wir uns für eine Erhöhung der CO₂-Standards sowie für eine Verbesserung der Datenquellen in der Logistikbranche ein. Denn nur so lassen sich Vergleichbarkeit und Engagement von Subunternehmern steigern.



Umwelt

Immobilien

Wir betreiben weltweit Lagerhäuser, Sortierzentren und Büros, sowohl für unser eigenes Geschäft als auch im Auftrag unserer Kunden. Der Energieverbrauch durch Heizung, Beleuchtung, Klimaanlage und Strom vergrößert unseren CO₂-Fußabdruck, bietet jedoch gleichzeitig Chancen für potenzielle Effizienzsteigerungen. Dazu beitragen können etwa eine energieeffiziente Beleuchtung, innovative Konzepte zur Steuerung von Beleuchtung und Heizung eines Gebäudes sowie die Erzeugung erneuerbarer Energien.

Unser Unternehmensbereich BRIEF hat im Jahr 2009 mit der Unterstützung von Real Estate Germany in einem Briefsortierzentrum im deutschen Greven ein innovatives LED-Beleuchtungssystem installiert. Dieses Pilotprojekt ist das erste seiner Art für Deutsche Post DHL in Europa, und wir erwarten eine positive Auswirkung auf die CO₂- und Kosteneffizienz der Beleuchtung des Gebäudes. Ziel des Tests ist es, die Auswirkungen der Nutzung von LED*-Lampen auf Investitionskosten, Energieeinsparungen und CO₂-Emissionen mit denen von Gasentladungslampen zu vergleichen. Zu diesem Zweck sind am Standort Greven separate Energiemessgeräte angebracht, ebenso in einer anderen Anlage in Deutschland, in der T5**-Leuchtstoffröhren in Verbindung mit einem Beleuchtungssteuerungssystem getestet werden.

Soweit verfügbar und wirtschaftlich, nutzen wir nachweislich erneuerbare Energien zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks unserer Immobilien. Seit Januar 2009 besteht ein Rahmenvertrag, der die Nutzung von grünem Strom für alle Gebäude unter unserer direkten Kontrolle in Deutschland sicherstellt. Gemäß dieses Vertrages stammen insgesamt 85 % der Energie, die wir in Deutschland verbrauchen, aus erneuerbaren Quellen. Das reduziert unsere CO₂-Emissionen im Vergleich zum herkömmlichen Strom-Mix um etwa rund 250.000 Tonnen jährlich. Wir streben eine Erhöhung des Anteils der grünen Stromversorgung auch für die restlichen 15 % der Gebäude an, in denen wir derzeit keinen Einfluss auf die Wahl des Energieanbieters haben.

Konzernweit wird etwa ein Drittel unseres gesamten Elektrizitätsbedarfs mit erneuerbaren Energien gedeckt. Wir nutzen grünen Strom für Gebäude in Australien, der Tschechischen Republik, Irland, Frankreich, den Niederlanden und in der Schweiz. In Österreich, Belgien, Deutschland, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Luxemburg und Schweden macht die Energie aus erneuerbaren Quellen mehr als 50 % des Landesverbrauchs aus.

* LED ist eine lichtemittierende Diode, die als Halbleiterlichtquelle dient. LEDs werden in zunehmendem Maße für die Beleuchtung eingesetzt. Sie bieten im Vergleich zu herkömmlichen Beleuchtungstechniken viele Vorteile wie geringeren Energieverbrauch, längere Lebensdauer, größere Widerstandsfähigkeit, geringere Größe, schnelleres Ein- und Ausschalten sowie größere Haltbarkeit und Zuverlässigkeit.

** T5-Lampen sind nur durch elektronische Vorschaltgeräte bediente Leuchtstoffröhren – eine beliebte Energiesparmaßnahme.





Umwelt

Zwei der neuen Immobilien, in die DHL Global Forwarding 2009 investierte, werden höchsten Umweltstandards gerecht. Mit dem kürzlich eröffneten Luftfrachtzentrum am Flughafen von Melbourne, Australien, verschmolzen vier Einrichtungen zu einer. Regenwasserrückhaltebecken, Sonnenkollektoren, intelligente Beleuchtungskonzepte sowie ein Programm, das die Mitarbeiter zum Fahrradfahren motivieren soll, tragen dazu bei, den CO₂-Fußabdruck des Gebäudes zu reduzieren. Ein neues Gebäude in Auckland, Neuseeland, erhielt vom neuseeländischen Green Building Council das „4 Star Green Star“-Rating*. Durch umweltfreundliche Qualitätsmaßnahmen im Gebäudeinneren wie eine effiziente Beleuchtung und eine Schadstoffkontrolle ist der CO₂-Fußabdruck pro Quadratmeter im Vergleich zu den Vorgängereinrichtungen um etwa 20 % gesunken.

Um auch den CO₂-Fußabdruck unserer Kunden zu verringern, teilen wir unser Fachwissen bezüglich der Effizienzsteigerung in unseren Gebäuden. DHL Supply Chain betreibt für einen Kunden aus der Lebensmitteleinzelhandelsbranche in den USA ein Lager unter der Erde, das den Energieverbrauch um 65 % reduziert und im Vergleich zu einem herkömmlichen überirdischen Lagerhaus bis zu 1.800 Tonnen CO₂ einspart.

Netzwerke

Mit unseren Logistikleistungen verbinden wir über 220 Länder und Territorien. Dafür benötigen wir Netzwerke der verschiedensten Art – von standardisierten Strukturen bis hin zu kundenspezifischen Logistikketten. Indem wir innovative Lösungen für die „erste und letzte Meile“ umsetzen, optimieren wir die Verbindungen sowie die Kapazitätsauslastung in unseren Netzwerken und verbessern so unsere CO₂-Effizienz.

Im Jahr 2009 erhielt DHL Supply Chain den Zuschlag für den weiteren Betrieb des Heathrow Consolidation Center bis 2012. In diesem Center werden die Lieferungen an 323 Einzelhandelsgeschäfte, Verpflegungsbetriebe, Pubs und Restaurants der Heathrow Airport Limited gebündelt, was erhebliche ökologische und betriebliche Vorteile hat. 2008 sparte die im Center stationierte Fahrzeugflotte von DHL, zu der auch ein Elektroauto gehört, insgesamt 217.369 Fahrkilometer und damit 158 Tonnen CO₂-Emissionen ein. Die Zusammenlegung ermöglicht darüber hinaus ein zentrales Abfall-, Retouren- und Lagermanagement.

„Die Vertragsverlängerung ermöglicht DHL einen weiteren Ausbau des Leistungsangebots – durch die Einführung unserer hochentwickelten, hauseigenen Software für die Lagerkonsolidierung zur Festigung des Einzelhandel-Kerngeschäfts sowie die allerneueste Track-and-Trace-Technologie zur weiteren Effizienzsteigerung.“

PAUL RICHARDSON, MANAGING DIRECTOR UK, DHL SUPPLY CHAIN FASHION

* Das neuseeländische Green Building Council – eine Non-Profit-Organisation der Industrie – bewertet routinemäßig Bürogebäude anhand eines entsprechenden Weltstandards für umweltfreundliche Gebäude. Während der gesamten Entwurfs- und Bauphase des neuen DHL Global Forwarding-Gebäudes hatten die Vertragspartner einen Berater mit der Überprüfung des Projekts beauftragt. So haben sie sichergestellt, dass das Gebäude sämtliche Kriterien für das „4 Star Green Star“-Rating erfüllt.





Umwelt

2009 haben zwei innovative Lösungen für die „erste und letzte Meile“ in Deutschland zur Netzwerkoptimierung beigetragen:

- In Berlin testeten wir zwei „intelligente“ SmartTrucks, die eine dynamische Routenplanung mit Echtzeit-Verkehrsdaten kombinieren. Sie ermitteln so die schnellsten und verkehrsärmsten Routen zur Zustellung und Abholung von Express-Sendungen. Das Pilotprojekt ergab eine Streckenreduzierung von etwa 10 bis 15 % pro Fahrt. SmartTruck ist ein Projekt des DHL Innovation Center (www.dhl-innovation.com), eines einzigartigen Forschungszentrums, in dem die Innovationsaktivitäten unseres Konzerns gebündelt sind.
- Das Netzwerk von *PACKSTATION* reduziert mit rund um die Uhr bereitstehenden Paketautomaten die erfolglosen Zustellversuche von Paketen. Bis 2009 waren in Deutschland 2.500 *PACKSTATIONEN* im Einsatz. Eine im Jahr 2007 durchgeführte Studie ergab, dass durch dieses Netz jährlich etwa 238.000 Fahrkilometern eingespart werden, was zu einer Verminderung von CO₂-Emissionen, Rußpartikeln und anderen Schadstoffen beiträgt.



SmartTruck-Pilot in Berlin



DHL *PACKSTATION*

Optimierung der Kapazität

Die Kapazitätsauslastung ist ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt zur Verbesserung unserer CO₂-Effizienz. Im Idealfall sind LKW zu jeder Zeit voll beladen. Tatsächlich besteht die Fahrleistung zu etwa 30 % aus Leerfahrten, das betrifft vor allem die Hin- und Rückfahrt bei Fahrten innerhalb der Stadt. 2008 stellte DHL Freight Euronet in Deutschland fest, dass die Beförderung leerer Wechselcontainer für fast 10 % unserer gesamten Leerkilometer verantwortlich ist. Im Jahr 2009 wurde eine Initiative zur Reduzierung dieser Leerkilometer und der daraus resultierenden CO₂-Emissionen gestartet. Wir definierten klare Zuständigkeiten zur Erhöhung von Rückladungen*, schulten Disponenten in der Auslastung von Kapazitäten und installierten ein Echtzeit-Informationstool zur Überwachung der Fahrzeugverfügbarkeit. Das Ergebnis waren 7.000 weniger Leerfahrten, und die CO₂-Effizienz verbesserte sich von 100 auf 70 Gramm CO₂ je transportiertem Tonnenkilometer**.

* Eine Rückladung ist eine nicht profitable, von einem Fahrzeug bei der Rückfahrt transportierte Ladung.

** Transportierte Tonnenkilometer werden berechnet, indem man das Gesamtgewicht der bezahlten Fracht mit der Entfernung, über die sie transportiert wird, multipliziert.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Umwelt

„Bei der Initiative ‚Rückbefrachtung Domestic‘ ist es gelungen, betriebswirtschaftliche Kostenziele und Umweltziele effizient zu verbinden. Mit einem engagierten Team war es unter Anwendung der First Choice-Methodik möglich, die Anzahl der Rückladungen an den offenen Enden unseres Netzes drastisch zu erhöhen und damit gleichzeitig die wettbewerbsrelevanten Produktionskosten zu verbessern, unseren CO₂-Ausstoß durch Leerfahrten zu minimieren und neue Geschäftsverbindungen aufzubauen.“

BERNHARD WIRTH, GESCHÄFTSFÜHRER DHL FREIGHT EURONET

Eine weitere, von DHL Freight Schweden im Jahr 2009 gestartete Initiative zur Kapazitätsoptimierung macht deutlich, dass Emissionsreduzierung und Kostensenkung häufig Hand in Hand gehen. Ziel war es, die Versandplanung zu verbessern und die Kapazitäten auf alle Handelswege zu verteilen. Mit neuen übergreifenden Transportrouten, einem Disponententeam und klareren Verwaltungsprozessen wurden innerhalb von sechs Monaten sowohl 100 Tonnen CO₂ eingespart als auch die Kosten um 30 % gesenkt.

Durch die Optimierung der grenzübergreifenden Transporte konnten Leerfahrten und Fahrkilometer reduziert werden, was im ersten Halbjahr 2009 zu CO₂-Einsparungen von etwa 100 Tonnen führte.

Was die bessere Auslastung von grenzüberschreitenden Transporten angeht, so steht die Logistikbranche in der EU vor der Hürde restriktiver Kabotageregulungen. Deutsche Post DHL hat den Dialog mit EU-Behörden aufgenommen, um die Liberalisierung der Vorschriften für Straßenkabotage zu unterstützen.





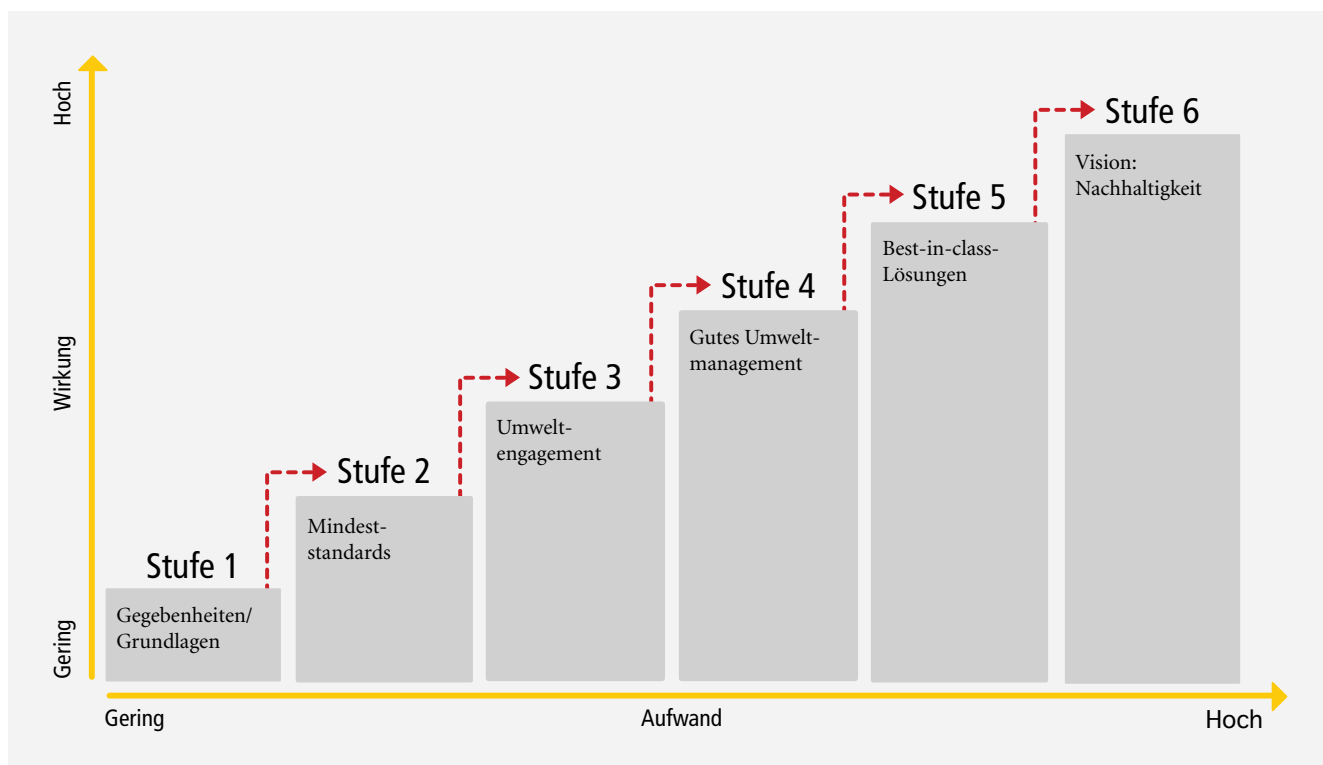
Umwelt

Umweltmanagement

Das Umweltmanagementsystem unseres Konzerns, der Sechs-Stufen-Prozess, ist das primäre Instrument zur Umsetzung des GoGreen-Programms auf Standortebene. Sein Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung unserer CO₂-Effizienz sowie auf der Minimierung anderer Umweltauswirkungen und -ressourcen wie Abfall, Wasser und Lärm. Das Programm sorgt dafür, dass das regionale und lokale Umweltmanagement weltweit einheitlich umgesetzt wird, und es ermöglicht uns, die Prinzipien von Umwelteffizienz und Nachhaltigkeit in unser Alltagsgeschäft einzubinden.

Die vorliegenden Inhalte über das Umweltmanagement beschäftigen sich in erster Linie damit, auf welche Weise wir unsere lokalen Umweltauswirkungen zu minimieren versuchen. Die übrigen Seiten des gesamten Teils „Umwelt“ enthalten Ausführungen darüber, wie wir darauf hinarbeiten, die nach unserer Ansicht globalen klimarelevanten Auswirkungen auf Netzwerk- und Standortebene zu reduzieren.

Der Sechs-Stufen-Prozess der Deutschen Post DHL





Umwelt

Der Sechs-Stufen-Prozess des Umweltmanagements setzt einen allgemeinen, weltweiten Rahmen, der auf die Bekämpfung der bedeutendsten Umweltrisiken und -probleme fokussiert ist. Mit dem Sechs-Stufen-Prozess können sämtliche Geschäftsbereiche in allen Ländern logistische Schritte zur Umsetzung eines formellen Umweltmanagementsystems (environmental management program scheme EMS) einleiten. Dank seiner Flexibilität ermöglicht das Modell den Ländern, auf verschiedenen Ebenen den lokalen Anforderungen gerecht zu werden, was Raum für weitere innovative Initiativen auf Länderebene lässt.

Funktionsweise:

- Stufe 1** bildet die Grundlage eines EMS, beginnend mit der Übernahme einer Umweltschutzrichtlinie und der Benennung eines Ansprechpartners für Umweltfragen.
- Stufe 2** enthält Mindeststandards wie routinemäßige Abläufe für die Notfallbereitschaft und eine Grundausbildung der Belegschaft in Umweltfragen.
- Stufe 3** führt durch die Übernahme von Umweltschutzzielen in den allgemeinen Geschäftsplan sowie durch die Festlegung von Schlüsselkennzahlen für die Umweltleistung zur Festigung des Umweltmanagements.
- Stufe 4** enthält als wichtigen Meilenstein die ISO 14001-Zertifizierung. Die Auseinandersetzung mit ökologischen Fragen ist jetzt ein wesentlicher Bestandteil des Kommunikationsplans für das Unternehmen. Zur weiteren Verbesserung der Umweltleistung werden neben anderen Programmen Umwelt- und Sicherheitsfahrkurse eingeführt.
- Stufe 5** bedeutet, dass sich der Schwerpunkt unter der Geltung eines vollständigen und zertifizierten EMS in Richtung Vorsorge und Kommunikation verschiebt. Eine Schlüsselmaßnahme besteht darin, neue und innovative grüne Lösungen für den Kunden zu finden. Engagement im Gemeinwesen, Schirmherrschaften und Forschungsprogramme sind Teil des Stakeholder-Kooperationsprogramms.
- Stufe 6** beschreibt unsere Vision eines nachhaltigen Deutsche Post DHL-Netzwerks, das bei geschäftlichen Entscheidungen soziale, wirtschaftliche und ökologische Gesichtspunkte berücksichtigt.





Umwelt

ISO 14001-Zertifizierung

Ein bedeutender Schritt in unserem Sechs-Stufen-Prozess ist die Zertifizierung der Umweltmanagementmethoden unserer Unternehmensbereiche nach ISO 14001. Im Jahr 2009 arbeiteten 49 % unserer Mitarbeiter weltweit unter den strengen nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementprogrammen (2008: 46 %). Die leichte Verbesserung ist auf das Outsourcing einiger unserer Geschäftsstandorte mit niedrigen ISO-Zertifizierungsquoten, z. B. in den USA, zurückzuführen. Insgesamt hielten wir bei unseren nach ISO 14001 zertifizierten Betrieben ein stabiles Niveau aufrecht, und das auf dem Hintergrund der Wirtschaftskrise:

- BRIEF (mit operativem Schwerpunkt in Deutschland) erhielt die ISO 14001-Zertifizierung für 89 % seiner Betriebe. Die Zertifizierung deckt über 159.000 Mitarbeiter ab und gilt für 4.363 Standorte.
- DHL Express erzielte eine ISO-Zertifizierungsquote von 37 %, die sich auf rund 40.000 Mitarbeiter an über 700 Standorten erstreckt, vor allem in Europa, doch es wurden auch Standorte im Raum EEMEA und Asien-Pazifik zertifiziert.
- DHL Global Forwarding Freight erreichte eine ISO 14001-Zertifizierung von 71 % für rund 29.000 Mitarbeiter und 591 Standorte in Europa, dem Raum EEMEA und mit einer sehr guten Quote von 92 % im Asien-Pazifik-Raum.

Zur Optimierung unserer Geschäftstätigkeit vor Ort werden wir die Umsetzung des Sechs-Stufen-Prozesses sowie der ISO 14001-Zertifizierung weiter fortführen. Ein gutes Beispiel ist die Einführung eines webbasierten Systems zur Erfassung von Umweltdaten auf lokaler Ebene im Unternehmensbereich DHL Global Forwarding Freight. Dieses System verschafft allen großen Standorten Transparenz über ihren Ressourcenverbrauch und befähigt sie so zur Festlegung von Reduktionszielen. Gleichzeitig ist die Messung des Ressourcenverbrauchs eine Vorbedingung für die ISO14001-Zertifizierung.

Verringerung unserer lokalen Umwelteinflüsse

CO₂-Emissionen stehen im Mittelpunkt unserer Umweltschutzbemühungen. Die Steigerung der CO₂-Effizienz hat sowohl auf Netzwerk- als auch auf Standortebezug positive Nebenwirkungen auf unsere Energie- und Treibstoffeffizienz. Unser Sechs-Stufen-Prozess zum Umweltmanagement (siehe oben, Kasten) dient auch der Minimierung weiterer Umweltauswirkungen, für





Umwelt

die wir direkt verantwortlich sind, wie Abfall, Wasser und Lärm. Häufig gibt es lokale Vorgaben, Verordnungen und Gesetze, in denen festgelegt ist, wie mit diesen Auswirkungen umzugehen ist.

Derzeit ist unser Reporting über lokale Umweltauswirkungen begrenzt. Viele der von unseren Standorten benötigten Umweltressourcen – etwa Wasser – werden auf lokaler bzw. Standortebene gekauft, genutzt und entsorgt.

Die Berechnung, Nachverfolgung und Zusammenführung der globalen Daten über die von unseren Betrieben in mehr als 220 Ländern und Territorien genutzten Umweltressourcen sowie der damit zusammenhängenden Emissionen wäre ein schwieriges und teures Unterfangen. Zwar liegt der Schwerpunkt unserer Mess- und Reportingmaßnahmen derzeit auf CO₂-Emissionen, nichtsdestotrotz wollen wir das Management und Reporting unserer anderen Umweltauswirkungen landesweit und global verbessern – weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Leistung.

Nachfolgend werden unsere signifikantesten Umweltauswirkungen auf lokaler Ebene dargestellt.

Abfall

- Betriebe: Verpackungsmüll wie Kartonagen und Plastik-Schrumpffolien (bei palettierten Gütern) stellen eine bedeutende Abfallquelle dar.
- Büros: Hauptabfallquelle ist Papiermüll.

An Standorten mit Abfallrecyclingsystemen wird der Müll getrennt. Das ist auch in finanzieller Hinsicht sinnvoll, denn viele Kommunen verlangen für die Entsorgung von Restmüll Gebühren. So spart die Einrichtung von DHL Global Forwarding in Houston, USA, im Rahmen eines Recyclingprogramms rund 15.000 US-Dollar durch die Trennung und Entsorgung des Mülls in spezielle Recyclingcontainer.

DHL Global Mail führte in allen Immobilien in den USA Abfallvermeidungs- und Recyclingprogramme zur Reduzierung, Verwertung und Wiederverwendung des Abfalls ein. Herkömmliche Transportbehälter aus Karton (für den Transport von Brief- und Paketpost) werden durch Behälter aus Recyclingmaterial ersetzt. Deren Lebensdauer beträgt sieben bis zehn Jahre, während die Pappbehälter spätestens nach dem dritten Einsatz nicht mehr zu gebrauchen sind. Zu den weiteren Bemühungen von Global Mail auf diesem Gebiet zählen laufende Arbeiten an der Einführung einer papierlosen





Umwelt

Abrechnung sowie ein Programm, das den Katalogkunden das Recyclen ihrer veralteten Bestände ermöglicht.

Wenig bis gar keinen Abfall erzeugen wir durch die Wartung unserer Fahrzeug- und Flugzeugflotte, da diese Leistung zum großen Teil auf die Fahrzeughersteller oder auf Wartungsbetriebe ausgelagert ist. Ähnlich ist es bei der Wartung und Entsorgung unserer IT- und Kommunikationsgeräte, die zum größten Teil geleast sind. Natürlich ist die Einhaltung umweltbewussten Verhaltens Bestandteil unserer IT- und Fahrzeugwartungsverträge.

Wasser

- Betriebe: Aufgrund der Art unseres Geschäfts sind wir selbst nur für einen sehr geringen Wasserverbrauch verantwortlich. Die Reinigung unserer Fahrzeuge und Flugzeuge liegt ebenso wie die Flugzeugenteisung hauptsächlich in der Verantwortung Dritter. So wird z. B. die Flugzeugenteisung von den Flughafenbehörden auf deren Grund und Boden durchgeführt, und unsere Fahrzeuge in Deutschland werden in öffentlichen Autowaschanlagen gereinigt.
- Büros: Unser Wasserverbrauch dient in erster Linie der Hygiene. Bei einer weltweiten Gesamtbelegschaft von rund 500.000 Mitarbeitern, die häufig in Büros oder anderen Einrichtungen arbeiten, bleibt ein erheblicher Wasserverbrauch nicht aus.

Das Wasser wird zum größten Teil von kommunalen Versorgungsbetrieben bezogen und in öffentlichen Abwasseranlagen entsorgt. Mit dem von uns genutzten Wasser entsorgen wir keine prozessspezifischen Schadstoffe.

Wir ergreifen Maßnahmen zur Minimierung des Verbrauchs dieser wichtigen Ressource, etwa durch die Installierung von Wasserhähnen mit Sensoren oder durch das Auffangen von Regenwasser, z. B. vom Dach unseres Leipziger Luftdrehkreuzes (www.dp-dhl.com).

Lärm

- Immobilien: Unsere Sortieranlagen erzeugen Lärm durch Maschinen und Fahrzeuge. Die meisten größeren Anlagen befinden sich allerdings außerhalb von Wohngebieten.
- Fahrzeuge: Eine moderne Fahrzeugflotte und gute Wartungsstandards helfen uns, den Lärm zu minimieren. Dazu dient auch unser Programm zur Einführung einer größeren Anzahl alternativer Fahrzeuge, denn Hybrid-, Elektro- und Gasautos sind meist leiser als Dieselfahrzeuge.





Umwelt

- Flugzeuge: Wir unterhalten eine große Flotte eigener und gecharterter Flugzeuge – einschließlich eines steigenden Prozentsatzes von Düsenflugzeugen, die den strengen Anforderungen der in ICAO, Kapitel 4 festgelegten Lärmstandards gerecht werden.

Wir verkennen nicht, dass Flugzeuglärm – insbesondere nachts – jeden stört, der in der Nähe eines Flughafens wohnt. In vielen Fällen gibt es jedoch keine Alternative zu Nachtflügen, wenn unsere Kunden eine Lieferung am nächsten Tag erwarten, und wir sie zufriedenstellen wollen. Im Jahr 2009 hatten wir die Nachtflüge für den Transport von Briefpost in Deutschland eingestellt. Um unsere hohen Qualitätsstandard aufrechtzuerhalten, haben wir später drei Flugverbindungen wieder eingeführt. Dies führte zu Beschwerden von Fluglärm-Gegnern und der in der Nähe der jeweiligen Flughäfen wohnenden Bevölkerung.

In dem Bereich, den wir am stärksten kontrollieren, nämlich bei unserer eigenen Flugzeugflotte, bemühen wir uns um verantwortungsvolles Handeln. Im Rahmen unserer Flotten-Umstrukturierung führen wir neue und leisere Flugzeuge ein. Außerdem kooperieren wir mit Flughäfen, um die lokale Lärmbelastigung zu verringern. Allerdings sind unsere Möglichkeiten begrenzt, da wir die Wahl der Start- und Landerouten oder den Flughafenbetrieb nicht beeinflussen können.

Luftschadstoffemissionen (ausgenommen CO₂)

- Fahrzeuge: Neben CO₂ stößt der Großteil unserer Flotte NO_x (Stickoxid), SO_x (Schwefeloxid) und Feinstaub aus (gilt nicht für elektrisch betriebene und einige andere alternativ betriebene Fahrzeuge).

Wir sind bestrebt, diese Luftschadstoffemissionen durch Flotten-Umstrukturierung, durch den Erwerb von Dieselfahrzeugen mit Partikelfiltern (www.dp-dhl.com) und durch hohe Wartungsstandards zu verringern. Die Steigerung der CO₂-Effizienz unserer Flotte durch die Erprobung alternativer Fahrzeuge sowie durch die Investition in Fahrzeuge mit moderneren Motoren wirkt sich ebenfalls positiv auf die Reduzierung der Luftschadstoffe aus.

„Die Transportverlagerung von der Luft auf die Straße war positiv für die Umwelt. Wir sind deshalb nicht glücklich darüber, dass wir diese Entscheidung zum Teil revidieren mussten. Doch offensichtlich war es keine nachhaltige Entscheidung für unsere Kunden: Nachhaltigkeit ist nicht nur Umwelt- und Klimaschutz, sondern auch der wirtschaftliche Erfolg.“

DR. WINFRIED HÄSER, SENIOR
PROFESSIONAL, POLITIK UND
UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG,
DEUTSCHE POST DHL



Umwelt

MITARBEITER MOBILISIEREN

Unsere rund 500.000 Mitarbeiter bringen Wissen, Erfahrung und innovatives Potenzial ein. Sie wissen am besten, wie der Ressourcenverbrauch an ihrem Arbeitsplatz reduziert werden kann. Die Mobilisierung unserer Mitarbeiter ist eine tragende Säule, um unsere Ressourceneffizienz zu verbessern und grüne Lösungen für unsere Kunden zu finden. Denn es sind unsere Mitarbeiter, die unsere Umweltziele in die Praxis umsetzen – jeden Tag, auf der ganzen Welt.

Bewusstsein für die Umwelt wecken

Der Umwelt- und Klimaschutz ist in unserem Konzern längst etabliert. Wir müssen jedoch das Bewusstsein für das GoGreen-Programm weiter schärfen und unseren Mitarbeitern klarmachen, warum ihr Beitrag entscheidend ist.



Bewusstsein für die Umwelt wecken

Aufruf zum Handeln

Unsere Mitarbeiter wissen am besten, wie man im Arbeitsalltag Ressourcen einsparen und Effizienz steigern kann. Wir machen uns dieses Wissen zunutze und beteiligen die Mitarbeiter durch GoGreen am Umwelt- und Klimaschutz.



Aufruf zum Handeln



Umwelt

Bewusstsein für die Umwelt wecken

Wir setzen unsere interne Kommunikation sowie Einführungs- und Lernprogramme dafür ein, Bewusstsein für die Umweltauswirkungen unseres Geschäfts zu wecken und unseren Mitarbeitern klarzumachen, was sie für die Bewahrung der natürlichen Ressourcen tun können.

Im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung (Employee Opinion Survey, EOS) baten wir unsere Mitarbeiter um Rückmeldungen zum Thema Umweltbewusstsein. Im Jahr 2009 bestätigten fast 60 % der Mitarbeiter, dass jeder Einzelne in ihrem Team Maßnahmen zur Einsparung von Energie am Arbeitsplatz ergreift.

Gleichermaßen setzt sich der Konzernvorstand für den Umwelt- und Klimaschutz ein. Wie unser Vorstandsvorsitzender Frank Appel im Jahr 2009 bekannt gab, ist das GoGreen-Programm ein wichtiger Bestandteil der neuen Geschäftsstrategie des Konzerns, der Strategie 2015 (www.dp-dhl.com).

Walter Scheurle, Personalvorstand der Deutsche Post DHL, beauftragte den Bereich Carbon Management, seinen CO₂-Fußabdruck zu Hause und am Arbeitsplatz zu messen. Das Ergebnis für 2008: Ein gesamter Fußabdruck von 17 Tonnen CO₂, von denen 16 Tonnen aus der Nutzung des Dienstwagens und aus Geschäftsreisen resultierten. Scheurle fördert bereits Fahrgemeinschaften für Reisen zu Veranstaltungen und ist auf grünen Strom umgestiegen.

„Man kann nur dann etwas ändern, wenn man die Ursache kennt.“

WALTER SCHEURLE, PERSONALVORSTAND DER DEUTSCHE POST DHL





Umwelt

Aufruf zum Handeln

Angesichts des steigenden Umweltbewusstseins in unserem Konzern können wir uns der nächsten Stufe zuwenden: Wir rufen unsere Mitarbeiter dazu auf, bei ihren Geschäftsentscheidungen und täglichen Aktivitäten die CO₂-Effizienz und weitere Ressourcen zu berücksichtigen.

Einbeziehung der Mitarbeiter

Ein wichtiges Instrument zur Motivation für den aktiven Umweltschutz ist First Choice. Es ist die größte und ehrgeizigste Initiative zur Steigerung der Kundenloyalität in der Geschichte von Deutsche Post DHL.

Im Jahr 2009 begann DHL Global Forwarding Freight mit der Einführung der „Dialog Map GoGreen“, einem First Choice Werkzeug, in den USA, Europa und Asien. Diese wendet sich an unsere Mitarbeiter, denn sie wissen am besten, wie sie die Umweltauswirkungen an ihrem Arbeitsplatz reduzieren können. In Workshops sammeln und bewerten Mitarbeiter an unseren Standorten einfache Ideen zur Einsparung von Energie, Wasser und Papier sowie zur Vermeidung von Abfall. Sie identifizieren konkrete Maßnahmen und ernennen für jede Maßnahme einen „Green Champion“, der für die Umsetzung zuständig ist. Im Jahr 2009 wurden etwa 60 „Dialog Map GoGreen“-Workshops zur Erstellung grüner Maßnahmepläne durchgeführt. Hier einige der umgesetzten Ideen:

- Installation von Bewegungssensoren für Wasserhähne und Beleuchtung
- Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Nutzung von Energiesparlampen
- Schulungsangebote im Bereich Web-Konferenzen
- Einführung eines Motivationsprogramms zur Förderung von umweltbewusstem Verhalten
- Wiederverwendung und Recycling von Folien und Verpackungsmaterial
- Einrichtung von Batteriesammelstellen

Jeder Standort ist anders. Deshalb bauen wir darauf, dass unsere Mitarbeiter ihre eigenen Maßnahmepläne erstellen, um GoGreen zu verwirklichen.

In Großbritannien führte DHL Supply Chain 2009 das Umweltprogramm „Industrial Environmental Improvement Program“ ein. Das Programm konzentriert sich auf die





Umwelt

fünf Bereiche Transport, Lager, Büro, grünes Reisen und Mitarbeiterengagement. Hier sollen gezielt unsere Umweltauswirkungen verringert werden, damit wir unsere CO₂-Reduktionsziele erreichen. Infolge des Programms enthalten jetzt alle 80 Verträge mit gewerblichen Kunden aktive, maßgeschneiderte Maßnahmepläne zur Reduzierung von CO₂-Emissionen, inklusive eines Performance Awards. Alle Mitarbeiter und Fahrer werden im Rahmen von Initiativen zur Effizienzverbesserung mit einbezogen. 2009 sanken die CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2008 um 14 %. Um die Bemühungen von Mitarbeitern und ihren Betrieben anzuerkennen, wurde ein Preis ausgesetzt.

Grüner Beitrag

Mitarbeiter aus allen Bereichen demonstrierten am Weltumwelttag 2009 die konzernweite Beteiligung an unserem GoGreen-Programm. Über 4.000 Mitarbeiter berichteten über ihren grünen Beitrag – sie fahren z. B. mit dem Rad zur Arbeit oder schalten Geräte aus, wenn sie nicht benutzt werden. Unser Konzern pflanzte für jeden grünen Beitrag einen Baum in der Demokratischen Republik Kongo (mit Prima Klima e.V.) bzw. in Costa Rica (mit Bauminvest, im Rahmen von Plant for the Planet) und rundete die Zahl auf 5.000 Bäume auf. Der Gewinner der Initiative „Mein grüner Beitrag“ erhielt ein Fahrrad.

Unsere Mitarbeiter nutzten außerdem die Gelegenheit, eine Reihe grüner Initiativen auf lokaler Ebene ins Leben zu rufen. So beteiligten sich 400 DHL-Standorte an einer „Licht aus“-Kampagne und setzten dadurch ein Signal für den Klimaschutz. Das hohe Maß an Engagement unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt wird auch aus weiteren Initiativen deutlich. Vielerorts wurden lokale Klimaschutzkampagnen durchgeführt.

Grüne Richtlinien

Wir unterstützen die grünen Mitarbeiterinitiativen zusätzlich durch Tools und Richtlinien zu umweltbewusstem Verhalten. So haben wir in Deutschland eine Dienstwagenrichtlinie eingeführt – mit einem CO₂-Limit für jede Fahrzeugkategorie. Autos mit dem höchsten Schadstoffausstoß stehen deshalb nicht mehr zur Auswahl. Außerdem haben wir Nutzungsdauer und Höchstfahrleistung erhöht. Und wir schaffen Anreize, damit jeder Einzelne eine möglichst umweltbewusste Auswahl trifft.

Auszeichnung grüner Lösungen

DHL Express entwickelte zur Steigerung des Mitarbeiterengagements die



„Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, an Umweltaktivitäten teilzunehmen und es freut mich sehr, dass der erste Preis nach Taiwan gekommen ist. Dies wird sicherlich unsere Leute zusätzlich dazu motivieren, GoGreen weiterhin zu unterstützen und sich an der Aktion „Mein grüner Beitrag“ auch in den kommenden Jahren zu beteiligen.“

KENNY MOK, COUNTRY GENERAL
MANAGER VON DHL GLOBAL FOR-
WARDING FREIGHT TAIWAN





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Umwelt

Initiative ThinkGreen–GoGreen und bat die Mitarbeiter um Ideen für ökologisch nachhaltige Lösungen. Im Jahr 2009 wurde diese Initiative als Pilotversuch bei DHL Express Dänemark, in der Tschechischen Republik, Schweden, Uruguay und Chile durchgeführt. In drei Monaten wurden etwa 140 Ideen eingereicht, deren geschätzter Nutzen bei 350.000€ liegt.

2009 führte die Deutsche Post DHL den Preis für Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility Award) ein. Der Preis honoriert und fördert von Mitarbeitern durchgeführte Projekte für gesellschaftliches und Umwelt-Engagement. Bei drei von 30 ausgezeichneten Projekten lag der Fokus auf Umweltschutz.



Siegreiche Idee: Der automatische USB-Netzstecker von Doron Aviman, Key Account Desk, und Brian Boenk, Commercial Controller von DHL Express Dänemark



Umwelt

GRÜNE LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUNDEN

Unsere Kunden fragen verstärkt nach grünen Lösungen, durch die sich die Umweltauswirkungen der Logistik minimieren lassen. Mit unserem GoGreen-Programm sowie mit umweltfreundlichen Produkten und Leistungen helfen wir ihnen dabei, ihre Umweltziele zu erreichen. Wir sehen uns als Pionier bei der Bereitstellung grüner, nachhaltiger Lösungen. Nachhaltigkeit ist mit unserer Geschäftsstrategie eng verknüpft – sie fördert Innovation, eröffnet Geschäftschancen und verschafft uns im Markt einen Wettbewerbsvorteil.



Umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen

Mit einer Auswahl umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, ihre Sendungen schadstoffärmer transportieren zu lassen und somit ihre Umweltauswirkungen zu minimieren.



GOGREEN-Klimaschutzprojekte

Wir unterstützen Klimaschutzprojekte auf der ganzen Welt und bieten damit unseren Kunden die Möglichkeit, die mit ihren Sendungen verbundenen CO₂-Emissionen auszugleichen.





Umwelt

Umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen

GoGreen setzt in unserer Branche Maßstäbe im Hinblick auf moderne, CO₂-arme und CO₂-neutrale Logistik. Das ist nicht nur gut für die Umwelt; es kommt auch den Anforderungen unserer Kunden entgegen.

Unser umweltfreundliches Produktportfolio:

> **GOGREEN-Produkte für Privatkunden**

Online Frankierung

Mit der DHL Online Frankierung können Päckchen- und Paketmarken bequem online erstellt und bezahlt werden. Der Kunde kann den Service *GOGREEN* einfach dazubuchen.

Pluspäckchen

Das *PLUSPÄCKCHEN GOGREEN* ist Verpackung plus Porto in einem - für Sendungen bis zu 20 Kilogramm innerhalb Deutschlands.

Plusbrief

Plusbriefe sind Briefumschläge mit aufgedruckter Sonderbriefmarke. Die Briefe werden CO₂-neutral transportiert, ohne dass dafür Mehrkosten entstehen.

Aufkleber

Mit *GOGREEN*-Aufklebern können einzelne Briefe weltweit CO₂-neutral verschickt werden.

> **GOGREEN-Produkte für Geschäftskunden**

DHL Express

Inzwischen steht die CO₂-neutrale Versandoption *GOGREEN* nicht nur DHL Express-Geschäftskunden in Europa, sondern auch im Raum Asien-Pazifik zur Verfügung.

Briefsendungen

Auch Geschäftspost kann mit *GOGREEN* CO₂-neutrale verschickt werden. Das Engagement für die Umwelt wird durch das *GOGREEN*-Label sichtbar.

DHL Paket

Die CO₂-neutrale Versandoption für Geschäftskunden von DHL Paket wurde bereits im Juni 2005 als Pilotprojekt unter dem Namen "Grünes Paket" eingeführt.





Umwelt

> Andere umweltfreundliche Leistungen

Packstation

Die Flexibilität des PACKSTATION-Services erspart unseren Kunden unnötige Wege. Sie sind unabhängig von den Öffnungszeiten der Postfiliale. Eine Studie aus Köln zeigte, dass die PACKSTATION allein dort den Verkehr um 35.000 Pkw-Kilometer pro Jahr – und parallel Schadstoffemissionen – entlastet.

Sonderbriefmarken

Die Deutsche Post setzt sich seit 1992 durch den Verkauf von Sondermarken für Umweltschutzprojekte in Kooperation mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) ein.

CO₂-neutrale **GOGREEN**-Produkte

Wir haben als erstes Logistikunternehmen einen CO₂-neutralen Versandservice eingeführt. Für unser **GOGREEN**-Angebot werden die beim Transport und der Bearbeitung von Kundensendungen erzeugten CO₂-Emissionen gemessen und durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Dieser im Jahr 2005 als Pilot gestartete Service ist mittlerweile in großem Umfang verfügbar. 2009 wurde **GOGREEN** in 26 Ländern angeboten. In diesem Jahr glichen wir für unsere Kunden 38.500 Tonnen CO₂ (verifiziert durch SGS Société Générale de Surveillance) aus und verschickten über 700 Millionen **GOGREEN**-Sendungen.

Der berühmteste **GOGREEN**-Kunde war die UN-Klimakonferenz (COP15), die im Dezember 2009 in Kopenhagen stattfand. Als offizieller Logistikpartner ermöglichten wir mit **GOGREEN** den CO₂-neutralen Versand von Dokumenten und Paketen der Delegierten.

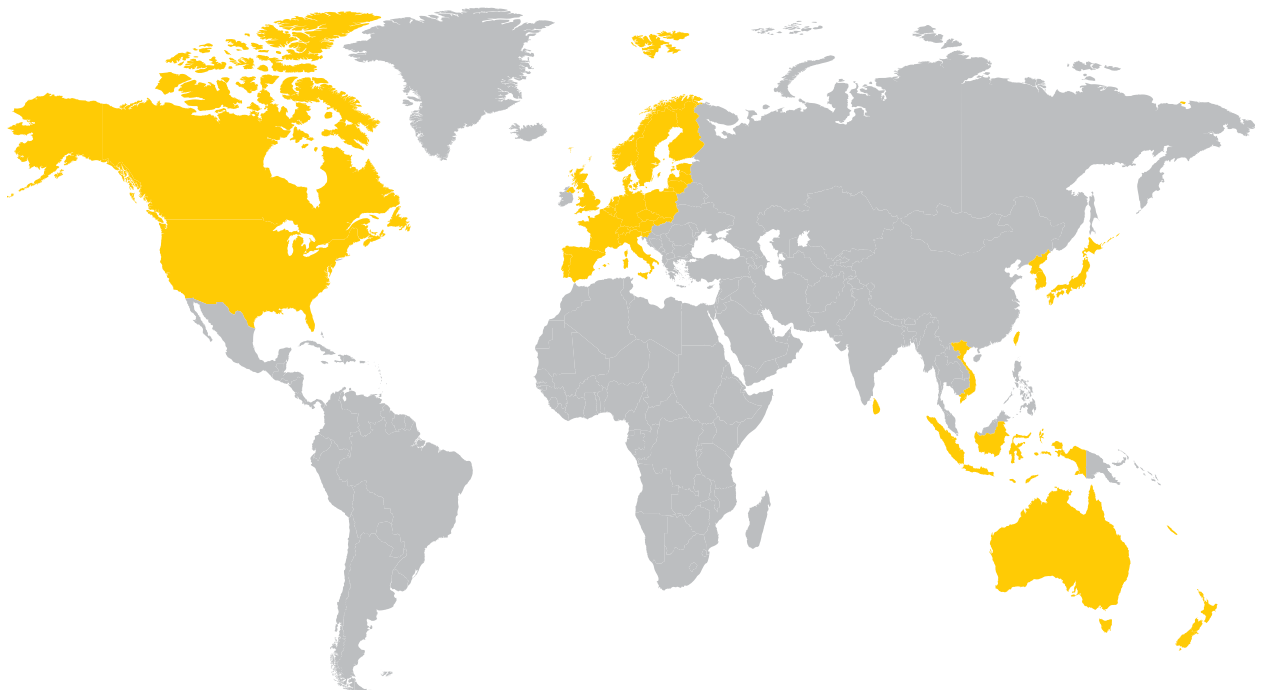


„Während der COP15 steht für unseren Planeten viel auf dem Spiel. Als Gastgeber ist Dänemark sich seiner Verantwortung bewusst. Dazu gehört, dass wir für die Konferenz und die Delegationen die bestmögliche Infrastruktur bereitstellen. Wir haben DHL ausgewählt, damit die Delegierten Konferenzmaterialien schnell und zuverlässig versenden können. Wir freuen uns besonders, dass unsere Partnerschaft mit DHL die Möglichkeit eines CO₂-Ausgleichs vorsieht, so dass die Sendungen Umwelt und Klima weniger schaden.“

SVEND OLLING, ABTEILUNGSLEITER
COP15-LOGISTIK DES DÄNISCHEN
AUSSENMINISTERIUMS



Umwelt



Möglichkeiten des CO₂-neutralen Versands mit GOGREEN:

BRIEF Deutschland:

- GOGREEN-Service für Geschäftskunden
- GOGREEN-Pluspäckchen- und -Aufkleber

PAKET Deutschland:

- GOGREEN-Pluspäckchen
- Online Frankierung Deutschland, EU, weltweit
- GOGREEN-Europack für Geschäftskunden

Global Mail:

- GOGREEN für Import, Export, Cross Border, Direct Entry
- GOGREEN Pick-up (EU und USA)

EXPRESS:

- GOGREEN Time Definite und Day Definite
- möglich in mehr als 20 Ländern

Weitere grüne Lösungen für unsere Kunden:

Global Forwarding Freight:

- CO₂-neutrale Luft- und Seefrachtdienste
- CO₂-neutraler Straßenfrachtverkehr

Supply Chain:

- Grüne Beratung (mit Schwerpunkt Versorgungskette)

DHL Neutral Services:

- Grüne Beratung

DP Com:

- CO₂-neutraler Druck

Europa	Asien/Pazifik	International Americas
Belgien	Australien	Kanada
Dänemark	Indonesien	USA
Deutschland	Japan	
Finnland	Korea	
Frankreich	Singapur	
Großbritannien	Sri Lanka	
Italien	Taiwan	
Luxemburg	Thailand	
Norwegen	Vietnam	
Österreich		
Polen		
Portugal		
Schweden		
Schweiz		
Spanien		
Tschechische Republik		





Umwelt

Wie aus einer Sendung eine GOGREEN-Sendung wird

Messen:

Wir berechnen die CO₂-Emissionen für jede *GOGREEN*-Sendung unter Berücksichtigung des Kraftstoffverbrauchs für den Transport und des Energieverbrauchs für die Sendungsbearbeitung in unseren Anlagen.

Reduzieren und ausgleichen:

Wir reduzieren die CO₂-Emissionen durch interne Maßnahmen wie den Einsatz von Hybridfahrzeugen in unserer Flotte. Ein Großteil der Emissionen wird durch Investitionen in externe Klimaschutzprojekte (wie etwa ein Klein-Wasserkraftwerk in Brasilien) ausgeglichen.

Verifizieren:

Unsere *GOGREEN*-Kunden erhalten eine Bescheinigung über den CO₂-neutralen Versand. Zur Aufrechterhaltung unserer hohen Qualitätsstandards werden die Emissionsberechnungen und die Reduzierungen ebenso wie der Ausgleich für den *GOGREEN*-Service jährlich von der SGS (Société Générale de Surveillance) in Anlehnung an die Grundsätze der ISO 14064 überprüft.


GOGREEN

Carbon neutral shipping
with DHL

GOGREEN

Der CO₂-neutrale Versand
mit der Deutschen Post



Umwelt

Grüne Logistiklösungen

Neben dem CO₂-neutralen *GOGREEN*-Service bieten wir kundenspezifische Maßnahmen zur Steigerung der Transporteffizienz unserer Kunden und zur Reduzierung ihres eigenen CO₂-Fußabdrucks sowie ihrer Kosten an.

Für Fujitsu setzte DHL Supply Chain Japan Maßnahmen zur Optimierung der Logistikkette um – etwa die Verlagerung der Transporte von der Straße auf die Schiene und die „3R“-Methode („Reduce, Reuse, Recycle“ – Reduzieren, Wiederverwenden, Recyceln) für Verpackungsmaterialien. Durch das gemeinsame Projekt „Green Logistics Partnership Promotion“ konnte Fujitsu die CO₂-Emissionen jährlich um mehr als 20 % reduzieren. Bis 2010 strebt unser Kunde eine Gesamtreduzierung von 40 % an, was durch eine sorgfältige Kontrolle des Fahrzeugeinsatzes in der gesamten Logistikkette vom Absender bis zum Adressaten erreicht werden soll. Für die Vorreiterrolle, die die beteiligten Partner hier übernommen haben, wurden sie vom japanischen Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie mit dem Green Logistics Award ausgezeichnet.

Diese Erfolgsgeschichte vermittelt den Markenkern von DHL – persönlichen Einsatz, proaktive Lösungen und lokale Stärke in globalen Märkten. Sie war Bestandteil der Global Brand Campaign im Jahr 2009.

Eine weitere Erfolgsgeschichte ist ein gemeinsam mit der Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (BSH) im Jahr 2009 begonnenes, umweltfreundliches Transportkonzept.

Im Rahmen des Vertrages mit der BSH über inländische Seefracht-Logistik verlagert DHL Global Forwarding jedes Jahr etwa 13.000 TEU (20'-ISO-Containereinheiten) von der Straße auf die Schiene. Für die Strecke von der BSH-Anlage bis zum Hafen müssten sonst 120 LKW eingesetzt werden. Der Schienentransport durch DHL reduziert die CO₂-Emissionen um bis zu 70 % und sorgt für wettbewerbsfähige Transportzeiten. Der erste Testzug aus Hamburg/Bremerhaven (Deutschland) traf im Oktober 2009 in der Logistikzentrale von BSH ein.

„Mit dem DHL-Railservice können wir unsere Produkte bei gleichbleibender Laufzeit im Vergleich zum LKW-Transport wesentlich umweltfreundlicher befördern. Außerdem werden wir durch die guten Ankunfts- und Abfahrtszeiten noch flexibler und können noch kurzfristiger disponieren. Das ist die ideale Basis für unser nachhaltiges Wirtschaften in der Zukunft.“

HANS-GERD BAUERFEIND, LEITER LOGISTIK BEI DER BSH



„Um unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten und unser höchstes Ziel, die Reduzierung der Schadstoffemissionen im Transport, zu erreichen, wollen wir ein modernes, grünes Logistikmodell entwickeln. Dabei nutzen wir unsere IT gemeinsam mit DHL, dem führenden Logistikunternehmen.“

AKIRA MOTOMIYA, PRESIDENT,
CORPORATE LOGISTICS UNIT, FUJITSU





Umwelt

Grüne Direktmarketinglösungen

Williams Lea* beteiligte sich aktiv an der Entwicklung eines nationalen britischen Standards für ein umweltfreundlicheres Direktmarketing und wurde Ende 2009 als erstes Unternehmen in Großbritannien zertifizierter Anbieter grüner Direktmarketinglösungen. Die von BSI (British Standards) entwickelte, am 21. Januar 2009 in Kraft getretene, Publicly Available Specification (PAS2020) dient in erster Linie der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks von Direktmarketing-Aktivitäten wie gedruckter Direktwerbung, Anrufen per Telefon und Handy sowie Field Marketing.

Dabei werden die folgenden Umweltziele verfolgt:

- Recyclingfähigkeit: Verpackungen von Direktmailings müssen so gestaltet sein, dass sie über die öffentlich zugänglichen Wertstoffcontainer der britischen Kommunen mühelos recycelt werden können.
- Papier: Es muss Papier mit dem FSC-Umweltzeichen bzw. mit hohem Recycling-Anteil verwendet werden.
- Drucker und Mailing-Anbieter: Diese müssen der ISO 14001 entsprechen.
- Abbestellen: In der Direktwerbesendung muss angegeben sein, wie der Empfänger den Empfang von Direktmarketingmitteilungen des Senders abbestellen kann.

Unsere Kunden profitieren von diesen anerkannten und nachhaltigen Direktmarketing-Leistungen, die wiederum von ihren Endkunden wahrgenommen werden.

GOGREEN-Klimaschutzprojekte

Um unseren CO₂-neutralen GOGREEN-Versandservice anbieten zu können, benötigen wir Emissionsgutschriften, mit denen wir die durch den Transport und die Bearbeitung der Sendungen unserer Kunden entstehenden CO₂-Emissionen ausgleichen können. Diese Emissionsgutschriften erhalten wir in erster Linie aus anerkannten Klimaschutzprojekten, in die wir investieren.

Im Interesse unserer Kunden legen wir an die von uns ausgewählten Klimaschutzprojekte höchste Maßstäbe an. Minimumstandard ist VER (Voluntary Emission Reduction) mit Gold Standard (www.cdmgoldstandard.org/), einem von einer internationalen Non-Profit-Organisation aufgestellten Standard. Die meisten der von Deutsche Post DHL unterstützten

* Williams Lea, unser Spezialist im Bereich Corporate Information Solutions, bietet die Auslagerung von Geschäftsprozessen mit dem Schwerpunkt auf der Unterstützung von Marketing- und Kommunikationsaktivitäten großer B2C-Unternehmen an.





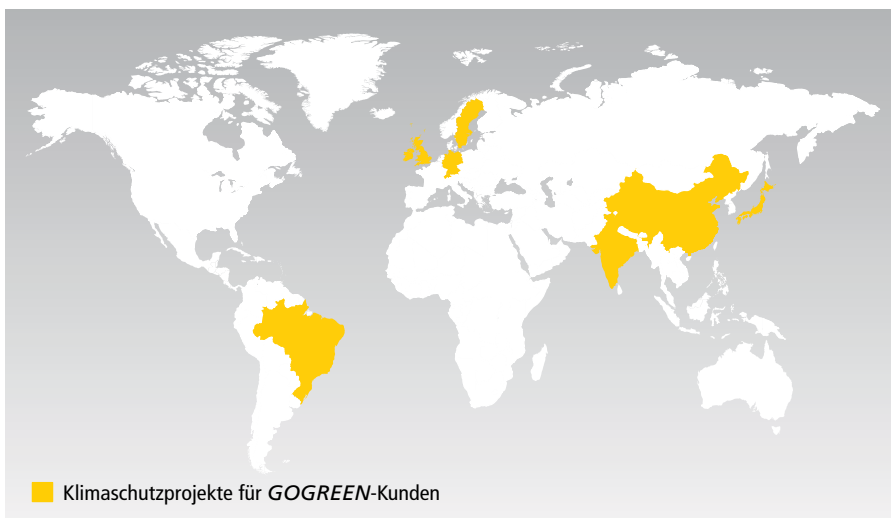
Umwelt

Klimaschutzprojekte erfüllen die Kriterien des Clean Development Mechanism (CDM) und bieten CER (Certified Emission Reduction), eine offizielle Emissionsgutschrift der UNFCCC*.

Ein geringer Teil der CO₂-Emissionen wird durch Gutschriften aus internen Reduktionsmaßnahmen ausgeglichen, bei deren Auswahl wir uns an die Vorgaben der CDM-Prinzipien anlehnen (<http://cdm.unfccc.int>). Diese internen Emissionsgutschriften nutzen wir nur für Prepaid-Produkte von GOGREEN, bei denen die Deutsche Post DHL für den Aufpreis zum Klimaschutz aufkommt.

Das Prinzip des Emissionsausgleichs dient ausschließlich dazu, unseren Kunden CO₂-neutrale Leistungen anbieten zu können. Wir setzen es nicht ein, um unser eigenes CO₂-Effizienzziel zu erreichen.

Durch einen Klick auf die Bilder erfahren Sie mehr über unsere GOGREEN-Klimaschutzprojekte:



- > Wasserkraftwerk in Brasilien
- > Biomassekraftwerk in Indien
- > Windkraftpark in Ost-China
- > Biogasfahrzeuge in Schweden und der Schweiz
- > Hybridfahrzeuge in Deutschland, Großbritannien, Japan
- > Brennstoffzellenfahrzeuge in Japan

* United Nations Framework Convention on Climate Change, die Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen.





Umwelt

Politische Agenda

Wir glauben an die Notwendigkeit einer CO₂-armen Wirtschaft. Diese eröffnet unserem Unternehmen wie auch unseren Kunden viele Möglichkeiten. Mit unserem GoGreen-Programm leisten wir bereits einen Beitrag zur Verwirklichung dieses Ziels. Als Anreiz zur Steigerung der CO₂-Effizienz in unserer Branche und in anderen Sektoren halten wir den weltweiten Rahmen einer umfassenden politischen Agenda für erforderlich.

Im Vorfeld der UN-Klimakonferenz (COP15)* im Dezember 2009 in Kopenhagen haben wir die globalen, politischen Positionen unseres Konzerns in vier Bereichen bekannt gegeben. Auch wenn COP15 nicht zu der erwarteten weltweiten Vereinbarung über eine Reduzierung der vom Menschen verursachten Treibhausgase geführt hat, halten wir unsere GoGreen-Ambitionen aufrecht. Wir werden weiterhin die Regierungen dazu auffordern, auf einen Klimaschutzrahmen entsprechend der nachfolgenden Darstellung hinzuwirken.

Einführung eines weltweiten Rahmens für die Bepreisung von CO₂

Einige Sektoren und Regionen der Welt haben bereits die Einführung von Systemen zur CO₂-Bepreisung bekannt gegeben. So implementierte die Europäische Union im Jahr 2005 das EU-Emissionshandelssystem (ETS), in das ab 2012 auch die Luftfahrt einbezogen wird. Das zeigt uns, dass CO₂ auch in Zukunft bepreist wird.

Unsere Position

Deutsche Post DHL unterstützt die rasche Einführung eines weltweiten Rahmens zur marktgerechten** Bestimmung der konkreten Kosten für den CO₂-Ausstoß. Wir halten einen Preisrahmen, der sich am Markt orientiert, für einen fairen und effizienten Mechanismus zur Begrenzung der vom Menschen verursachten Treibhausgase für erforderlich.

Aufstellung internationaler Standards für Transparenz in der Logistikkette

Die Emissionen unserer Subunternehmer machen etwa 80 % des CO₂-Fußabdrucks unseres Konzerns aus. Eine durchgängige Transparenz in der gesamten Logistikkette ist für Deutsche Post DHL und die gesamte Branche ein entscheidender Faktor zur effektiven Steuerung der CO₂-Emissionen sowie zur Erhöhung der Transparenz für die Kunden.



* COP15 führte zum „Copenhagen Accord“ (Übereinkunft von Kopenhagen), einer unverbindlichen, die wissenschaftliche Ansicht des Inter-Governmental Panel on Climate Change (IPCC) anerkennenden politischen Erklärung, wonach der Anstieg der weltweiten Temperaturen auf 2°C begrenzt werden sollte. Die Übereinkunft enthält keine länderspezifischen, rechtlich verbindlichen Ziele einer konkreten Verminderung von Treibhausgasemissionen. Sie ist jedoch ein weiterer Schritt zur Absteckung des künftigen Rahmens für UN-Klimaschutzverhandlungen.

** Bei einem zu niedrigen CO₂-Preis wäre der Anreiz für die nötige Effizienzverbesserung zu gering: Das Geld hätte keine positiven Auswirkungen auf den Klimawandel. Würde der Preis für CO₂-Emissionen zu sehr steigen, könnte dies der Wettbewerbsfähigkeit einer Branche schweren Schaden zufügen und zu viele für die Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit eines Unternehmens benötigte Ressourcen vernichten. Aus diesem Grund halten wir ein marktgerechtes Preisniveau für erforderlich.



Umwelt

Unsere Position

Deutsche Post DHL fordert die politischen Entscheidungsträger dazu auf, die laufende Entwicklung allgemein gültiger, internationaler und von der Industrie ausgehender Standards zur CO₂-Messung auf Unternehmens-, Produkt- und Kundenebene zu unterstützen.

Förderung von Investitionen in CO₂-Effizienz

Wir haben unsere Investitionsrichtlinie bereits insoweit angepasst, als sie nachhaltige, CO₂-effiziente Alternativen fördert. Da sich viele Investitionen in CO₂-Effizienz erst langfristig auszahlen, sind zusätzliche externe Anreize nötig.

Unsere Position

Deutsche Post DHL wird weiterhin aktiv in Effizienzmaßnahmen investieren. Wir fordern Regierungen und multilaterale Organisationen dazu auf, diese Investitionen in allen Branchen zu unterstützen, um wettbewerbsfähige Amortisationszeiten und Ertragschancen zu ermöglichen.

Finanzierung von Forschung und Entwicklung für CO₂-arme Lösungen

Wir glauben, dass es vielversprechende CO₂-arme Transportlösungen gibt. Doch bezüglich gewerblicher Verfügbarkeit und wettbewerbsfähiger Preise stehen diese noch am Anfang. Sie bedürfen deshalb noch weiterer Unterstützung durch Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten.

Unsere Position

Deutsche Post DHL fordert zusätzliche öffentliche Finanzierung von Forschung und Entwicklung zur Identifizierung und Förderung wirklich nachhaltiger Optionen für den CO₂-armen Transport.

Politische Agenda auf europäischer Ebene

Der Logistiksektor in der EU erzeugt jährlich Erträge von rund 1 Billion€. Um unserer Branche bei der Gestaltung der einschlägigen Regelungen Gehör zu verschaffen, haben wir mit der Alliance for European Logistics (AEL) (www.logistics-alliance.eu/) eine Organisation ins Leben gerufen, die sich mit den politischen Rahmenbedingungen befasst. Für Deutsche Post DHL sind derzeit drei Bereiche von besonderer Bedeutung:

Ausgestaltung und Vereinfachung des Binnenmarkts für Transportdienste

Wir unterstützen die Maßnahmen der EU, den europäischen Markt für alle Arten von Transportdiensten zu öffnen. Unserer Ansicht nach würde das einen





Umwelt

nahtlosen und nachhaltigeren grenzüberschreitenden Transportfluss ermöglichen. In der Luftfahrt hat „Single European Sky II“ dank einer effizienteren Luftsicherung das Potenzial, die CO₂-Emissionen je Flug um bis zu 12 % zu reduzieren, weshalb wir für eine rasche Umsetzung plädieren.

Um den Straßentransport effizienter zu gestalten, ist ein freier Zugang zum internationalen Transportmarkt ebenso erforderlich wie die Zulassung nicht inländischer Transportunternehmen zu den nationalen Märkten der Mitgliedstaaten. Derzeit sind über 30 % der LKW-Fahrten in der EU Leerfahrten. Damit ein Teil dieser Leerfahrten vermieden werden kann, fordern wir die EU zur Liberalisierung der Straßenkabotage* auf. Diese Maßnahmen würden helfen, Staus zu vermeiden, sowie ökologische und ökonomische Vorteile mit sich bringen.

Auf dem europäischen Logistikgipfel der AEL 2009 äußerte sich Frank Appel, Vorstandsvorsitzender von Deutsche Post DHL, kritisch über die derzeitigen europäischen Bahnkapazitäten. Unser Bestreben, mehr Güter von der Straße auf die Schiene zu verlagern, wird durch einen Mangel an effizienten und zuverlässigen Fernverbindungen aufgehalten. Um diese Transportart für den Kunden attraktiv werden zu lassen, ist es nach unserer Ansicht unbedingt erforderlich, die Liberalisierung grenzüberschreitender Schienentransporte durchzusetzen und die Infrastruktureffizienz zu verbessern.

Die wahren Gründe für Staus angehen

Obwohl Staus durchschnittlich zu 90 % von PKW verursacht werden, will die EU durch die Verabschiedung der Wegekosten-Richtlinie EuroVignette III** ausschließlich den LKW-Verkehr mit einer Straßenmaut belegen. Wir fordern einen nicht diskriminierenden, effizienten Ansatz zur Bekämpfung der Umweltprobleme des Straßentransports. Zur Verringerung von Staus sollten die Hauptverantwortlichen in Anspruch genommen werden. Wird jedoch der LKW-Verkehr mit Gebühren belastet, sollte die EU gleichzeitig die Nachtfahrverbote aufheben. Denn nur dann können LKW-Fahrten aus den Hauptverkehrszeiten verlagert werden. Die Einnahmen aus einem Mautsystem sollten zudem wieder in die europäische Straßeninfrastruktur investiert werden. In Städten sollten in Zusammenarbeit mit allen Akteuren der Logistikkette, insbesondere jedoch mit Transportunternehmen und Händlern, Lösungen für

* Die Beförderung von Fracht zwischen zwei Punkten innerhalb eines Landes durch ein in einem anderen Land registriertes Schiff oder Fahrzeug. Die Erlaubnis zur Kabotage ist in fast jedem Land grundsätzlich streng limitiert.

** Straßenmautsystem für LKW.





Umwelt

eine nachhaltige und effiziente urbane Logistik ermittelt werden.

ITS – Anreize und Forschung

ITS (Intelligente Transportsysteme) nutzen Informations- und Kommunikationstechnologien zur Bekämpfung der durch Verkehrsstaus verursachten Probleme. Nach den Vorstellungen der EU soll das Transportsystem in Europa durch eine Durchdringung des Marktes mit ITS -Anwendungen und -Diensten sauberer, sicherer und effizienter werden. Wir fordern die Schaffung von Anreizen für derartige Anwendungen sowie die Unterstützung von Forschung, die zu für die Branche erschwinglichen Lösungen und Produkten führt. Auf nationaler wie auf EU-Ebene sind finanzielle Anreize zu setzen, die den raschen Einsatz von ITS-Technologien und umweltfreundlicheren Fahrzeugen im Straßentransport bewirken können.

Gemeinsam mit den Branchenvertretern der AEL schlagen wir der EU-Kommission die Bildung eines Gremiums aus hochrangigen Logistik-Stakeholdern vor. Das Europäische Parlament fordern wir auf, eine ausschussübergreifende Expertenkommission für Logistik einzusetzen. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Gestaltung einer Politik, die effiziente und geeignete Lösungen für die Logistikbranche ermitteln kann.



Umwelt

Nachhaltiger Einkauf

Beim Erwerb von Produkten und Leistungen berücksichtigen wir neben wirtschaftlichen auch ökologische Gesichtspunkte. Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) machen wir ebenso wie mit unserer Papierrichtlinie die Ressourceneffizienz zum festen Bestandteil unserer täglichen Geschäftsentscheidungen.

Im Jahr 2009 nahm das Corporate Procurement Team an der von der EBS* und dem SMI** durchgeführten Studie „Grüne und nachhaltige Beschaffung“ teil. In einem Feld von 49 Unternehmen landeten wir in der Spitzengruppe von 27 % der Teilnehmer, die als pro-aktiv klassifiziert wurden – mit Umweltmanagement als vorrangiger Funktion unter Beteiligung der obersten Führungsebene. Für ihre allgemeine Umsetzung eines grünen und nachhaltigen Einkaufs wurde die Deutsche Post DHL als „Best in Class“ bewertet.

Bei der Beschaffung von Produkten und Leistungen berücksichtigen wir die Auswirkungen auf die Umwelt. Deshalb arbeiten wir mithilfe eines speziellen grünen Einkaufsteams kontinuierlich an der Verbesserung des Informationsaustauschs über umweltfreundliche Einkaufsinitiativen sowie an der Förderung grüner Einkaufsmaßnahmen. Der Schwerpunkt unserer nachhaltigen Einkaufsaktivitäten liegt auf den Bereichen, die uns unseren GoGreen-CO₂-Effizienzzielen näherbringen: Transportmittel, IT-Hardware und Produktionsanlagen.

Lieferanten Code of Conduct

Umweltauswirkungen gehören zu den Werten, die wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct***) – einer für unsere Geschäftsbeziehungen grundlegenden Leitlinie – zusammengefasst haben. Dieser Verhaltenskodex bildet einen nachhaltigen Rahmen, der unsere Lieferanten zur Einhaltung ethischer und ökologischer Standards in den folgenden Bereichen auffordert:

- Gesetze und ethische Standards (im Hinblick auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Entlohnung und Arbeitszeit, Diskriminierung)
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Planung der Geschäftskontinuität
- ungerechtfertigte Zahlungen / Korruption



* European Business School

** Supply Chain Management Institute

*** www.dp-dhl-career.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche/corporate_procurement/lieferanten_code_of_conduct.html





Umwelt

- Umwelt
- Dialog mit Geschäftspartnern

Wir erwarten, dass sich unsere Lieferanten an diese Grundsätze halten. Der Verhaltenskodex wurde 2007 eingeführt und ist seit 2008 für alle neuen Verträge verbindlich. Da die meisten Verträge mit unseren Lieferanten für ein Jahr abgeschlossen werden, ist die große Mehrheit heute unter den Rahmenbedingungen des Lieferanten Code of Conduct tätig.

Im Bereich Umwelt fordert der Verhaltenskodex für Lieferanten die Zulieferer auf, zum Schutz der Umwelt erlassene Gesetze, Rechtsverordnungen und Standards einzuhalten sowie ein wirksames Verfahren zur Ermittlung und Beseitigung möglicher Gefahren für die Umwelt einzuführen. Die Lieferanten müssen uns die jeweiligen Effizienzdaten zur Verfügung stellen und bei ihrer eigenen Geschäftstätigkeit Klimaschutzmaßnahmen berücksichtigen.

Im Jahr 2009 hat das Procurement Team mit den sogenannten Umweltfragebögen eine weltweit standardisierte Vorlage eingeführt, mit der die Lieferanten bei jeder Ausschreibung nach ihren Umweltstandards befragt werden. Der Fragebogen, mittlerweile Bestandteil unseres Standard-Einkaufsprozesses, ist auch in unsere elektronische Einkaufsplattform integriert. Darüber hinaus haben wir bei Einkaufsprojekten für CO₂-relevante Bereiche (wie Transportmittel) die Berücksichtigung von Energie- und CO₂-Effizienz zum zwingenden Bestandteil der Berechnung des „Total Cost of Ownership“^{*} gemacht.

Das für Transportdienstleistungen zuständige Team unseres amerikanischen Procurement-Bereichs hat einen allgemeinen Fragebogen in den Standard-Einkaufsprozess integriert. Er dient der Erfassung der Profile unserer Carrier einschließlich ihrer Umweltleistung. Der Fragebogen ist in der eSourcing-Plattform des Konzerns hinterlegt; die Carrier werden aufgefordert, Parameter zur Berechnung ihres CO₂-Fußabdrucks anzugeben. Außerdem müssen sie ISO 14001-Zertifizierungsdaten und Informationen zum Fuhrpark zur Verfügung stellen. Diese Angaben werden in die sogenannte SCO₂RE-Datenbank übertragen. Ziel ist es, einen Überblick über das Unternehmen und das CO₂-Profil aller Carrier zu bekommen und so die Vorauswahl der Lieferanten sowie den Umgang mit den vorhandenen Lieferanten zu erleichtern.

^{*} Eine finanzielle Bewertung, die Verbrauchern und Unternehmensverantwortlichen die Ermittlung direkter und indirekter Kosten eines Produkts oder Systems ermöglicht.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Umwelt

Grüner Strom, Reisen und Konferenzmanagement

Die in den neuen Verträgen für unsere Gebäude in Deutschland vereinbarten Strommengen stammen seit Januar 2009 aus zertifizierten erneuerbaren Energiequellen wie Wind- und Wasserkraft. Die meisten unserer Gebäude werden mit grünem Strom betrieben. Mit etwa 8.000 Standorten in Deutschland ist die Deutsche Post DHL einer der größten Stromabnehmer.

Im Jahr 2009 haben wir alle Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter mit der Deutschen Bahn auf das Umwelt-Plus-Ticket für Deutschland umgestellt. Wir sind der erste Großkunde, der diesen Service in Anspruch nimmt. Die Deutsche Bahn garantiert, dass die für jede gekaufte grüne Fahrkarte erforderliche Energie ausschließlich aus erneuerbaren Quellen stammt. Von Januar bis Dezember 2009 haben wir 74.319 umweltfreundliche Bahnfahrkarten gekauft und dadurch 2.134 Tonnen CO₂ eingespart.

Das Corporate Procurement Team entschied sich im Rahmen des Ve-COM-Programms (Visual electronic Communication) für einen weltweiten Lieferanten. Die Vereinbarung ist seit Januar 2010 in Kraft und führt zu erheblichen Preisnachlässen bei Kauf und Wartung der Geräte. Ein Hauptziel des Ve-COM-Programms ist die Ausweitung des Einsatzes von Videokonferenz-Technik mit Hilfe der Einführung konzernweiter Standards für Schulung, Installation und Bedienung. Im Jahr 2009 sparte der Konzern mehr als 2.770 Tonnen CO₂ sowie Reisekosten in einer geschätzten Höhe von 3,3 Mio. € ein.



„Das grüne Ticket der Deutschen Bahn passt hervorragend in unser eigenes GoGreen Programm und zu unserem grünen Produktangebot. Unternehmen wie Tetra Pak, Focus und Allianz nutzen bereits Möglichkeit des CO₂-neutralen Versandes mit der Deutschen Post und DHL.“

DR. RAINER WEND,
ZENTRALBEREICHSLERITIK UND
UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG,
DEUTSCHE POST DHL





Umwelt

Papierverbrauch und Papierrichtlinie

Papier ist eine der wichtigsten von Deutsche Post DHL genutzten natürlichen Ressourcen. Deshalb haben wir den Papierverbrauch in unsere umfassende Umweltstrategie integriert. Im Jahr 2009 verbrauchten wir 98.100 Tonnen* Papier für Verpackungen, Büromaterial, sowie interne und externe Kommunikation. Das war eine leichte Steigerung verglichen zu 2008 (91.500 Tonnen). Doch gleichzeitig konnten wir den Anteil von zu 100-prozentig recyceltem Papier von 38 % auf 50 % steigern.

Papierverbrauch	2008 (wie berichtet)	2008 (neu: einschließlich gemischtem Papier)	2009
Papierverbrauch in Tonnen ¹	91.500	91.500	98.100 ⁴
Recyclingpapier	59,6 %	38 %	50 %
Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft ²	24,1 %	23 %	12 %
Frischfaserpapier	16,3 %	10 %	13 %
Gemischtes Papier ³	-	29 %	25 %

1 Daten beruhen auf Schätzungen und Lieferantenangaben.

2 Gemäß FSC- oder PEFC-Standard zertifiziertes Papier.

3 Aus allen drei Kategorien. Zur Kategorie für gemischtes Papier gehört Papier mit unterschiedlichen Anteilen an Recyclingpapier oder Papier aus nachhaltigen Quellen.

4 Die Daten zum Papierverbrauch 2009 beinhalten 75 % der weltweiten Beschaffungen von Papier- und Kartonprodukten über den regulären Einkauf.

Unsere Richtlinie für den Einkauf und die Auswahl von Papier und Papierprodukten („Papierrichtlinie“) basiert auf der Umweltrichtlinie des Konzerns sowie auf den konzernweiten Beschaffungsstandards. Sie soll sicherstellen, dass Papier und Papierprodukte mit den Leitprinzipien Nachhaltigkeit, Ressourcenschutz und Effizienz im Einklang stehen. Sie ist für sämtliche Unternehmensbereiche unseres Konzerns verbindlich und gilt für alle Papierprodukte, Druckerzeugnisse und Verpackungsmaterialien, die von uns eingekauft oder über Dritte bezogen werden, um unseren Bedarf zu decken.

Unsere Papierrichtlinie bestimmt Recyclingpapier als die bevorzugte Papierart für unseren Konzern. Wenn Recyclingpapier erforderliche Produkteigenschaften gewährleisten kann und auf dem örtlichen Markt ohne erhebliche Mehrkosten oder zusätzlichen Arbeitsaufwand verfügbar ist, dann ist es als bevorzugte Papierart zu wählen.

* In dieser Zahl sind mehr als 75 % der durch unser Procurement-Team angeschafften Papier- und Kartonprodukte enthalten.





Umwelt

Deutsche Post DHL bekennt sich zu den Grundprinzipien nachhaltiger Forstwirtschaft. Die Holzfaser bzw. das Recyclingpapier, die für die Herstellung des von uns gekauften Papiers und unserer Papierprodukte verwendet werden, sind so sparsam und effizient wie möglich einzusetzen. Wir müssen stets danach streben, wertvolle Ressourcen zu schützen.

Transparenz schaffen

Finanzbuchhaltung und -Controlling gehören zum Standard praktisch jedes Unternehmens. In unserer Branche herrscht ein Mangel an Standards und Erfolgsbeispielen für die CO₂-Messung, was die Erfassung und Messung von CO₂-Daten deutlich erschwert. Deutsche Post DHL setzt auch im Bereich des CO₂-Accounting Maßstäbe.

Im Mittelpunkt unseres GoGreen-Programms steht unser konzernweites CO₂-Effizienzziel. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die CO₂-Effizienz unserer eigenen Unternehmensbereiche und die unserer Subunternehmer bis zum Jahr 2020 im Vergleich zu 2007 um 30 % zu steigern. Als Zwischenziel bis 2012 haben wir uns eine CO₂-Effizienzsteigerung um 10 % vorgenommen.

Gemäß der Managerweisheit „Was man nicht misst, kann man nicht steuern“ wollen wir Transparenz über unseren CO₂-Fußabdruck schaffen. Denn das ist eine grundlegende Voraussetzung für die Ermittlung von Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und zur Überprüfung der Fortschritte unseres GoGreen-Programms. Wir haben ein Accounting- und Controllingsystem für CO₂ eingeführt, das auf der Basis des international anerkannten „Greenhouse Gas Protocol“ sowie des Standards ISO 14064 beruht.

Im Jahr 2009 haben wir das CO₂-Accounting mit unserer Finanzbuchhaltung verknüpft. Auf dieser Grundlage können wir die Qualität unserer CO₂-Daten steigern, unsere Emissionen auf der jeweiligen Ebene managen und unsere Fortschritte automatisch verfolgen. Durch die Verbindung der Rechnungsdaten mit den CO₂-relevanten Verbrauchsdaten (Kraftstoff, Kerosin und Energieverbrauch in unseren eigenen Flotten und Gebäuden) lassen sich unsere direkten CO₂-Emissionen nun über unser Finanzsystem erfassen. Das ermöglicht eine präzisere Darstellung unserer CO₂-Daten – ein wichtiger Schritt, um unser umfassendes CO₂-Accounting- und Controllingsystem zu verbessern und gemessen an Finanzstandards zu prüfen.





Umwelt

Das CO₂-Accounting und -Controlling hilft uns, die Effizienzmaßnahmen innerhalb unseres Konzerns zu steuern. Für unsere strategische Planung ist die CO₂-Effizienz bereits ein wichtiger Leistungsindikator, der bei Deutsche Post DHL als Entscheidungskriterium für Investitionen berücksichtigt wird.

Die fehlenden Standards und Best-Practice-Beispiele stellen die größte Herausforderung dar, vor allem im Hinblick auf die Effizienzdaten unserer Subunternehmer. Bei Deutsche Post DHL machen diese so genannten Scope-3-Emissionen* rund 80 % des CO₂-Fußabdrucks des gesamten Konzerns aus. Wir verbessern kontinuierlich das Management unserer Subunternehmer, um mehr Transparenz in den Bereich ihrer CO₂-Effizienz zu bringen und sie dementsprechend auswählen und steuern zu können. Im Rahmen eines überregionalen Pilotprojekts im Jahr 2009 haben wir über 100 Subunternehmer für den Straßentransport gefragt, ob sie willens und in der Lage sind, uns ihre CO₂-Effizienzdaten mitzuteilen. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse werden wir 2010 eine breiter angelegte Umfrage durchführen, um die Daten von unseren Transportunternehmen zu erheben.

GoGreen Ergebnisse

Wir legen jährlich Rechenschaft über unseren CO₂-Fußabdruck ab. Unsere CO₂-Emissionen berechnen wir auf der Grundlage des international anerkannten Standards „Greenhouse Gas Protocol“. Dieses unterscheidet zwischen drei so genannten Scopes, die folgendermaßen auf Deutsche Post DHL anzuwenden sind:

- Scope 1 bezieht sich auf direkte CO₂-Emissionen aus unserem eigenen Betrieb, z. B. durch Kraftstoffverbrennung.
- Zu Scope 2 gehören CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit Strom, Fernwärme und Kühlung, die wir ankaufen.
- Scope 3 deckt die CO₂-Emissionen unserer Subunternehmer im Transportwesen und unserer Geschäftsreisen ab.

Im Vergleich zu unseren Anfängen können wir unsere CO₂-Daten heute wesentlich transparenter und genauer darstellen, vor allem für Scope 1 und 2. Die Genauigkeit unserer Daten bewegt sich hier schätzungsweise im Rahmen von +/- 5 % (im Vergleich zu +/- 10 % im Jahr 2008). Dadurch entsteht mehr Transparenz im Hinblick auf den Status unseres GoGreen-Programms und unserer CO₂-Effizienzziele. Durch die Verknüpfung unseres CO₂- und

* CO₂-Emissionen aus Transportleistungen von Subunternehmern – wie im Treibhausgas-Protokoll festgelegt





Umwelt

Finanzreportings können wir häufiger auf genauere und aktuellere Informationen zugreifen. Im Jahr 2010 haben wir im Geschäftsbericht des Konzerns die CO₂-Daten für Scope 1 und 2 aus dem Jahr 2009 dargelegt – erstmalig im selben Berichtsjahr wie die Finanzdaten.

Absolute CO₂-Emissionen

2009 summierten sich unsere CO₂-Emissionen für Scope 1 und 2 aus unseren eigenen Quellen und der Energieversorgung auf 5,6 Mio. Tonnen (im Vergleich zu 6,6 Mio. Tonnen im Jahr 2008)¹. Die Gründe für die reduzierten Emissionen für Scope 1 und 2 liegen unserer Ansicht nach in den Auswirkungen der Wirtschaftskrise und in erfolgreich umgesetzten Effizienz- und Reduzierungsmaßnahmen. Darüber hinaus konnten wir aufgrund der verbesserten Datengenauigkeit eine Reihe konservativer Schätzungen in unserer Berichterstattung durch reale Daten ersetzen. Für die Umrechnung unseres Energie- und Kraftstoffverbrauchs in CO₂-Emissionen verwenden wir Emissionsfaktoren, die von international anerkannten Institutionen herausgegeben werden, z. B. dem Weltklimarat (IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change) (www.ipcc.ch) oder der Internationalen Energieagentur (IEA – International Energy Agency) (www.iea.org).

Die CO₂-Emissionen unserer Subunternehmer im Transportwesen sind weniger leicht zu erfassen, da die meisten Firmen keine Auskünfte über ihren direkten Kraftstoffverbrauch geben. Unsere Scope-3-Emissionen basieren auf Berechnungsmodellen, Annahmen und, wo vorhanden, auf den Verbrauchsangaben der Unternehmen selbst. Wir konnten den auf Messungen beruhenden Datenanteil zwar erhöhen, sind für den Großteil der Scope-3-Emissionen jedoch weiterhin auf Kalkulationsmodelle angewiesen. Wo verfügbar, verwenden wir für die Berechnung von Emissionen anerkannte Branchenstandards in Verbindung mit Betriebsdaten. Wichtige Normen sind die NTM*-Methode (www.ntm.a.se) für Lufttransporte und die Emissionsfaktoren der Clean Cargo Working Group (CCWG) (www.bsr.org), das Handbuch für Emissionsfaktoren des Straßenverkehrs (HBEFA) (www.hbefa.net) und die direkten Emissionsfaktoren der Transportunternehmen. Dank der Einführung von Standards können wir die Daten für Luft- und Seetransporte – deren Betriebsdaten hauptsächlich aus spezifischen Details für die jeweiligen Flugzeuge bzw. Schiffe bestehen – wesentlich genauer darstellen.

¹ Zuvor 6,7 Mio. Tonnen berichtet.

* Netzwerk für Transport und Umwelt
– Network for Transport and the Environment





Umwelt

Bei Straßentransporten beschränken sich die zugänglichen Betriebsdaten gewöhnlich auf die Fahrzeugklassen, und Emissionen hängen stark vom Einsatzgebiet ab. Aus diesen Gründen schätzen wir die Genauigkeit unserer Daten für Scope 3 auf +/- 20 %. Wir werden uns auch in Zukunft weiter um die Verbesserung der Datenqualität bemühen.

[PwC»] Im Jahr 2009 beliefen sich unsere CO₂-Emissionen aus den Transportleistungen unserer Subunternehmer auf 18,5 Mio. Tonnen. Wir konnten die meisten verbesserten Berechnungsmethoden für Scope-3-Emissionen (besonders für Luft- und Seetransporte) auch auf das Jahr 2008 anwenden: Die entsprechenden Emissionsdaten haben wir auf 20,5 Mio. Tonnen angepasst. [«] Der Hauptgrund für die Reduzierung im Vergleich zu 2008 liegt im Rückgang des Luftfrachtvolumens im Lauf des Jahres 2009.

[PwC»]

CO₂-Emissionen insgesamt

CO ₂ -Emissionen insgesamt (Mio. Tonnen CO ₂)	2007 ¹	2008 ²	2009
Emissionen Scope 1 und 2	6,6	6,6	5,6
Emissionen Scope 3	26,7	20,5	18,5

1 Wie zuvor angegeben.

2 Wie angepasst.

Energieverbrauch

Energieverbrauch in Gebäuden und Anlagen (Mio. kWh)	2007 ¹	2008 ¹	2009
Standardstrom	2.101	2.039	1.352
100% Ökostrom ²			632
Heizung ³	2.271	713	k.A.
Fernwärme	223	138	164
Ölheizung ⁴	72	303	212
Erdgas	602	912	1.031
Flüssiggas (LPG)	0	66	83
Fernkühlung	4	2	8
Gesamt	5.273	4.172	3.481

1 2007 und 2008 wie zuvor angegeben.

2 Für 2007 und 2008 wurde keine Unterscheidung zwischen Standard- und Ökostrom gemacht.

3 „Heizung“ steht für den berechneten/geschätzten Energieverbrauch aus unspezifizierten Quellen. Diese Kategorie wird nicht mehr angewendet.

4 Enthält auch Benzin und Diesel für Hilfsgeneratoren.





Umwelt

Kraftstoffverbrauch für Transporte

Kraftstoffverbrauch für Transporte (Mio. Liter)	2007 ¹	2008 ¹	2009
Biokraftstoffe	0,3	0,5	k.A.
Biodiesel	k.A.	k.A.	0,3
Bioethanol	k.A.	k.A.	1,0
Biogas	k.A.	k.A.	0,1
Erdgas (CNG) ²	10,9	0,7	0,9
Flüssiggas (LPG)	0,7	2,1	1,6
Benzin	50,4	66,9	35,1
Diesel	541,8	561,9	480,5
Kraftstoffverbrauch Straße Gesamt	604	632	519,5
Kerosin Gesamt	1.370,9	1.530,5	1.315,0

1 2007 und 2008 wie zuvor angegeben.

2 Biogas und CNG für Straßentransport in Mio. Kilogramm

[«]

CO₂-Effizienz-Index

Wir haben uns ein CO₂-Effizienzziel gesetzt: Unser Schwerpunkt liegt daher auf der Reduzierung unserer absoluten Emissionen wie auch auf der Verbesserung von Prozessen und Auslastung. Die Transportnachfrage können wir zwar nicht beeinflussen, doch wir können Güter so effizient wie möglich transportieren.

Um unsere Fortschritte im Hinblick auf die 10- und 30-Prozent-Effizienzziele bis 2012 bzw. 2020 nachverfolgen zu können, berechnen und berichten wir den CO₂-Effizienz-Index von Deutsche Post DHL. Dieser Index beinhaltet unterschiedliche Quotienten, mit denen sich die Effizienz unserer verschiedenen Unternehmensbereiche messen lässt. Die Quotienten, z. B. CO₂ pro Sendung oder pro genutztem Quadratmeter, werden im Vergleich mit den Gesamtemissionen des jeweiligen Unternehmensbereichs bewertet. Die gewichteten Daten werden im CO₂-Effizienz-Index konsolidiert und spiegeln unseren aktuellen Stand auf dem Weg zu unseren CO₂-Effizienzzielen wider.

Für das Basisjahr 2007 wurde unser Index auf 100 festgesetzt. Im Jahr 2008 wurde der Index mit 101 berechnet; der leichte Rückgang ist auf eine rückläufige Auslastung unserer Kapazitäten zurückzuführen. Im Jahr 2009 konnten wir unsere CO₂-Effizienz im gesamten Konzern mit einem berichteten Index von 98



Umwelt

leicht verbessern. 2009 war das Jahr, das am stärksten von der Wirtschaftskrise betroffen war. Die CO₂-Effizienz zu steigern, war vor diesem Hintergrund eine besondere Herausforderung – die Transportvolumen fielen, und die Kapazitäten konnten nicht schnell genug angepasst werden. Andererseits konnten wir das eingebüßte Transportvolumen durch die Einführung neuer, moderner Flugzeuge und durch fortlaufend umgesetzte CO₂-Effizienzmaßnahmen ausgleichen.

[PwC»]

CO₂-Effizienz-Index

	Nulllinie 2007	2008	2009	Ziel 2020
Indexwerte nach Unternehmensbereich				
Brief – Scope 1 und 2	100	74	75	70
Brief – Scope 3	100	93	103	70
Global Forwarding Freight – Scope 1 und 2	100	88	81	70
Global Forwarding Freight – Scope 3	100	100	98	70
Express – Scope 1 und 2	100	117 ¹	95	70
Express – Scope 3	100	97 ¹	94	70
Supply Chain – Scope 1 und 2	100	94	103	70
Supply Chain – Scope 3	100	98	111	70
Indexwerte insgesamt für Deutsche Post DHL				
Scope 1 und 2	100	108 ¹	95	70
Scope 3	100	99	99	70
Gesamtwerte für Deutsche Post DHL				
Gesamtwerte	100	101	98	70

¹ Durch präzisere Leistungsindikatoren (KPIs) für den Straßentransport bei Express konnten wir den Index 2008 für Express neu formulieren, was sich auch auf die Indexwerte des Konzerns insgesamt für Scope 1 und 2 auswirkt.

Mit unserem Ziel für 2012 (Verbesserung der CO₂-Effizienz um 10 %) und dem Wirtschaftsaufschwung 2010 vor Augen werden wir all unsere Energie darauf konzentrieren, unsere Emissionen zu senken und die Effizienz unseres Geschäfts zu steigern.

[«]





Umwelt

Auszeichnungen und Ratings

Unser Ziel ist es, die Transparenz hinsichtlich unserer CO₂-Emissionen weiter zu verbessern und unsere Effizienz zu steigern. Im Jahr 2009 wurden unsere GoGreen-Bemühungen ausgezeichnet und anerkannt; das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Dow Jones Sustainability World Index

Im Jahr 2009 wurden wir erstmals in den Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) aufgenommen. Dieser Index gilt rund um den Globus als wichtigster Indikator für Nachhaltigkeit in der Finanzwelt. Er bewertet die Leistungen und Strategien von Unternehmen im Wirtschafts-, Umwelt- und Sozialbereich. Wir sind außerdem – nach einer einmaligen Notierung 2006 – erneut im gesamteuropäischen Dow Jones STOXX Sustainability Index notiert.

Im DJSI erhielten wir Spitzenbewertungen. Mit 99 von 100 möglichen Punkten führten wir die Tabelle für den Umweltbereich in den Kategorien Umweltreporting, Umweltpolitik und -management, Klimastrategie, Treibstoffeffizienz und betriebliche Ökoeffizienz an. Wir erreichten überall die höchste Punktzahl – mit Ausnahme des Bereichs Klimastrategie, in dem wir es aber auf beachtliche 95 Punkte brachten.

„SmartWay“-Zertifizierung

DHL Global Mail erzielte 2009 als Mitglied der „SmartWaySM Transport“-Partnerschaft des amerikanischen Umweltbundesamtes (Environmental Protection Agency, EPA) die höchste Punktzahl des Programms. „SmartWay“ ist eine innovative Zusammenarbeit zwischen dem amerikanischen Umweltbundesamt, dem Transport- und Logistiksektor sowie dessen Kunden mit dem Ziel einer Verbesserung der CO₂-Effizienz und einer Reduzierung der Luftverschmutzung. Als „SmartWay“-Transportpartner unterzog sich DHL Global Mail einer Umweltbewertung und erzielte mit 1,25 das Höchstergebnis, was Ausdruck für eine überlegene Leistung ist. Mit der „SmartWay“-Zertifizierung erfüllt DHL die immer höher werdenden Anforderungen, die von Kunden an Dienstleister im Hinblick auf den Nachweis von Umweltverantwortung gestellt werden.



Umwelt

Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Im vergangenen Jahr erhielten wir den „Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2009“ in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Zukunftsstrategie 2009“. Die von Dr. Günther Bachmann, dem Generalsekretär des Rats für Nachhaltige Entwicklung, angeführte Jury hob die besondere strategische Ausrichtung von Deutsche Post DHL im Hinblick auf die Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft hervor. Die Jury würdigte unsere Bereitschaft zur Übernahme wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung und betonte dabei besonders unser Umweltschutzprogramm GoGreen.



Hans-Peter Stefer von der Deutschen Bank (Dritter von links) überreicht den Preis als Vertreter von „Land der Ideen.“

„Unternehmerische Verantwortung ist ein integraler Bestandteil unserer Konzernstrategie und leistet einen wichtigen Beitrag zu unserem wirtschaftlichen Erfolg und unserer Wettbewerbsfähigkeit. Auch in Krisenzeiten engagieren wir uns entschlossen für nachhaltige Entwicklungen.“

DR. FRANK APPEL, VORSTANDSVORSITZENDER DER DEUTSCHE POST DHL

Land der Ideen

Im Jahr 2009 würdigte die Initiative „Land der Ideen“ der deutschen Bundesregierung unser GoGreen-Programm. Die Bundesregierung nutzt diese Initiative im Verbund mit Handel und Industrie zur Auszeichnung von Ideenreichtum und visionärem Denken. Überreicht wurde der Preis im DHL Innovation Center, das eng mit GoGreen verbunden ist: Dort wurde das Carbon Management aus der Taufe gehoben; darüber hinaus startet das Innovation Center Initiativen für alternative Technologien und führt Pilotprojekte durch.

„Logistische und umweltschonende Anforderungen von morgen werden bereits heute im DHL Innovation Center antizipiert und erforscht. Das Klimaschutzprogramm GoGreen schont damit nicht nur Ressourcen, sondern auch das Budget und ist beispielhaft im In- und Ausland.“

HANS-PETER STEFER, DIREKTOR DER DEUTSCHEN BANK KÖLN

MITARBEITER





Mitarbeiter

Es sind die Menschen, die die Logistik bewegen. Die Fähigkeiten, das Engagement und die Ideen unserer Mitarbeiter sind die entscheidenden Faktoren für den langfristigen Erfolg von Deutsche Post DHL. Eines der Kernziele unserer Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) ist es, zum bevorzugten Arbeitgeber – „Employer of Choice“ – in der Post- und Logistikbranche zu werden. Dies gilt sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für potenzielle Bewerber.

Was macht uns als Arbeitgeber aus? Wir verstehen die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter als kontinuierlichen Prozess, gerade auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Wir investieren kontinuierlich in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Und wir sind dabei, auf allen Ebenen eine von wechselseitigem Respekt geprägte Führungs- und Diskussionskultur zu etablieren.

Einleitung: Unsere Mitarbeiter

Mit unserer neu ausgerichteten Personalstruktur und unserer neuen – „People Strategy“ – wollen wir die Anforderungen unseres Konzerns noch besser erfüllen.

Code of Conduct und Compliance Management

Unser Code of Conduct (www.dp-dhl-career.com) dient allen unseren Mitarbeitern als verbindliche Richtlinie für integeres, verantwortungsvolles Verhalten. Er ist die Basis für unser Compliance-Management-System.

Diversity management

Diversity Management ist ein wesentliches Element unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und fördern aktiv die Vielfalt unserer Mitarbeiter.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Mitarbeiter

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir ebnen den Weg für Gesundheit (www.dp-dhl.com) und Sicherheit am Arbeitsplatz. Unsere Verantwortung für die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter ist in unserer weltweit gültigen „Corporate Health Policy“ formuliert und wird mithilfe einer konzernweiten Systematik umgesetzt.



Mitarbeitergewinnung und -entwicklung

Eines der Hauptziele unserer Konzernstrategie 2015 ist es, zum bevorzugten Arbeitgeber in unserer Branche zu werden. Wir wollen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gewinnen, fördern und an uns binden.



Arbeitnehmersvertretung

Wir unterstützen eine Kultur des konstruktiven Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften sowie zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern.

Ideenmanagement

Unsere Mitarbeiter sind Experten auf ihrem Gebiet und damit eine ergiebige Quelle für Ideen und Verbesserungsvorschläge. Die Umsetzung der besten Ideen trägt zum langfristigen Erfolg unseres Konzerns bei.





Mitarbeiter

Einleitung: Unsere Mitarbeiter

Mit rund 500.000 Mitarbeitern in über 220 Ländern ist Deutsche Post DHL einer der größten Arbeitgeber der Welt. Die richtigen Mitarbeiter, für die richtigen Positionen zum richtigen Zeitpunkt zu gewinnen, ist ausschlaggebend für unseren zukünftigen Erfolg. Um zum bevorzugten Arbeitgeber – „Employer of Choice“ – unserer Branche zu werden, ist es wichtig, die Meinungen unserer Mitarbeiter zu kennen und zu verstehen. Ein wesentliches Element des Dialogs mit unseren Beschäftigten ist unsere jährliche Mitarbeiterbefragung. Durch die Neuausrichtung unserer Personalorganisation und unsere neue Mitarbeiterstrategie – „People Strategy“ – werden wir die Anforderungen unseres Konzerns noch besser erfüllen.

Unsere Neue HR-Struktur

Wir wollen Personalstandards und -prozesse konzernweit vereinheitlichen und haben unsere HR-Organisation im Juli 2009 neu aufgestellt. Mit dieser Struktur wollen wir den spezifischen Anforderungen der beiden Säulen unseres Konzerns – Deutsche Post und DHL – noch besser gerecht werden. So wollen wir im Konzern noch enger zusammenarbeiten und bereichsübergreifende Karrieren für unsere Mitarbeiter erleichtern.

Für einen gemeinsamen Rahmen haben wir drei Kompetenzzentren – so genannte „Centers of Expertise“ – eingerichtet. Sie unterstützen die Unternehmensbereiche mit standardisierten HR-Lösungen in den Themenfeldern Talent Management und Sourcing, Learning & Development und Compensation & Benefits. Dabei dient unser neues HR Council als bereichsübergreifendes Entscheidungsgremium für Personalthemen und den Austausch von Best-Practice-Beispielen.

Unsere Mitarbeiterstrategie

Um unsere Konzernstrategie 2015 zu unterstützen, haben unsere Personalverantwortlichen eine neue Mitarbeiterstrategie – „People Strategy“ – erarbeitet, die erstmals im Juli 2009 präsentiert wurde. Mit ihr verfolgen wir unser übergeordnetes Ziel, der bevorzugte Arbeitgeber in unserer Branche zu werden. In unserer Mitarbeiterstrategie haben wir fünf strategische Prioritäten und Ziele für unsere Personalarbeit festgelegt:





Mitarbeiter

Prioritäten	Strategische Ziele
I Stärken und Entwickeln unserer Führungskräfte	› Führungsprinzip basierend auf „Respekt und Resultaten“
II Fördern des Engagements unserer Mitarbeiter	› Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter
III Verbessern der konzernweiten Zusammenarbeit und der „One DHL“-Strategie	› Effektiver Einsatz von Talenten innerhalb des gesamten Konzerns
IV Unterstützung des Geschäftserfolgs	› Flexibler und bedarfsgerechter Personaleinsatz zur Sicherung und Steigerung des Geschäftserfolgs
V Steigern der HR-Effizienz	› Vereinfachte und nachhaltige HR-Services

Unsere Mitarbeiter

In den zurückliegenden zwei Jahrzehnten haben wir uns von der Behörde Deutsche Bundespost zum global agierenden Logistikkonzern Deutsche Post DHL entwickelt. Wir sind einer der größten Arbeitgeber weltweit: Am 31. Dezember 2009 beschäftigten wir umgerechnet auf Vollzeitkräfte 424.686 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien. Die Gesamtzahl ist gegenüber dem Vorjahr um 5,9 % gesunken. Die Kopfzahl lag am 31. Dezember 2009 bei 477.280 Mitarbeitern, sie ist um 6,9 % zurückgegangen.

Auch 2009 waren die meisten unserer Mitarbeiter in Deutschland tätig, wo die Beschäftigung insgesamt stabil blieb. Im übrigen Europa und in Amerika ist die Belegschaft aufgrund der konjunkturellen Situation bzw. der Restrukturierung des US-Expressgeschäfts stark gesunken. In Asien und den sonstigen Regionen konnten wir akquisitionsbedingt ein Plus bei der Mitarbeiterzahl verzeichnen.

Unsere Antwort auf die Wirtschaftskrise

Um auf die 2009 stark rückläufigen Sendungsmengen zu reagieren, setzen wir auf Instrumente wie Kurzarbeit und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Ist ein Abbau von Personal dennoch unumgänglich, wie im Zuge der Insolvenz unseres Großkunden Arcandor in Deutschland, tun wir alles, um die Auswirkungen auf unser Personal so gering wie möglich zu halten. So bemühen wir uns zum Beispiel, den Betroffenen andere Stellen innerhalb unseres Konzerns anzubieten.

Unsere Messsysteme

In der Personalarbeit stützen wir uns auf eine Reihe von Kennzahlen (KPIs), um Fortschritte zu messen und Prozesse zu steuern. Die weltweite Datenerhebung stellt in einem durch mehrere hundert Akquisitionen schnell gewachsenen





Mitarbeiter

Konzern – wie dem unseren – eine große Herausforderung dar. Unsere für Deutschland erhobenen Daten sind hier derzeit am zuverlässigsten.

Um unser HR-Kennzahlensystem weltweit stärker zu vereinheitlichen und die Qualität der Datenerfassung zu verbessern, haben wir 2009 die Abfrage der meisten konzernweiten Personalkennzahlen in unser globales Finanz-Reporting-System integriert. So können unsere Geschäftseinheiten rund um den Globus, Personaldaten effizienter sammeln und Redundanzen bei der Datenerhebung vermeiden. Im Berichtszeitraum 2009 haben wir erstmals wichtige Daten auf diese Weise ermittelt und weltweit eine gute Resonanz auf wesentliche Kennzahlen erhalten. Ziel unseres HR Councils ist es, die Datengrundlage für HR-Kennzahlen schrittweise zu erweitern, die Datenqualität weiter zu verbessern und künftig mehr konzernweite Kennzahlen zu veröffentlichen.



Im Dialog: Unsere Mitarbeiterbefragung

Im Jahr 2009 fand unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung „Jeder EINZELNE zählt“ erneut statt. Sie ist Teil unserer Strategie 2015 und – neben First Choice und GoGreen – eines der wichtigsten konzerntweiten Programme von Deutsche Post DHL. Die Umfrage bietet unseren Mitarbeitern besonders in schwierigen Zeiten ein anonymes Feedback-Forum. Auch in diesem Jahr teilten uns 76 % unserer Mitarbeiter ihre Ansichten auf diese Weise mit.

Gerade vor dem Hintergrund der anhaltenden Wirtschaftskrise freut es uns, dass 68 % (Vorjahr: 65 %) der Befragten mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. Die Werte für „Kundenversprechen“ (70 %) und „Zusammenarbeit“ (72 %) liegen ebenfalls auf hohem Niveau. In den Bereichen „EOS Folgemaßnahmen“ (45 %), „Strategie“ (56 %), „Kommunikation“ (56 %) und „Lernen und Entwicklung“ (59 %) sehen wir hingegen Handlungsbedarf.

Folgemaßnahmen in unseren Unternehmensbereichen

Basierend auf den Ergebnissen unserer Mitarbeiterbefragung entwickeln wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern Folgemaßnahmen. Verantwortlich für ihre Umsetzung sind die jeweiligen Führungskräfte. Hier einige erfolgreiche Maßnahmen aus dem Jahr 2009, die infolge des Mitarbeiter-Feedbacks eingeführt wurden:

Unternehmensbereich BRIEF

Unser Unternehmensbereich BRIEF richtete 2009 das sogenannte „Forum Zustellung“ ein. 200 Zusteller können in dieser Runde mit Vorstandsmitgliedern





Mitarbeiter

ihre Arbeitssituation vor Ort besprechen und Verbesserungsvorschläge entwickeln. Auf einer zweiten Forumsveranstaltung wurde die Umsetzung der Vorschläge berichtet. Darüber hinaus fanden Veranstaltungen für die Führungs- und Leitungskräfte in der Auslieferung statt. Bei regionalen Road-Shows mit dem Vorstand, lokalen Informationsveranstaltungen und Workshops zu betrieblichen Themen gab es noch mehr Gelegenheit zum Informations- und Meinungsaustausch. Zudem wurde eine Intranet-Plattform mit Frage- und Antwortbereich für Mitarbeiter eingerichtet. Die Beschäftigten im Unternehmensbereich BRIEF machten in der Mitarbeiterbefragung deutlich, dass sie diese Maßnahmen sehr zu schätzen wissen: Information und Kommunikation wurden deutlich höher bewertet als im Vorjahr.

DHL Express Latein- und Südamerika

Unser Unternehmensbereich DHL Express Latein- und Südamerika (SSA – Spanish South Americas) stellte 2009 einen Plan auf, um das Mitarbeiter-Engagement zu steigern. Internationale Austauschprogramme, spezielle Mitarbeiterprojekte, interne Arbeitsplatzwechsel, aber auch Offenheit und Respekt sind darin verankerte Themen. Das Vorhaben wurde durch gezielte Kommunikation und gemeinsame Aktivitäten beworben und hat sich bezahlt gemacht: 2009 erreichten vier der SSA-Länder einen der oberen zehn Plätze in der Rangliste des Great Place to Work Institutes (www.greatplacetowork.com/).

DHL Supply Chain Nordamerika

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bei DHL Supply Chain Nordamerika haben gezeigt, dass sich vor allem Aushilfskräfte mehr Informationen wünschen. Seitdem werden Nachrichten und Informationen über Kunden, den Unternehmensbereich und den Konzern an Pinnwänden ausgehängt, wo sie auch Mitarbeiter ohne Computerzugang lesen können.

DHL Global Forwarding Deutschland

Die Mitarbeiter in der Abfertigung Luft- und Seefracht von DHL Global Forwarding in Deutschland sahen Verbesserungsbedarf beim Thema Kundenorientierung. Um das entsprechende Fachwissen an möglichst viele Kollegen weiterzugeben, tauschten die 800 Beschäftigten dieser Abteilung zeitweise ihre Jobs. Getreu dem Motto „Jeder kann alles“ befähigten sie sich gegenseitig, Kundenanfragen direkt und kompetent zu beantworten. Der Erfolg: Verbesserter Kundenservice und höhere Motivation bei den Service-Mitarbeitern, da sie sich inhaltlich haben weiterentwickeln können.





Mitarbeiter

Code of Conduct und Compliance Management

Wir orientieren uns an den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen (www.unglobalcompact.org) sowie dem Übereinkommen der International Labour Organization (www.ilo.org). 2006 haben wir dies unmittelbar mit unserem Verhaltenskodex – Code of Conduct (www.dp-dhl-career.com) – und den darin verankerten Regeln und Leitlinien umgesetzt. Wir verpflichten uns darin zu integerem, verantwortungsvollem, ethischem und rechtmäßigem Handeln. Die Themen reichen von Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Umweltschutz bis zu einer klaren Haltung gegen Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung, Bestechung und Korruption. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter unseres Konzerns und seiner Tochtergesellschaften weltweit.

Klare Regeln

Als Ergänzung zu unserem Code of Conduct wurden 2009 zwei Richtlinien herausgegeben: Die „Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“ konkretisiert die Bestimmungen im Code of Conduct und legt etwa Wertgrenzen für Geschenke fest und gibt klare Anweisungen, wie etwa mit Einladungen zu Veranstaltungen umzugehen ist. Eine „Wettbewerbsrichtlinie“ konkretisiert das Verbot von Absprachen mit Wettbewerbern.

2009 stand die Weiterentwicklung unseres Compliance Managements im Mittelpunkt unserer Arbeit. Ziel ist es, die Einhaltung des Code of Conduct im gesamten Konzern sicherzustellen. Mit klar definierten Regeln, Standards und Prozessen wollen wir Verstößen vorbeugen und das Unternehmen vor tatsächlich oder angeblich unlauterem, ethisch nicht vertretbarem oder illegalem Handeln schützen. Wir überprüfen regelmäßig, wie weit unsere Richtlinien in den einzelnen Regionen und Geschäftsbereichen implementiert sind.

Prävention durch Information

Einen Schwerpunkt legen wir auf die Schulung unserer Mitarbeiter. Wir sensibilisieren für das Handeln nach unseren Leitlinien und stellen konkrete Informationen für die tägliche Arbeit zur Verfügung. Wichtigstes Medium, um eine große Zahl von Mitarbeitern zu erreichen, ist unser E-Learning-Portal „mylearningworld.net“. Seit 2009 bieten wir die neuen Lerneinheiten zu den Themen „Verhaltenskodex: Regeln für die tägliche Arbeit“, „Wettbewerbs- und Kartellrecht“ und „Antikorruption“ an.



„Compliance Management schützt unseren Konzern vor Haftungsfällen. Gleichzeitig unterstützen klare Leitlinien unsere Mitarbeiter bei ihrer Arbeit.“

PAUL TAYLOR, CFO DHL SUPPLY CHAIN UK & IRLAND, OSTEUROPA, MITTLERER OSTEN, AFRIKA AND FRANKREICH





Mitarbeiter

Anforderungen an Lieferanten

Der Verhaltenskodex für Lieferanten (www.dp-dhl-career.com) definiert Standards für die geschäftliche Zusammenarbeit mit Deutsche Post DHL. Mit dem Kodex verpflichten wir unsere Geschäftspartner und Lieferanten, Ethik- und Umweltstandards einzuhalten. Er ist Teil aller neuen Lieferantenverträge und bestehender langfristiger Rahmenverträge. 2009 haben wir ihn um konkrete Regelungen zur Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit, zu Entlohnung und Arbeitszeiten, Diskriminierung und unzulässigen Zahlungen/Bestechung ergänzt.

2010 planen wir,

- die Weiterentwicklung unserer Compliance-Trainings,
- unsere Monitoring-Maßnahmen zu intensivieren.

Compliance Organisation

Zur Compliance Organisation bei Deutsche Post DHL gehören das Compliance Committee, das Global Compliance Office mit den Regional Compliance Offices und das Integrity Board. Das Compliance Committee entscheidet über wesentliche Vorgaben des Compliance Management und über erforderliche Maßnahmen. Unterstützt vom Global Compliance Office und einem Netzwerk von 14 Regional Compliance Offices berichtet es unmittelbar an den Vorstand. Ein Integrity Board, in dem interne und externe Fachleute vertreten sind, berät das Compliance Committee.



Mitarbeiter

Vielfalt fördern

Unsere Mitarbeiter sind ein Spiegel der Gesellschaft. Sie sind unterschiedlicher ethnischer und sozialer Herkunft und repräsentieren ein breites Spektrum von Altersgruppen, Weltanschauungen und Lebensentwürfen. Gemeinsam erbringen sie Dienstleistungen für unsere ebenso vielfältigen Kundengruppen. Um ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz sicherzustellen, sind für uns ein kompetenter Umgang mit dieser Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld besonders wichtig. Deshalb ist Diversity Management ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Beschäftigungspolitik und fest verankert in unserem Verhaltenskodex (www.dp-dhl-career.com) sowie unserer Unternehmenskultur.



Wir leben Vielfalt

2007 haben wir die „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de) der deutschen Bundesregierung unterzeichnet. Damit haben wir uns verpflichtet zu gegenseitigem Respekt, zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt sowie zur Transparenz durch einen jährlichen Bericht.

Einen Schwerpunkt unseres Diversity Managements bildet die Förderung von Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt in unserem Konzern weltweit bei 37 %, rund 165.000 Mitarbeiterinnen sind für Deutsche Post DHL tätig. Die Quote unserer weiblichen Führungskräfte im Top Management lag 2009 bei 15,6 %. Um noch mehr Frauen zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen, fördern wir talentierte Mitarbeiterinnen gezielt mit Mentoring-Maßnahmen und haben auch 2009 unser „Internationales Mentoring Programm“ fortgeführt. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmer dieses Programms sind Frauen. Gemeinsam mit erfahrenen Mentoren arbeiten sie an ihrer individuellen Karriereplanung.

Zudem startete der Unternehmensbereich DHL Supply Chain im Mai 2009 in Europa die Initiative „Diversity & Respect“. Sie hat es sich u. a. zur Aufgabe gemacht, junge Menschen aus verschiedenen Ländern, insbesondere auch Frauen, für eine Karriere in unserer Branche zu interessieren. Auch DHL Express Europa hat es sich zum Ziel gesetzt, die Vielfalt der Beschäftigten zu erhöhen. So führte der Unternehmensbereich eine Umfrage durch, um Prioritäten im Diversity Management zu identifizieren. Als ein Ergebnis initiierte DHL Express Europa im Sommer 2009 das Programm „Women in Leadership“, um weibliche Talente gezielt zu fördern.



„Wir sind auf dem Weg ‚Employer of Choice‘ der Logistikbranche zu werden und haben uns vorgenommen, den Wettbewerb um Talente zu gewinnen, indem wir die Vielfalt innerhalb unserer Belegschaft und die damit verbundenen Vorteile bewusst fördern.“

SUE COWLEY, ABTEILUNGSLEITERIN
TALENT MANAGEMENT & DIVERSITY,
DHL SUPPLY CHAIN EUROPA &
NAHER OSTEN

charta der vielfalt 





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Mitarbeiter

Frauen in Führungspositionen

Express Europa startete 2009 die Initiative „Women in Leadership“. Das Programm ist gezielt darauf ausgerichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im ersten Jahr nahmen 13 weibliche Führungskräfte an einer dreitägigen Fortbildung teil. Als Botschafterinnen ermutigen sie nun Frauen in ihrem Arbeitsumfeld, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Wir fördern Frauen nicht nur durch Entwicklungsprogramme, sondern bieten auch flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplätze in Teilzeit und Unterstützung bei der Kinderbetreuung an, damit Berufs- und Familienleben in Einklang gebracht werden können.

Um Mitarbeitern nach der Elternzeit die Rückkehr in den Konzern zu erleichtern, hat beispielsweise DHL Express in der Tschechischen Republik einen „Club der Eltern“ gegründet. 2009 haben wir zum vierten Mal in Folge das Prädikat TOTAL E-QUALITY (www.total-e-quality.de/) erhalten. Damit zeichnete der gleichnamige Verein uns u. a. für die vorbildliche Förderung von Frauen in Führungspositionen aus.

Club der Eltern

Damit Mitarbeiter während ihrer Elternzeit die Verbindung zum Unternehmen halten können und über neue Entwicklungen informiert sind, hat DHL Express in der Tschechischen Republik einen „Club der Eltern“ ins Leben gerufen. Jedes Club-Mitglied erhält regelmäßig über die private E-Mail-Adresse Mitarbeiterinformationen und wird zu internen Trainings sowie Teammeetings eingeladen. „Unser Unternehmen ist beständig im Wandel, unsere Mitarbeiter sollen nicht in eine fremde Welt zurückkehren müssen“, so Dagmar Vackova, HR Manager DHL Express, Tschechische Republik.



„Im Vergleich zu anderen Branchen beschäftigen wir in unserem Unternehmen wenige Frauen in Führungspositionen. Wir müssen auch für Frauen bevorzugter Arbeitgeber werden und sie dazu ermutigen Führungsrollen wahrzunehmen.“

FLORENCE NOBLOT, CEO DHL
INTERNATIONAL EXPRESS,
FRANKREICH



„Chancengleichheit und Diversity gehören nach wie vor zum Grundverständnis eines jeden Unternehmens. Deutsche Post DHL hat diesen Weg schon vor vielen Jahren eingeschlagen.“

EVA MARIA ROER,
VORSTANDSVORSITZENDE TOTAL
E-QUALITY DEUTSCHLAND E.V.





Mitarbeiter

Vorurteilsfrei arbeiten

Wir wollen, dass alle unsere Mitarbeiter gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Deshalb integrieren wir Beschäftigte mit Behinderungen und führen zu diesem Thema regelmäßig Arbeitstagungen für Personalverantwortliche durch. Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt bei der Deutschen Post AG mit 7,5 % deutlich über der vergleichbaren Quote der privaten Wirtschaft in Deutschland.

Seit 2008 werben wir für mehr Akzeptanz von homosexuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Anfang 2009 initiierten wir RainbowNet, ein Netzwerk für lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Mitarbeiter von Deutsche Post DHL.



Toleranz und Akzeptanz fördert unser Einführungsprogramm „Miteinander in der Arbeit leben“, das sich an unsere Auszubildenden richtet. Ebenso nutzen wir Weiterbildungen und interne Medien, um das Bewusstsein für Vielfalt und gegenseitiges Verständnis zu fördern. Zudem haben wir einen Aktionstag unserer Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung unterstützt, der sich 2009 unter dem Motto „Lasst uns Flagge zeigen, denn Deutschland ist bunt“ mit den Themen Menschenrechte, Toleranz und Vielfalt auseinandersetzte.

Dem demografischen Wandel begegnen

Unternehmen in Industrieländern müssen in der Lage sein, auch in Zukunft trotz einer schrumpfenden und alternden Arbeitnehmerschaft den Herausforderungen des globalen Marktes zu entsprechen. Deutsche Post DHL identifiziert die Auswirkungen demografischer Entwicklungen, um die gesamte Vielfalt ihres Arbeitskräftepotenzials künftig effektiv nutzen zu können. Wir möchten dieses wichtige Thema vorantreiben und haben Demografie unter anderem zum Schwerpunktthema unserer deutschlandweiten HR-Tagung im April 2010 gemacht.

2010 planen wir,

- Maßnahmen zu implementieren, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen,
- unser Diversity Management als konzernweite Strategie weiterzuentwickeln.



Mitarbeiter

Gesund und sicher arbeiten

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter, der Erhalt und die Förderung ihrer Leistungsfähigkeit sind die Basis für unseren Unternehmenserfolg. Für uns als eines der größten Dienstleistungsunternehmen der Welt ist es deshalb auch eine ökonomische Notwendigkeit, in die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu investieren. Daher beschränken wir uns nicht allein darauf, unfall- und krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu senken, sondern setzen auf nachhaltige Gesundheits- und Unfallprävention.

Konzernweite Richtlinie

Bei Deutsche Post DHL gilt seit 2007 eine globale Gesundheitsrichtlinie, unsere Corporate Health Policy. Sie definiert das gemeinsame Verständnis eines konzernweiten Gesundheitsmanagements und integriert das Ziel, die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu schützen und zu fördern, in ein klar strukturiertes Managementsystem.

Die Corporate Health Policy basiert auf unseren Konzernwerten und unserem Verhaltenskodex (www.dp-dhl-career.com). Sie enthält Rahmenvorgaben zur Gesundheitsförderung im Konzern und definiert Kennzahlen und Messgrößen. Die Richtlinie stellt zudem den Bezug zu internationalen Standards und Regelungen her. Dazu zählen die Grundsatzanforderungen des Social Accountability Standards (SA 8000) (www.sa-intl.org/), der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (www.who.int), der International Labour Organization (www.ilo.org), des Global Compact (www.unglobalcompact.org), der Ottawa Charta (www.who.int) sowie der Luxemburger Deklaration zur Gesundheitsförderung (www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de) und des European Network for Work Health Promotion (www.enwhp.org/).

Qualität weltweit messen

Durch unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung konnten wir in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland krankheitsbedingte Ausfallzeiten reduzieren. 2009 lag der Krankenstand hier mit 6,9 % (Vorjahr: 6,6 %) weiter auf niedrigem Niveau. Die leichte Zunahme entspricht dem allgemeinen Trend in Deutschland. Weltweit lag der Krankenstand in unserem Konzern bei 5,6 %. Kontinuierliche Präventionsarbeit in Form von Aufklärungskampagnen und Trainings hat zudem zu einer seit mehreren Jahren niedrigen Unfallquote



Mitarbeiter

geführt. 2009 kamen bei der Deutschen Post AG 71 Unfälle auf je 1.000 Mitarbeiter (Vorjahr: 66). Ursache für den Anstieg sind Unfälle im Zusammenhang mit extrem winterlichen Straßenverhältnissen Anfang 2009.

Arbeitsbedingungen verbessern

Wir setzen uns aktiv für bessere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in der Transport- und Logistikbranche ein. In Deutschland haben wir Arbeitsgruppen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz etabliert, die die entsprechenden Maßnahmen umsetzen.

In mehreren Länderorganisationen wurde mit der Vorbereitung bzw. Umsetzung von Managementsystemen nach OHSAS 18001 (www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/) begonnen und ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001: 2008 eingerichtet.

Best Practice: Unser Gesundheitsförderpreis

Auch 2009 zeichneten wir beispielhafte Programme und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Unternehmen mit unserem Corporate Health Award aus. Dieser Förderpreis honoriert nachhaltige, in ein Gesamtsystem integrierte Maßnahmen zum Erhalt und zur Unterstützung der Gesundheit.

Preisgekrönte Maßnahmen 2009

- DHL Global Forwarding Südafrika hat ein systematisches Gesundheitsmanagement eingeführt. Das „Employee Wellness Program“ besteht aus zwei Komponenten: einerseits ein HIV-Workplace-Management-Programm, inklusive Trainings, Vorsorge, freiwilliger Testmöglichkeit und der Betreuung Infizierter; andererseits gibt es ein speziell an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtetes Gesundheitsprogramm.
- DHL Express Hongkong hat ein Gesundheitsmanagementsystem aufgebaut, das sich an der OHSAS 18002: 2008 orientiert und zusätzlich psychologische Auswirkungen sowie Aspekte der individuell angepassten Wiedereingliederung in die Arbeitsprozesse nach längerer Krankheit berücksichtigt.



„Wir bemühen uns, mithilfe ständiger Kommunikation, Bildung und leicht verfügbarer medizinischer Betreuung, ein gesundes Umfeld zu schaffen. Indem wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern, schaffen wir die Grundlage dafür, unsere Geschäftsziele zu erreichen.“

DANIELLA DE PAUW, MANAGING DIRECTOR SOUTH AFRICA, REGIONAL DIRECTOR – SOUTHERN AFRICAN DEVELOPMENT COMMUNITY AND INDIAN OCEAN



Mitarbeiter

- DHL Supply Chain Mexiko hat sein umfassendes Gesundheitsmanagement in die Geschäftsstrategie eingepasst und hat es – unter Berücksichtigung der Möglichkeiten in einem Schwellenland – auch hervorragend implementiert.
- DHL Express Benelux hat sich des zukunftsweisenden Themas der Re-Integration erkrankter Kollegen in das Arbeitsleben angenommen.
- DHL Express Estland hat sich im Rahmen seiner Gesundheitsaktivitäten pro-aktiv mit dem Thema HIV/Aids auseinandergesetzt. Der baltische Staat ist europaweit am stärksten von der Epidemie betroffen.
- In Deutschland wurden außerdem drei Niederlassungen BRIEF für ihre erfolgreiche, nachhaltige und innovative Arbeit im Gesundheitsmanagement ausgezeichnet.

2010 planen wir,

- unsere Systeme zur Förderung von Gesundheit im Rahmen unserer Konzerngesundheitsrichtlinie weiter auszubauen,
- das Krankenstandsreporting weiter zu detaillieren,
- absehbaren gesundheitlichen Risiken wie spezifischen chronischen Erkrankungen, Infektionserkrankungen und insbesondere den Herausforderungen der demografischen Entwicklung noch systematischer zu begegnen.

Gesundheitsmanagement

Anderen Länderorganisationen dient unser Gesundheitsförderungssystem in Deutschland als Vorbild. Dort initiieren die „Arbeitskreise Gesundheit“ jedes Jahr rund 43.000 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – u. a. zu Ergonomie, Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. Außerdem haben wir Brust- und Darmkrebsvorsorge sowie betriebsärztliche Tests zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Rückenbeschwerden initiiert. International hat das Thema Gesundheitsförderung in Weiterbildungsangeboten für unsere Führungskräfte einen festen Platz, z. B. im „International Business Leadership Program“ oder im Executive Health Check.



Mitarbeiter

Unser Engagement für die betriebliche Gesundheitsförderung findet internationale Anerkennung. Die EU-Kommission (<http://ec.europa.eu>) und der BKK Bundesverband (www.bkk.de) zeichneten uns 2009 erneut mit dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ aus. Dieser im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ (www.move-europe.de) vergebene Preis würdigt herausragendes Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Pandemievorsorge

Die Hauptziele unserer Pandemieplanung sind der Schutz unserer Mitarbeiter vor Infektionen sowie die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit. Die ursprünglich für den Fall einer Vogelgrippe aufgestellten Pandemiepläne erwiesen sich auch angesichts der überraschend aufgetretenen Neuen Grippe A/H1N1 („Schweinegrippe“) als gute Vorbereitung. Wir haben unsere Mitarbeiter mithilfe von Informationskampagnen und Trainings sensibilisiert und auf eine Ausbreitung des Virus vorbereitet. Für eine weltweit koordinierte Planung stellt sich die Größe und Komplexität unseres Konzerns als größte Herausforderung dar. Bei ihrer Bewältigung werden wir von Pandemieverantwortlichen in den Divisionen unterstützt.

Kampf gegen HIV/Aids

Weltweit engagieren wir uns seit vielen Jahren für unsere Mitarbeiter im Kampf gegen HIV/Aids. In Afrika ist das Virus die Haupttodesursache für Menschen im Alter zwischen 15 und 59 Jahren. Genau diese Bevölkerungsgruppe ist aber immens wichtig, um die Infrastruktur des Kontinents aufrechtzuerhalten. Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter in Südafrika mit dem Projekt „Taking Action to Improve South Africa's and DHL Environment“. Damit setzen wir uns ein für freiwillige Beratungen und Testangebote, Kondomautomaten und den Aufbau lokaler Kliniknetzwerke. Als Mitglied der Global Business Coalition on HIV/Aids, Tuberculosis and Malaria (www.gbciimpact.org) fördern wir u. a. das „Health at Home Project“ in Kenia. Es ermöglicht zwei Millionen Menschen in ländlichen Regionen den Zugang zu HIV-Tests.

In Europa ist Estland am stärksten von der Epidemie betroffen. Das Gesundheitsmanagement von DHL Express Estland hat sich daher im Rahmen einer Gesundheitswoche pro-aktiv mit dem Thema HIV/Aids auseinandergesetzt und wurde für seine erfolgreichen Maßnahmen mit dem Gesundheitsförderpreis Corporate Health Award ausgezeichnet.



„Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Diese Auszeichnung zeigt, Gesundheitsförderung ist in unserem Unternehmen eine wichtige Führungsaufgabe und ein klarer Indikator für die Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern.“

DR. ANDREAS TAUTZ CHIEF MEDICAL
OFFICER / HEAD OF CORPORATE
HEALTH MANAGEMENT DEUTSCHE
POST DHL





Mitarbeiter

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wir unterstützen Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit ihre Arbeit wieder aufnehmen. Die gesetzlichen Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland fixierten wir 2002 erstmalig in einer Rahmengesamtbetriebsvereinbarung, die 2007 in einer Konzernbetriebsvereinbarung zur Gesundheitsförderung erneuert wurde. In Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de) und unserer Betriebskrankenkasse Deutsche BKK (www.deutschebkk.de) arbeiten wir in zwei Modellprojekten daran, die Re-Integrationspfade zu verbessern. Auch DHL Express Benelux hat sich beispielhaft dem zukunftsweisenden Thema der Re-Integration erkrankter Kollegen in das Arbeitsleben angenommen.



„Unsere Vorsorgeaktivitäten am Arbeitsplatz helfen, die Aufmerksamkeit von Politik und Gesellschaft für die Notwendigkeit zu erhöhen, das HIV/Aids-Problem anzugehen.“

LAIRE SUURVÄLI, INITIATORIN
„HEALTH WEEK“ UND PREISTRÄGERIN
DES „CORPORATE HEALTH AWARD
2009“, DHL EXPRESS ESTLAND

Über 560.000 Kilometer mit dem Rad zur Arbeit

Seit Jahren beteiligen sich Niederlassungen an der Aktion des Allgemeinen Deutschen Fahrradclubs (www.adfc.de) „Mit dem Rad zur Arbeit“. Im Sommer 2008 erradelten dafür allein am Standort der Konzernzentrale in Bonn 172 Beschäftigte 77.000 Kilometer. Das war nicht nur gut für die Gesundheit, sondern auch für die Umwelt. Ihr blieben zwölf Tonnen CO₂ erspart. Zur Unterstützung unseres Klimaschutzprogramms GoGreen (www.dp-dhl-gogreen.de) haben wir die Initiative 2009 weltweit ausgerollt. Unsere Zielvorgabe war, dass Mitarbeiter 250.000 Kilometer mit dem Rad zur Arbeit fahren und dabei 40 Tonnen CO₂ einsparen. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: 2009 haben unsere Mitarbeiter insgesamt 562.605 Kilometer mit dem Rad zurückgelegt. Sie haben so mehr als 100 Tonnen klimaschädliches CO₂ eingespart.



Mitarbeiter

Arbeitsschutz

Wir sorgen für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf alle Fragen rund um Arbeitsschutz, Gefahrgutmanagement und Sicherheit im Straßenverkehr. Auf diese Weise beugen wir Gefährdungen im öffentlichen Raum vor, die sich aus Verkehr- und Logistikprozessen ergeben könnten.

Gefahrgutmanagement

Als führendes Logistikunternehmen sind wir darauf spezialisiert, als Gefahrgut klassifizierte Güter und Substanzen fachgerecht und sicher zu transportieren. Äußerste Sorgfalt und ein stringentes Risikomanagement stellen sicher, dass mögliche Gefährdungen für Menschen, Umwelt und wichtige Gemeingüter weitestgehend ausgeschlossen sind. Dabei orientieren wir uns an internationalen Standards und beachten die Gefahrgutvorschriften der Vereinten Nationen, die „Recommendations on the Transport of Dangerous Goods Model Regulations“ (www.unece.org).

Global Road Safety-Initiative

Täglich nehmen Tausende unserer Mitarbeiter zu Fuß, per Rad oder mit Kraftfahrzeugen am Straßenverkehr teil. Aus diesem Grund engagieren wir uns für mehr Sicherheit im Straßenverkehr und unterstützen u. a. die Ziele der „European Road Safety Charter“ (www.erscharter.eu). Unsere im Jahr 2007 gestartete „Global Road Safety-Initiative“ bildet dafür eine solide Basis. Zentraler Bestandteil der Kampagne ist der konzernweit gültige „Road Safety Code“. Er umfasst sieben einfache, aber grundlegende und international anwendbare Regeln für verantwortungsvolles und sicherheitsorientiertes Verhalten im Straßenverkehr. Mit einem umfangreichen Informationsangebot, das in deutscher und englischer Sprache im Intranet abrufbar ist, wollen wir unsere Beschäftigten für die Gefahren des Straßenverkehrs sensibilisieren und sie zu einer stets sicherheitsbewussten Verkehrsteilnahme motivieren. Gezielt berücksichtigen wir hierbei die beruflichen und privaten Lebenswelten unserer Mitarbeiter. So lag 2009 der Fokus unserer Initiative auf unserer Vorbildfunktion als professionelle Verkehrsteilnehmer sowie auf der Sicherheit von Kindern im Straßenverkehr.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Mitarbeiter

Best Practice: Netzwerk für Arbeitsschutz

Mit unserem internationalen Arbeitsschutznetzwerk fördern wir die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Arbeitsschutzexperten in unserem Konzern. Das Netzwerk umfasst rund 200 Mitglieder in 61 Ländern und Regionen, die sowohl operativ als auch strategisch für Arbeitsschutz zuständig sind. Um den Austausch zu erleichtern, installierten wir 2009 eine intranetbasierte Plattform. Hier können sich Mitarbeiter über Arbeitsschutzthemen austauschen, über aktuelle Aktionen informieren, die Unfalldatenbank einsehen und Präsentations- und Schulungsunterlagen herunterladen.



„Sicherheit liegt in der Verantwortung aller. Wir setzen weltweit auf Koordination, Kommunikation und Zusammenarbeit.“

PHILIP S. RENAUD II, CPCU,
DEUTSCHE POST DHL SUPPLY CHAIN
VICE PRESIDENT, HEAD GLOBAL
HEALTH, SAFETY AND ENVIRONMENT





Mitarbeiter

Talente finden und fördern

Unser Erfolg ist die Summe der Erfolge unserer rund 500.000 Mitarbeiter weltweit. Deshalb möchten wir talentierte und motivierte Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen, sie fördern und an uns binden. Das ist eines der Kernziele unserer Konzernstrategie, der Strategie 2015 (www.dp-dhl.com): Deutsche Post DHL setzt alles daran, zum „Employer of Choice“ – zum bevorzugten Arbeitgeber der Logistikbranche – zu werden.

Mitarbeiter gewinnen

Für unseren Konzern ist es überlebenswichtig, auf Veränderungen in der globalen Wirtschaft ebenso planvoll wie flexibel zu reagieren. Gezieltes Personalmarketing und effiziente Personalgewinnung im globalen Kontext sind deshalb für unsere Zukunft von strategischer Bedeutung. Denn nur mit besonders qualifizierten Arbeitskräften können wir uns im internationalen Kontext optimal positionieren.

Gemeinsam wachsen

Wir sind ein „lernendes Unternehmen“ und geben unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich beruflich zu qualifizieren und sich persönlich weiterzuentwickeln. Mit dieser Lernkultur stellen wir uns dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandel und erhöhen unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Potenziale gezielt stärken

Wir möchten unsere Führungskräfte bei ihren herausfordernden Aufgaben optimal unterstützen. Damit zeigen wir unseren Respekt vor ihren persönlichen Fähigkeiten und gewährleisten, dass sie die besten Resultate erzielen.

Ausbildung mit Perspektive

Deutsche Post DHL bietet vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten an. Wir fördern bewusst junge Menschen, damit uns auch künftig qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Eine Ausbildung bei uns ist oft der Grundstein für eine erfolgreiche Karriere im Konzern.



Mitarbeiter

Mitarbeiter gewinnen

Auch in der Wirtschaftskrise sind qualifizierte Fach- und Führungskräfte gefragt. Im Wettbewerb um erstklassiges Personal setzen wir auf vielfältige Kanäle bei der Talentsuche.

Im Rahmen einer weltweiten Befragung von 120.000 Studenten, durchgeführt durch die US-amerikanische Unternehmens- und Kommunikationsberatung Universum (www.universumglobal.com) schaffte es DHL als einziges Logistikunternehmen unter die 50 attraktivsten Arbeitgeber (Platz 42). Wir sind also auf einem guten Weg, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Bewerbersuche via Internet

Unsere Karriere-Webseite ist eine der wichtigsten Anlaufstellen für potenzielle Mitarbeiter. Wir schreiben jedes Jahr mehr als 12.000 Stellen elektronisch aus, und unsere Datenbank enthält bereits über 500.000 Bewerber. Das Marktforschungsinstitut Potentialpark bewertete unser Karriereportal im „Top Employer Web Benchmark 2009“ als zweitbestes in Deutschland und drittbestes in Europa. (www.potentialpark.com)

Faszination Logistik

2008 haben wir die Initiative „Discover Logistics“ (www.dhl-discoverlogistics.com) gestartet, um die Logistik als spannende Zukunftsbranche vorzustellen und DHL als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Mehr als 8.500 Teilnehmer aus 122 Ländern haben sich auf der Online-Plattform registriert. Im Januar 2009 traten die zehn besten Teams beim Finale in Deutschland gegeneinander an. 46 Finalisten aus zwölf Ländern bearbeiteten Fallstudien zum Thema Logistiknetzwerke sowie zu unseren Konzernprogrammen First Choice und GoGreen. Die besten Teams wurden für ihre Leistung mit Gutscheinen für ihre Weiterbildung ausgezeichnet. Die Rückmeldungen der Teilnehmer zeigen, dass die Initiative dazu beiträgt, qualifizierte Nachwuchskräfte für unsere Branche zu interessieren.



Mitarbeiter

Zusammenarbeit mit Universitäten

Wir arbeiten intensiv mit Universitäten in Europa, Amerika, Asien und im Mittleren Osten zusammen. 2009 erhielten Studierende aus aller Welt Gelegenheit, Deutsche Post DHL über Veranstaltungen kennenzulernen. Sie konnten in Simulationen und Kommunikationstrainings an wichtigen Konzernthemen wie beispielsweise „Unternehmensverantwortung“ oder „Prozessoptimierung“ arbeiten. Auf diese Weise haben junge Talente unseren Konzern frühzeitig als attraktiven Arbeitgeber kennen- und schätzen gelernt.

Wir geben MBA-Studierenden (Master's of Business Administration Studierenden) renommierter Universitäten Gelegenheit, praktische Erfahrungen in unserem Unternehmen zu sammeln. Mithilfe des MBA-Praktikumsprogramms entwickeln und binden wir talentierte Kandidaten. Seit 2002 haben 300 MBA-Studenten 45 anspruchsvolle MBA-Projekte in Asien, Europa und Amerika bearbeitet.

Mit uns wachsen

2009 haben wir 31 Hochschulabsolventen in unserem 18-monatigen konzernweiten Traineeprogramm „GrOW“ (Graduate Opportunities Worldwide) eingestellt. Während des Programms machen sich die Trainees mit den Prozessen, Strukturen und Kunden unseres Unternehmens vertraut und erarbeiten sich so fundierte Grundlagen. Zusätzlich zu ersten Projekterfahrungen in unterschiedlichen Fach- und Funktionsbereichen erhalten die Trainees Coachings in Projektmanagement, Kommunikation, Unternehmensführung und Change Management. Unser „GrOW-Programm“ unterstützt uns dabei, einen Pool von qualifizierten, hoch motivierten und international flexiblen Nachwuchskräften aufzubauen.

2010 planen wir,

- den Roll-out unserer neuen „Employer Value Proposition (EVP)“, unterstützt durch eine umfassende Kommunikations-Toolbox,
- die Einführung eines neuen Karriereportals für DHL,
- die Entwicklung unseres Karrieremodells,
- den weiteren Roll-out unserer e-Recruiting-Plattform auf weitere Länder und Unternehmensbereiche.

Im Duo erfolgreich: AIESEC und Deutsche Post DHL

Seit 1996 ist Deutsche Post DHL globaler Partner der weltgrößten Studentenorganisation AIESEC (www.aiesec.de). In dieser Zeit haben wir mehr als 650 Praktikumsplätze an über 50 Standorten bereitgestellt. Die AIESEC-Praktikanten werden in Bereichen wie Strategie, Marketing und Vertrieb, Finanzen, IT und HR auf einem hohen Verantwortungsniveau eingebunden. Mehr als 50 % von ihnen werden anschließend im Unternehmen weiterbeschäftigt.





Mitarbeiter

Personalentwicklung und Weiterbildung

Wir unterstützen die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter und bieten ihnen umfassende Programme zur Weiterentwicklung und Analyse ihrer Ziele und Perspektiven an. 2009 erhielt jeder unserer Mitarbeiter durchschnittlich 1,5 Trainingstage. Unser Performance-Managementprozess „motiv8“ hilft uns dabei, Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten und Ziele zu fördern. 2009 haben wir den „motiv8“-Prozess angepasst und unser Leitprinzip „Respekt und Resultate“ in die Leistungsbeurteilung integriert. Wir haben darüber hinaus die Bewertungskriterien weiterentwickelt, um die Leistungen unserer Mitarbeiter präziser bewerten zu können.



Entwicklungstools für unsere Mitarbeiter

Wir haben 2009 die Einführung von Tools zur Erstellung individueller Entwicklungspläne fortgesetzt, z. B. unsere konzernweite e-Learning-Plattform „mylearningworld.net“ und unser Coaching-Tool „eAdvisor“. Mithilfe dieser Angebote können wir gezielt globale, regionale oder lokale Trainings auswählen, um die Kompetenzen unserer Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Das Angebot auf der konzernweiten Online-Trainingsplattform „mylearningworld.net“ haben wir auf über 2.000 Kurse erweitert. Die Themen reichen von allgemeinen Führungskompetenzen über Inhalte zu unseren Konzerninitiativen bis hin zu IT-Anwendungen. Konzernweit wird diese Plattform von rund 50.000 Mitarbeitern aktiv genutzt. Im Jahr 2009 konnten unsere Mitarbeiter über „mylearningworld.net“ an 96.000 Kursen teilnehmen und diese erfolgreich abschließen. 2010 wollen wir das Angebot weiter ausbauen.

2009 haben wir u. a. das Basistraining „Spielregeln für den Alltag“ entwickelt. Es vermittelt anhand von Fallbeispielen aus der täglichen Arbeit die Inhalte unseres Code of Conduct (www.dp-dhl-career.com). Die acht Fragen drehen sich dabei um die Themen Diskriminierung, Umgang mit Firmeneigentum, um unser Leitprinzip „Respekt und Resultate“ sowie um Qualität und Verantwortung.

Darüber hinaus haben wir weiterhin in „Get Abstract“ investiert, einem Service, mit dessen Hilfe unsere Mitarbeiter Zusammenfassungen von Büchern zu verschiedenen Management- und allgemeinen Themen abrufen können. Zudem haben wir den „eAdvisor“ erweitert und speziell auf vier Managementebenen





Mitarbeiter

zugeschnitten. Schließlich haben wir unser „70/20/10-Modell“ zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter eingeführt. Dieser Denkansatz verdeutlicht Führungskräften und Mitarbeitern, wie wichtig es ist, die Entwicklung ausgewogen zu fördern: im eigenen Aufgabenbereich „on the job“ (70 %), durch Mentoring und Coaching „near the job“ (20 %) und in Seminaren „off the job“ (10 %).

DHL Freight Forwarding Academy

Das beste Team in der Branche zu stellen – das ist das strategische Ziel von DHL Global Forwarding, Freight (DGFF). Mit der 2009 eingeführten „DHL Freight Forwarding Academy“ will der Unternehmensbereich ein herausragendes Entwicklungsangebot bereitstellen. Als virtuelle Lernumgebung bietet die Online-Plattform den Mitarbeitern vielfältige Angebote, darunter e-Learning-Programme, Kataloge zu Präsenztrainings und Fachliteratur. Der Fokus der Academy lag zunächst auf e-Learning-Kursen, um das Angebot allen DGFF-Mitarbeiter zugänglich zu machen. 2009 wurden über 54.000 Kursteilnahmen – dreimal mehr als im Jahr 2008 – erfolgreich abgeschlossen.

Sprachkenntnisse online verbessern

Englisch ist die Lingua Franca in unserem Konzern. Eine effiziente Kommunikation ist bei der Steuerung von Prozessen und Projekten in über 220 Ländern ein wichtiger Erfolgsfaktor. Deshalb ermöglichen wir seit 2009 unseren Mitarbeitern, ihre Englisch-Kenntnisse mithilfe eines Online-Lernmoduls zu verbessern.

2010 planen wir,

- eine „DHL Academy“ nach dem Vorbild unserer „DHL Freight Forwarding Academy“ aufzubauen,
- Zertifikate für Mitarbeiter einzuführen, die mehrere Trainingsmodule abschließen,
- viele unserer Präsenztrainings in e-Learning-Kurse umzuwandeln.

Führungskräfteentwicklung





Mitarbeiter

Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Der Entwicklung unserer Führungskräfte, die unser Leitprinzip „Respekt und Resultate“ vorleben, messen wir eine besondere Bedeutung bei.

Die Führungskräfteentwicklung bei Deutsche Post DHL basiert auf „motiv8“ – unserem umfassenden Performance-Managementsystem zur Identifizierung von Leistungs- und Potenzialträgern. Alle Top-Führungskräfte haben sich zudem 2009 einem 360-Grad-Feedback unterzogen. Mit diesen Instrumenten sowie individuellen Coachings identifizieren wir Stärken und Verbesserungspotenziale unserer Führungskräfte und leiten persönliche Entwicklungsziele ab. Jeder Führungskraft wird zudem ein fester Ansprechpartner benannt, der sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt.

Führungskräfte von morgen fördern

Unser „International Business Leadership Program“ bietet Führungskräften unseres Unternehmens die Möglichkeit, bereichsübergreifende Netzwerke aufzubauen, Geschäftsstrategien kennenzulernen und ihre Führungsqualitäten weiterzuentwickeln. 2009 nahmen wieder mehr als 100 internationale Führungskräfte an dem Programm teil.

Seit 2006 ermöglichen wir ausgewählten Führungskräften, ihre Kompetenzen durch einen Abschluss als Executive Master of Business Administration an einer der weltweit führenden Business Schools wie zum Beispiel der Rotterdam School of Management, dem Instituto de Empresa Madrid oder der Thunderbird School of Global Management abzurunden. Sie können sich berufsbegleitend auf allgemeines Management, Logistik oder Finanzen spezialisieren. Seit der Einführung des Programms haben 22 Führungskräfte einen solchen Abschluss erworben.

Unser Nachfolgemanagement knüpft an die Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte an. Unsere Talent-Broker und Experten für die Besetzung von Führungspositionen trugen 2009 dazu bei, dass wir 89 % aller Führungspositionen (Vorjahr: 87 %) intern besetzen konnten.

2010 planen wir,

- unser „International Business Leadership Program“ mit Blick auf Erkenntnisse aus den wirtschaftlichen Herausforderungen des Jahres 2009 zu überarbeiten

Ausbildung





Mitarbeiter

Junge Menschen sind unsere Zukunft – denn auch in den kommenden Jahren sind wir auf qualifizierte Fachkräfte mit den richtigen Kompetenzen und Berufsabschlüssen angewiesen. Wir stehen vor der Herausforderung, dass die Zahl der Schulabgänger durch den demografischen Wandel in Deutschland deutlich zurückgehen wird. Deshalb bieten wir jungen Menschen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten und stellen so die Weichen für ihren erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben. Gleichzeitig leisten wir mit unseren Ausbildungsangeboten und Bildungsinitiativen einen wichtigen gesellschaftspolitischen Beitrag.

Ausbildung mit Perspektive

2009 haben wir in Deutschland etwa 1.600 jungen Menschen eine Ausbildung ermöglicht, entweder in einem unserer 20 Ausbildungsberufe oder durch ein Studium an der Dualen Hochschule in einer von elf Fachrichtungen. In unserem Konzern beschäftigen wir im Jahresdurchschnitt weltweit rund 3.700 Auszubildende.

In einem Ausbildungspakt mit der Gewerkschaft ver.di hatten wir uns verpflichtet, in den Jahren 2007 bis 2009 mindestens 30 % unserer Auszubildenden und Absolventen dualer Studiengänge eine weiterführende Beschäftigung anzubieten. Tatsächlich haben wir 2009 fast 70 % aller geeigneten Auszubildenden die Übernahme angeboten.

2009 haben wir unser „Top-Azubi Programm“ zur Förderung und Bindung leistungsstarker Auszubildender fortgesetzt. Wir fördern damit die besten 5 % eines Jahrgangs und garantieren ihnen frühzeitig die Übernahme in eine Festanstellung nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung. 2009 haben wir 77 „Top-Azubis“ ausgewählt.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Mitarbeiter

Frühzeitig Kontakte knüpfen

Mit unseren über 300 Schulkooperationen und Bildungsinitiativen in Deutschland engagieren wir uns bereits vor Ausbildungsbeginn für die Qualifikation junger Menschen und binden sie frühzeitig an unseren Konzern. So bereiten wir mit unserem Programm „Perspektive Gelb“ junge Menschen mit eher schlechten Startchancen am Arbeitsmarkt auf die Berufswelt vor.

2009 haben wir erstmals gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Teach First Deutschland (www.teachfirst.de/) zweiwöchige Sommercamps durchgeführt. Camp4us richtet sich an die Kinder unserer Mitarbeiter. Rund 170 Jugendliche haben die Gelegenheit wahrgenommen, ihre Talente und Stärken zu entdecken und sich unter anderen mit der bevorstehenden Berufswahl auseinanderzusetzen.

2010 planen wir,

- den Ausbau unseres Ausbildungsmarketings, um unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu sichern,
- unsere Schulkooperationen in Deutschland weiter zu standardisieren und zu professionalisieren.



„Das ‚Top Azubi Programm‘ war eine tolle Chance für mich. Ich habe sehr viel mitgenommen – fachlich und persönlich.“

**BRIKENO POPAI, AUSZUBILDENDER
DHL FREIGHT, DUISBURG UND
TEILNEHMER DES TOP AZUBI
PROGRAMMS 2009**





Mitarbeiter

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern

In unserem Unternehmen pflegen wir eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretern. Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereiches und führen die Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht. Wir orientieren uns an den Grundsätzen des Global Compact (www.unglobalcompact.org) der Vereinten Nationen und respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der International Labour Organization (www.ilo.org) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.

Im europäischen Wirtschaftsraum führen wir den Dialog im Rahmen unseres Deutsche Post DHL Forums. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv im „Ausschuss für Sozialen Dialog Post“ in der Europäischen Union (<http://europa.eu>).

Zudem führen wir seit 2009 zentral im kleinen Kreis Gespräche mit Vertretern der Gewerkschaftsbündnisse UNI Global Union und der International Transport Workers Federation (ITF), um grundsätzliche Konzernthemen zu erörtern.

Tarifeinigung Deutsche Post AG

In Deutschland arbeiten wir in allen Bereichen der Deutsche Post AG und in mehr als 90 % unserer Tochtergesellschaften mit Betriebsräten zusammen.

Wir haben mit der Gewerkschaft ver.di 2009 einen wichtigen Tarifabschluss für die 130.000 Arbeitnehmer der Deutschen Post AG verhandelt. Mit der Tarifeinigung vom 30. Oktober 2009 haben wir den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Zudem haben wir uns auf eine Reihe von Maßnahmen verständigt, um Kosten zu senken. Angesichts rückläufiger Sendungsmengen im Briefgeschäft ist dies ein wichtiger Schritt für die Zukunftssicherung der Deutsche Post AG und unseres gesamten Konzerns.

2010 planen wir,

- das Deutsche Post DHL Forum weiterhin aktiv über grenzüberschreitende europäische Angelegenheiten zu informieren,
- die Gespräche mit der UNI Global Union und der International Transport Workers Federation fortzuführen.



„In einem Unternehmen, in dem die Mitarbeiter der wichtigste Wert sind, ist der Dialog mit unseren Mitarbeitern und deren Vertretern unerlässlich!“

RIA HENDRIKS,
ZENTRALBEREICHSLIMITERIN
HR RICHTLINIEN PERSONAL & LABOR
MANAGEMENT, DEUTSCHE POST DHL

Deutsche Post DHL Forum

Das Deutsche Post DHL Forum ist ein gemeinsames Gremium von Arbeitnehmer- und Managementvertretern aus 29 europäischen Ländern. Es entspricht einem europäischen Betriebsrat. Mit diesem konzernspezifischen Forum fördern wir die direkte, offene Kommunikation. In Übereinstimmung mit der Entwicklungsvereinbarung haben wir die Organisationsstruktur des Forums an die Entwicklung des Konzerns angepasst und durch die Einrichtung von Business Committees die Nähe zum Geschäft erhöht.





Mitarbeiter

Ideenmanagement

Innovationsfähigkeit ist für uns ein entscheidender Erfolgsfaktor. Denn nur Unternehmen, die ihre Prozesse, Produkte und Services kontinuierlich verbessern, werden ihre Wettbewerbsposition langfristig behaupten können. Unsere Mitarbeiter sind Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet. Mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen tragen sie zu unserem Erfolg bei.

Ideen mit Wertschöpfungspotenzial

2009 haben unsere Mitarbeiter weltweit rund 227.000 Vorschläge eingereicht, um Arbeitsprozesse effektiver zu gestalten, Reparatur- und Energiekosten zu senken sowie den Umweltschutz zu verbessern. Der daraus erzielte Nutzen für unser Unternehmen bezifferte sich auf 262 Mio. € (Vorjahr: 265 Mio. €). Die auch im Jahr 2009 gestiegene Anzahl an Verbesserungsvorschlägen zeigt, dass Ideenmanagement zehn Jahre nach seiner Einführung bei Deutsche Post DHL populärer denn je ist. Unsere Mitarbeiter schätzen dieses Instrument, um eigene innovative Vorschläge einzubringen und so zur Wertschöpfung im Unternehmen beizutragen.

International auf dem Vormarsch

In Deutschland hat das Ideenmanagement bereits ein sehr hohes Niveau erreicht. Doch auch in unserem globalen Netzwerk bringen mehr und mehr Mitarbeiter ihre Vorschläge ein. Einer davon kommt aus Nordamerika, wo wir das Ideenmanagement bereits Mitte 2007 bei DHL Global Forwarding erfolgreich eingeführt haben. Hier regte die Mitarbeiterin Michelle Merrick an, Energielieferverträge wieder auszuschreiben und neu zu verhandeln. Dadurch erzielte der Standort Dallas (USA) eine unmittelbare Kostensenkung von knapp 150.000 US-Dollar. Ihr Vorschlag wurde auch an allen übrigen Standorten von DHL Global Forwarding in Nordamerika aufgegriffen. 2009 folgten darüber hinaus Pilotprojekte in Europa, beispielsweise bei DHL Express UK und DHL Supply Chain Niederlande.

Best Practice: 10 Jahre modernes Ideenmanagement bei Deutsche Post DHL

Seit 1999 ehren wir die jeweils besten Ideengeber eines Jahrgangs mit einer Mitgliedschaft in unserem „Club der Denker“. Über 500 Mitarbeiter sind in den vergangenen zehn Jahren so für ihr besonderes Engagement ausgezeichnet worden.



„Die Instrumente des Ideenmanagements helfen mir, das Fachwissen meiner Mitarbeiter strukturiert aufzugreifen und Veränderungsprozesse anzustoßen.“

MANFRED BONN, ABTEILUNGSLEITER
PERSONAL/SERVICE, NIEDERLASSUNG
BRIEF DÜSSELDORF, DEUTSCHLAND



„Der Erfolg von Deutsche Post DHL heute und in Zukunft hängt maßgeblich davon ab, inwieweit die Organisation es schafft, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter auszuschöpfen. Ideenmanagement stellt den Prozess, das Instrument und das Belohnungssystem dafür bereit.“

PIETER METZ, MANAGER GESUNDHEIT,
SICHERHEIT, UMWELT UND QUALITÄT,
PROGRAMM-MANAGEMENT
FIRST CHOICE, GOGREEN UND
IDEENMANAGEMENT, ABTEILUNG
OPERATIONS EXCELLENCE, DHL SUPPLY
CHAIN, NIEDERLANDE





Mitarbeiter

Insgesamt haben fast 6.000 Menschen an den „Club der Denker“-Veranstaltungen teilgenommen. Bis heute sind rund 1,5 Mio. Verbesserungsvorschläge eingereicht worden. Die aus diesem Zeitraum berechenbaren Einsparungen daraus belaufen sich in Summe auf über 1,4 Mrd. €.

Dem Deutschen Institut für Betriebswirtschaft (dib) zufolge nimmt die Deutsche Post DHL mit ihrem Ideenmanagement seit Jahren die unangefochtene Spitzenposition unter deutschen Unternehmen ein. 2009 zeichnete das Institut Personalvorstand Walter Scheurle für seine „herausragenden Leistungen und Ergebnisse bei der nachhaltigen Förderung des Ideen- und Innovationsmanagements als Führungsinstrumenten“ mit dem erstmals verliehenen dib Management Award aus.

Best Practice: „Sprintspar-Idee 2009“

Fast 7.000 Ideen reichten Mitarbeiter des Unternehmensbereichs BRIEF 2009 bei einem Wettbewerb zum Thema Sprintsparen ein. Eine davon stammt von Rudolf Hoppert, Zusteller in der Niederlassung BRIEF Würzburg. „Wo immer ich kann, lasse ich das Dienstfahrzeug stehen und stelle zu Fuß zu“, so Hoppert. „Denn das dauernde Ein- und Aussteigen und das damit verbundene Anfahren kostet nicht nur unnötig Zeit, sondern auch Sprit.“ Lohn der Mühe: Er verbrauchte 31 % weniger Sprit als Zusteller in vergleichbaren Bezirken.

Best Practice: ThinkGreen – GoGreen

Beim Wettbewerb „ThinkGreen – GoGreen“ sammelte DHL Express in fünf Ländern Ideen rund um den Klimaschutz. Doron Aviman und Brian Boenk aus Dänemark hatten einen der besten Einfälle. Sie entwickelten eine automatisierte Stromsparleiste auf USB-Basis für jeden PC-Arbeitsplatz. An diese Leiste können Zubehör wie Maus, Drucker und Scanner angeschlossen werden. Beim Abschalten des Rechners wird so auch die Stromzufuhr zu allen verbundenen Geräten unterbrochen. Durch diese Maßnahme können Kosten von bis zu 4.500 € pro Standort eingespart werden.

2010 planen wir,

- die Instrumente des Ideenmanagements weiter auszubauen, um das kreative Potenzial unserer Mitarbeiter für den Erfolg unserer Konzerninitiativen zu nutzen,
- das Ideenmanagement fester in den Regionen und Divisionen verankern.



„Jeder sollte jeden Tag auf
Neue seinen
Arbeitsbereich auf
Verbesserungspotenziale
hin prüfen. Für unsere
Kunden First Choice zu
sein, beginnt mit dem
eigenen Beitrag.“

MARKUS SCHMID
NIEDERLASSUNG BRIEF DORTMUND,
DEUTSCHLAND



GESELLSCHAFT



Gesellschaft

Wir bei Deutsche Post DHL sind uns bewußt, dass wir eine spezielle Verantwortung tragen, sowohl unsere globale Präsenz als auch die Kompetenzen, Erfahrungen und das Engagement unserer Mitarbeiter in aller Welt für gesellschaftliche Belange einzusetzen. Auf Grundlage unserer Konzernstrategie 2015 wollen wir mit unserem gesellschaftlichen Engagement gezielt und nachhaltig einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern.

Menschen helfen – GoHelp

In Kooperation mit starken Partnern wollen wir die Lebensbedingungen von Menschen verbessern. In Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen, Regierungen und lokalen Flughäfen leisten wir effektive Nothilfe in Katastrophengebieten. Um auf die logistischen Herausforderungen im Notfall vorzubereiten, organisieren wir zusätzlich Schulungsprogramme in gefährdeten Regionen. Als Partner von UNICEF engagieren wir uns im Kampf gegen Kindersterblichkeit.



Bildung fördern – GoTeach

Als einer der größten Arbeitgeber weltweit, steht das Programm GoTeach für unser Engagement für bessere Bildung und gerechte Bildungschancen - im Interesse unserer Kinder sowie unserer eigenen Zukunft als führender Logistikdienstleister. Wir ermutigen und entwickeln Initiativen, die Menschen in ihrem Bildungsprozess unterstützen und ihre persönlichen Kompetenzen erweitern.



Engagement vor Ort

Gesellschaftliche Verantwortung zu leben, beginnt vor Ort. Bei der Umsetzung unserer Corporate-Responsibility-Programme bauen wir auf das Engagement, die Kompetenzen und die Begeisterung unserer rund 500.000 Mitarbeiter in aller Welt. Wir fördern ihre Teilnahme an zahlreichen lokalen Initiativen in unseren strategischen Schwerpunktbereichen: GoGreen, GoHelp und GoTeach.



Im Rahmen unseres Standortprogramms "Für Bonn. In Bonn." fördern wir zahlreiche Projekte und leisten einen gesellschaftspolitischen Beitrag im direkten Umfeld unseres Konzernsitzes.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GOHELP – MENSCHEN HELFEN

Partner im Katastrophenfall: Deutsche Post DHL und die Vereinten Nationen

11.000 Tote und Kosten von 50 Milliarden US-Dollar sind Schätzungen zufolge die Bilanz der Naturkatastrophen allein des Jahres 2009. Die weltweite Präsenz von Deutsche Post DHL, unser Logistik-Netzwerk und unsere Erfahrungen in internationalen Hilfseinsätzen sind beste Voraussetzungen, um den Menschen zu helfen, die von solchen katastrophalen Ereignissen betroffen sind. Unsere Hilfe konzentriert sich auf zwei Kernbereiche: Logistische Unterstützung bei Naturkatastrophen sowie Katastrophenvorsorge.

Den sichtbarsten Beitrag leisten die DHL Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams – kurz DRTs), die wir in Zusammenarbeit mit dem UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UNOCHA) kostenlos zur Verfügung stellen. Im Fall von Naturkatastrophen übernehmen sie den Umschlag eintreffender Hilfsgüter mit dem Ziel, Engpässe und Zeitverzögerungen an den betroffenen Flughäfen zu verhindern.

Zusammen mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) unterstützen wir darüber hinaus Verantwortliche vor Ort, Vorsorge für Katastrophenfälle zu treffen. Unser Programm Get Airports Ready for Disaster (GARD) bereitet Flughäfen auf Notfalleinsätze vor.

Katastropheneinsatzteams

Sofortige Hilfe im Notfall kann Tausende von Leben retten.

> Logistik im Wettlauf mit der Zeit

Präventiver Katastrophenschutz

„Get Airports Ready for Disaster“ (GARD) bereitet Flughäfen auf Notfallsituationen vor.

> Fit für den Notfall

Innovative Transportlösung

DHL Transportsäcke haben sich in zahlreichen Katastropheneinsätzen bewährt.

> Einfach genial: Speedballs



Gesellschaft

Unsere Partner

In Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern mobilisieren wir humanitäre Hilfe.

> Gemeinsam helfen

Katastropheneinsatzteams

Logistik im Wettlauf mit der Zeit

Rasche Hilfe rettet Menschenleben, das zeigt sich bei Naturkatastrophen immer wieder. Der schnellen und gezielten Verteilung von Hilfsgütern kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu. Als Engpässe erweisen sich oft die betroffenen Flughäfen, auf denen die Güter umgeschlagen werden müssen. Aufgabe der DHL Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams – kurz DRTs) ist es, diese Engpässe zu beheben.

Ein globales Netzwerk: Die Katastropheneinsatzteams

Es gibt weltweit drei Teams mit rund 200 freiwilligen DHL-Helfern, die jederzeit und überall auf der Welt einsatzbereit sind:

- DRT Americas in Panama
- DRT Middle East/Africa in Dubai
- DRT Asia Pacific in Singapur

Jederzeit und überall einsatzbereit

Im Katastrophenfall schicken wir unsere speziell geschulten Logistikexperten zu den Flughäfen, die mit den logistischen Aufgaben wie Lagerung und Inventaraufstellung betraut sind. Dort sorgen unsere Teams dafür, dass die wichtigsten Hilfsgüter wie Lebens- und Arzneimittel oder Hygieneartikel schnell ans Ziel gelangen – und das selbst unter den schwierigsten Bedingungen.

Die Teams sind spätestens innerhalb von 72 Stunden einsatzbereit und werden vom UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) abgerufen. Sie bilden ein globales Netzwerk und decken nahezu alle Gebiete der Erde ab, die häufig von Naturkatastrophen betroffen sind.



„Während dieser Einsätze haben sich unsere Bemühungen der letzten drei Jahre wirklich bezahlt gemacht. Wir haben hervorragende Netzwerke aufgebaut und uns bei Regierungs- und Hilfsorganisationen einen ausgezeichneten Ruf erworben.“

**MATT HEMY, VIZEPRÄSIDENT,
SECURITY AND CRISIS MANAGEMENT,
DHL EXPRESS ASIA PACIFIC**

Gesellschaft

Im Jahr 2009 sah sich das DRT Asia-Pacific gleich mit drei verschiedenen Herausforderungen in Asien konfrontiert: Auf den Philippinen, in Indonesien und auf Samoa hatten Stürme gewütet, die Erde bebt und Tsunamis das Land verwüstet. Und das alles innerhalb weniger Tage. Tausende von Menschen starben, vielen mangelte es an Lebensmitteln, Wasser und einem Dach über dem Kopf. Unsere DRTs unterstützten die Vereinten Nationen, lokale Behörden und Hilfsorganisationen an den Flughäfen von Manila, Padang und Samoa. Dieser erfolgreiche Einsatz an verschiedenen Fronten hat gezeigt, dass wir in der Lage sind, gleichzeitig bei mehreren Katastrophen in unterschiedlichen Ländern der Erde zu helfen.

DHL Disaster Response Teams: Umfang der Hilfsleistungen				
				
Entladung von Flugzeugen	Güterabwicklung • Abladung der Güter von den Flugzeugpaletten • Umschichtung der Lieferungen auf Holzpaletten • Abwicklung mit oder ohne Gabelstapler • Unterstützung bei der Zollabwicklung	Lagermanagement • Sortierung und Einlagerung der Güter • Inventarisierung	Beladung • Verladung der Hilfsgüter auf Lastwagen oder Hubschrauber	Weitertransport

Hilfe, die ankommt ...

... in Chile 2010

Eines der stärksten Erdbeben der letzten hundert Jahre hat die chilenische Stadt Concepción am 27. Februar 2010 mit einer Stärke von 8,8 auf der Richterskala erschüttert. 500 Menschen starben und mehr als 500.000 Häuser wurden zerstört. Das DHL Disaster Response Team begann am 5. März 2010 seinen Einsatz mit sechs Freiwilligen, um den chilenischen Katastrophenschutz ONEMI beim Transport von Hilfsgütern zu unterstützen.

An den beiden betroffenen Flughäfen in Santiago de Chile und Concepción sorgte das DRT dafür, dass 10.300 DHL-Transportsäcke gefüllt mit über 206 Tonnen an Gütern wie Nahrungsmittel, Wasser und Decken gepackt wurden.



Gesellschaft

Das Team wurde dabei von 65 freiwilligen DHL-Mitarbeitern unterstützt.

In Concepción fokussierte sich das DRT vor allem auf die Verbesserung des Bestell- und Verteilungssystems vor Ort. 80 freiwillige DHL-Mitarbeiter transportierten gespendete Hilfsgüter auf 40 DHL-LKW in die Katastrophenregion. Die LKW fuhren im Auftrag der Hilfsorganisation Hogar de Cristo und hatten ungefähr 25 Tonnen Güter geladen.

... in Haiti 2010

Ein Erdbeben der Stärke 7,0 auf der Richterskala erschütterte Haiti am 12. Januar 2010. Die Hauptstadt Port-au-Prince wurde stark zerstört. Unser in Panama ansässiges Katastropheneinsatzteam Americas erreichte den internationalen Flughafen Toussaint L'Ouverture innerhalb von 48 Stunden nach dem Beben. Ein DRT aus zehn freiwilligen DHL-Helfern war als erstes Logistikteam vor Ort. Angesichts der Logistikprobleme wurden die Kompetenzen des DRT für die Verteilung von Hilfsgütern dringend benötigt. In der ersten Woche konnten über 500 Tonnen Hilfsgüter vom DRT verarbeitet und temporär zwischengelagert werden.

Ein Woche nach dem Erdbeben verlagerte unser DRT den Einsatzort von Haiti zum Las Americas International Airport in Santo Domingo, der Hauptstadt der Dominikanischen Republik. Bis Ende Januar 2010 leistete ein Team aus fünf freiwilligen DHL-Helfern in enger Abstimmung mit verschiedenen Hilfsorganisationen weitere Hilfe beim Ausladen humanitärer Hilfslieferungen wie Trinkwasser, Medizin oder anderer Hilfsgüter. Das DRT leitete ein 3.000 Quadratmeter großes Lager, in dem ankommende Hilfsgüter von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) gelagert und sortiert wurden.

Anschließend ging das DRT zurück nach Port-au-Prince, um verschiedene NGOs bis zum 6. Februar 2010 zu unterstützen. In den drei Einsatzphasen waren insgesamt 36 Freiwillige im Einsatz, die mehr als 2.000 Tonnen an Hilfsgütern verladen.

... auf den Philippinen 2009

Der Taifun Ketsana (Ondoy) traf die Philippinen am 26. September 2009 und überflutete weite Teile der Inselgruppe. Das DRT Asia-Pacific startete seinen Einsatz am 2. Oktober. Die Häuser und Wohnungen von beinahe 1,9 Mio. Menschen in Manila und den umliegenden Gebieten wurden von den Wassermassen überflutet. Tausende Einwohner wurden obdachlos.



„Die Hilfe des DRTs vor Ort war unglaublich wertvoll. Wir hatten keine Zeit zu verlieren, und das Team von DHL brachte mit seinen Fachkenntnissen und seiner Einsatzbereitschaft die Dinge schnell ins Rollen. Diese Zusammenarbeit hat die Aktion wirklich erleichtert. Wir hoffen, dass wir auch in Zukunft auf sie zählen können.“

MATTHEW HOLLINGWORTH,
LEITER DER GLOBAL LOGISTICS
CLUSTER SUPPORT CELL,
WELTERNÄHRUNGSPROGRAMM DER
VEREINTEN NATIONEN





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Mit der Unterstützung des DRTs konnten 450 Tonnen Hilfsgüter – darunter Lebensmittel, Hygieneartikel, Geräte zur Wasseraufbereitung, Zelte und Planen – entladen, zwischengelagert und zum Weitertransport an die Bedürftigen vorbereitet werden. Die Hilfslieferungen kamen von Organisationen wie dem Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen, USAID, dem Roten Kreuz und Ärzte ohne Grenzen. Während des dreiwöchigen DRT-Einsatzes leisteten insgesamt 20 freiwillige DHL-Mitarbeiter logistische Unterstützung am Flughafen Manila.

Unsere Absichtserklärung zum DRT-Einsatzprozedere in Notsituationen mit der philippinischen Regierung von 2007 beschleunigte die Formalitäten des DRT-Einsatzes deutlich.

... in Indonesien 2009

Ein Erdbeben der Stärke 7,6 erschütterte am 30. September 2009 die indonesische Insel Sumatra. Rund 1.000 Menschen kamen ums Leben. Die Stadt Padang wurde schwer beschädigt. Die indonesische Regierung bat die internationale Staatengemeinschaft um Hilfe, und auf Anfrage von UNOCHA wurde unser DRT aktiviert. Neben Chris Weeks, Direktor für humanitäre Angelegenheiten bei DHL, wurden DRT-Freiwillige aus Indonesien und Singapur sowie Teammitglieder des DRT Middle East/Africa mobilisiert, um die Verteilung der Hilfsgüter am Flughafen Padang zwei Wochen lang zu unterstützen.

Der Einsatz in Indonesien war auch ein unmittelbarer Test für das DHL-Programm „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD). Das erste Training hatte dort erst im August stattgefunden. Einer der Teilnehmer war Mulatno Msi, der Leiter Logistik der philippinischen Katastrophenschutzbehörde. Er war nach dem Beben verantwortlich für den Empfang der Hilfsgüter und konnte so sein erworbenes Wissen direkt anwenden.



... auf Samoa 2009

Die südpazifische Insel Samoa wurde am 29. September 2009 von einem Erdbeben der Stärke 8,0, dem schwersten seit 90 Jahren, erschüttet. Das Beben verursachte 7,5 meter hohe Wellen, die Dörfer und Hotelanlagen unter sich begruben und rund 150 Menschen das Leben kosteten. Zwei Mitglieder des DHL Disaster Response Teams Asia Pacific berieten die Vereinten Nationen und lokalen Behörden auf logistischer Ebene und stellten die Weichen für eine





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

effiziente Abwicklung der Hilfslieferungen. Ihr Einsatz endete am 12. Oktober 2009. Der Premierminister von Samoa begrüßte die Unterstützung des Katastropheneinsatzteams und zeigte sich interessiert an einer langfristigen Absichtserklärung mit dem DRT Asien-Pazifik.

... in El Salvador 2009

Der Wirbelsturm Ida verwüstete am 9. November 2009 Teile von Zentralamerika. In El Salvador starben 140 Menschen. Dort traten Flüsse über die Ufer, der unnachgiebige Regen verursachte Erdrutsche und Teile des bergigen Binnenlandes waren vom Rest des Landes abgeschnitten. Das DRT Americas leistete logistische Hilfe in zwei Lagerhäusern, die nationale und internationale Hilfslieferungen mit Trinkwasser, Baumaterialien, Lebensmitteln, Kleidung und Decken zwischenlagerten. Vier freiwillige DHL-Mitarbeiter assistierten der örtlichen Organisation Civil Protection beim Aufbau der Logistik für die Hilfslieferungen.



... in Lateinamerika 2008

Nachdem im September und Oktober 2008 eine Serie heftiger Hurrikane die Karibik verwüstete, waren DRT-Helfer in Honduras und auf den Turks- und Caicos-Inseln im Einsatz. Sie berieten in logistischen Fragen und unterstützten lokale Hilfsorganisationen beim Aufbau von zwei Lagern.



Zu schweren Überschwemmungen kam es im November 2008 in Panama. Zehntausende Menschen waren betroffen, viele von ihnen kampierten in Notunterkünften. Vor allem Trinkwasser und Decken wurden dringend benötigt. Hier half das Disaster Response Team Americas im UN-Auftrag, indem es den Transport von Hilfsgütern koordinierte und das Lagermanagement am Flughafen David in der Provinz Chiriquí übernahm.

... in Myanmar 2008

Rund 2,4 Mio. Menschen waren im Mai 2008 vom Zyklon Nargis im Irrawady-Delta in Myanmar betroffen. Internationale Hilfsorganisationen stießen vor Ort auf erhebliche Probleme. Als anerkannter UN-Partner gelang es einem DHL Disaster Response Team dennoch, die Hilfslieferungen von 17 humanitären Organisationen und UN-Behörden zu koordinieren. 2.200 Tonnen Hilfsgüter konnten so für den Weitertransport in die überschwemmte Delta-Region vorbereitet werden.



Gesellschaft

... in Peru 2007

Der Süden Perus wurde Mitte August 2007 von einem schweren Erdbeben erschüttert. Bereits drei Tage danach war das DHL Disaster Response Team Americas auf der Luftwaffenbasis Pisco im Einsatz. Unterstützt durch Mitarbeiter von DHL Peru und anderen Helfern vor Ort organisierte das DHL-Team die Lagerung und Verteilung großer Mengen von Hilfsgütern, die nationale und internationale Hilfsorganisationen, Regierungen, Kirchen, NGOs und private Spender nach Peru gesandt hatten. Zwei Wochen nach dem Erdbeben verließ das Disaster Response Team Pisco. Zuvor hatte das Team Mitglieder des peruanischen Zivilschutzes (INDECI) geschult, so dass sie das Management des Lagers und der Lagerbestände eigenständig übernehmen konnten.



... in Indonesia 2006

Mehr als 6.200 Menschen starben, 30.000 wurden verletzt und beinahe 650.000 wurden obdachlos, als ein Erdbeben im Mai 2006 die indonesische Insel Java heimsuchte. Auf Anfrage der indonesischen Koordinierungsagentur für Katastrophenhilfe (Bakornas) und des UN-Büros für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) wurde das DRT Asia Pacific am Flughafen Solo Adisoemarmo auf Java eingesetzt. Innerhalb von drei Wochen schlug das 14-köpfige DHL-Team über 6.500 Sendungen mit rund 200 Tonnen Hilfsgütern um, in erster Linie Arzneimittel, Zelte, Decken und Nahrungsmittel. Darüber hinaus schulte es örtliche Arbeitskräfte, die eine Fortsetzung der Hilfslieferungen nach Abreise des Teams sicherstellen sollten.



... in den USA 2005

Wochenlang beherrschte im Spätsommer 2005 der Hurrikan Katrina die Schlagzeilen, der die Golfküste der USA verwüstet hatte. Bis zum Ende seines zweiwöchigen Einsatzes sorgte das DHL Disaster Response Team vom Luftwaffenstützpunkt Little Rock (Arkansas) dafür, dass 2.370 Tonnen internationale Hilfsgüter aus 18 Ländern in der Katastrophenregion verteilt werden konnten.



Deutsche Post DHL beteiligte sich in einem Gesamtwert von über einer Million US-Dollar an den Hilfsaktionen. Allein die Transportdienstleistungen für die Soforthilfe und den Wiederaufbau des betroffenen Gebietes entsprachen einem Wert von rund 500.000 US-Dollar. Hinzu kamen zahlreiche weitere Sach- und Geldspenden des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

Gesellschaft

... in Südostasien 2005

Als im Oktober 2005 in Pakistan und Nordindien die Erde bebte, wurde das Ausmaß der Katastrophe erst langsam deutlich. Viele der etwa 50.000 Opfer lebten in abgelegenen und schwer erreichbaren Gebirgstälern. Millionen Menschen wurden obdachlos. Der Emergency Relief Coordinator der UNO, Jan Egeland, sprach im Chaos der ersten Hilfsbemühungen von einem „logistischen Albtraum“, wie ihn die UN noch nie erlebt hätten.

DHL nutzte seine logistische Erfahrung der freiwilligen Helfer, um zu gewährleisten, dass die mit Charterflügen eintreffenden internationalen Hilfsgüter so rasch und effizient wie möglich weitergeleitet wurden, um den Flughafen Islamabad für weitere Hilfslieferungen offen zu halten.



... im Tsunami-Katastrophengebiet 2004

Innerhalb von Stunden nach der verheerenden Flutkatastrophe 2004 an Küstengebieten im Indischen Ozean begann Deutsche Post DHL mit Hilfe ihres weltumspannenden Netzes mit der Organisation der Logistik und des Transports von Hilfsgüterlieferungen. DHL-Fahrzeuge brachten Touristen im thailändischen Phuket in Sicherheit und halfen bei der Beförderung von Bundespolizeikräften in das Katastrophengebiet in Indien. Das Airport Emergency Team – der Vorläufer der heutigen Disaster Response Teams – wurde mobilisiert und zum Flughafen Colombo auf Sri Lanka entsandt.



In den darauffolgenden Wochen leisteten Deutsche Post DHL und seine Mitarbeiter weitere Beiträge, um die Not zu lindern. Das Unternehmen spendete beispielsweise 1 Mio. € in bar und unternahm unentgeltlich Sonderfrachtflüge in das Katastrophengebiet. Tausende Mitarbeiter spendeten aus eigener Kasse. Eine Gemeinschaftsaktion von Deutsche Post DHL und eBay erbrachte über 2 Mio. €.

Präventiver Katastrophenschutz

Fit für den Notfall

Bei Erdbeben, Wirbelstürmen oder Überschwemmungen bringt die internationale Gemeinschaft in der Regel schnell Hilfe ins betroffene Land. Doch auf den regionalen Flughäfen sind die Verantwortlichen oft überfordert, wenn es um die Lagerung und Verteilung der vielen Tonnen Nahrung, Wasser, Medikamente oder Zelte geht. Deutsche Post DHL hat deshalb gemeinsam mit





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme) ein Programm namens GARD entwickelt und im August 2009 ins Leben gerufen.

GARD steht für „Get Airports Ready for Disaster“ und bereitet Flughäfen auf Notfallsituationen vor. Das Programm soll dazu beitragen, eintreffende Hilfe effektiver zu koordinieren. Wichtigste Elemente von GARD:

Bestandsaufnahmen vor Ort, Schulungen für lokale Behörden und Flughafenpersonal sowie detaillierte Einsatzpläne für den Notfall.

Wissen weitergeben

GARD ist die zweite Säule unseres Katastrophenmanagements. Auf der Grundlage unserer Erfahrungen aus den DRT-Einsätzen haben wir ein Programm für den präventiven Katastrophenschutz entwickelt. Zwei Pilotprojekte wurden im August 2009 in Indonesien erfolgreich abgeschlossen.

Das Programm setzt auf die Methode „Train the Trainer“: So hat das GARD-Team in Indonesien drei ansässige DHL-Mitarbeiter ausgebildet. Diese freiwilligen Helfer – nun Mitglieder im offiziellen Ausbildungsteam – haben dann mit 17 Trainees von Flughafenbehörden und verwandten Betrieben vor Ort zusammengearbeitet. Nach einer Woche verfügten die zwei Flughäfen nicht nur über geschultes Personal, sondern auch über einen detaillierten Einsatzplan zur Unterstützung von Hilfsaktionen im Notfall.

Auf diese Pilotprojekte bereitete sich das GARD-Team mehrere Monate lang sorgfältig vor. Es traf sich mit der Partnerorganisation UNDP, stellte Kontakte zur indonesischen Regierung und der Koordinierungsstelle für Katastrophenhilfe her und tauschte grundlegende Informationen mit den Flughafenbehörden aus.

Im Jahr 2010 wird das GARD-Team von DHL ein Roll-out-Konzept entwickeln, um das Programm an ausgewählten Flughäfen in besonders gefährdeten Gebieten in Asien und Amerika einzuführen.

„Die Partnerschaft mit DHL ist Teil unserer Präventivmaßnahmen im Transportbereich. Wir hoffen, in naher Zukunft ähnliche Initiativen in anderen Bereichen aufnehmen zu können.“

KRISTANTO SINANDANG, LEITER DER
CRISIS PREVENTION AND RECOVERY
UNIT DES UNDP



Gesellschaft

Innovative Transportlösung

Einfach genial: DHL Transportsäcke

Nach dem verheerenden Erdbeben in Südostasien 2005 sahen unsere Mitarbeiter, dass konventionelle Transportmittel wie Transportkisten nicht robust genug waren. Daher benutzten sie die besonders strapazierfähigen und wasserdichten DHL-Transportsäcke, um Überlebende in unzugänglichen Gebieten mit Hilfsgütern zu versorgen. Diese „Speedballs“ fassen bis zu 25 Kilogramm, überstehen Abwürfe aus Flugzeugen besser und schwimmen länger an der Wasseroberfläche als andere Behälter.

Die Speedballs haben sich mittlerweile in zahlreichen Katastropheneinsätzen bewährt. So wurden 2008 über 13.500 der lebensrettenden Säcke in einer gemeinsamen Aktion mit dem UN-Flüchtlingskommissariat (UNHCR) mit Hilfsgütern gepackt und in schwer zugänglichen Überflutungsgebieten in Indien und Myanmar verteilt. Eine äußerst wirkungsvolle Aktion und ein Beispiel dafür, wie wir Menschen in Katastrophengebieten mit innovativen, schnell umgesetzten Ideen helfen.



Unsere Partner

Gemeinsam helfen

In der Katastrophenhilfe kooperieren wir mit den Organisationen OCHA (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs) und UNDP (United Nations Development Programme) der Vereinten Nationen. Mit beiden Partnern arbeiten wir eng und vertrauensvoll zusammen.

OCHA ist unser Partner für die Arbeit der DHL Disaster Response Teams. Aufgabe dieser Organisation ist es, in Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern humanitäre Hilfen zu mobilisieren und zu koordinieren. Das UN-Büro fordert das Disaster Response Team im Katastrophenfall an. Die Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden vor Ort regelt eine Absichtserklärung, die im Einsatzfall unterzeichnet wird.

Im Rahmen des GARD-Programms arbeiten wir mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) zusammen. Das UN-Netzwerk setzt sich für die Verbesserung von Lebensbedingungen und eine nachhaltige Entwicklung ein. Mit nationalen und internationalen Aktivitäten sollen bis 2015 die UN-Millenniumsziele (www.un.org) erreicht werden: Im



Chris Weeks (Direktor für humanitäre Angelegenheiten, DHL) und Winston Chang (OCHA)



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Fokus stehen Armutsbekämpfung, Bildung, Gesundheitsversorgung für Mütter, Gleichbehandlung der Geschlechter, Bekämpfung von Kindersterblichkeit, AIDS und anderen Krankheiten.

Vier neue Absichtserklärungen im Jahr 2009

Wir haben Absichtserklärungen mit den örtlichen Zivilschutzbehörden in China (2006), den Philippinen (2007), Sri Lanka (2008) und im Jahr 2009 mit Costa Rica, Guatemala, Peru und Panama unterzeichnet. Diese Erklärungen legen die Art der kostenlosen Dienstleistungen wie Lagerhaltung und Logistik fest, die ein DRT leisten kann. So kann der administrative Verwaltungsaufwand minimiert und der Einsatz im Ernstfall beschleunigt werden.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, im Jahr 2010 ähnliche Absichtserklärungen mit weiteren Ländern rund um den Globus zu unterzeichnen.

Links zum Thema

- > UNOCHA (<http://ochaonline.un.org/>)
- > UNDP (www.undp.org/)
- > UN-Business website (www.business.un.org/en)



Arturo Alvaro De Icaza (Leiter SINAPROC) und Gilbert Castro, DRT-Manager Americas, unterzeichnen die Absichtserklärung in Panama City im Oktober 2009

Gesellschaft

GoHelp – UNICEF-Partnerschaft

Unter dem Motto „Hilfe, die ankommt“ engagieren wir uns seit September 2006 gemeinsam mit unserem Partner UNICEF im Kampf gegen Kindersterblichkeit. Dabei unterstützen wir vorrangig Maßnahmen zur medizinischen Versorgung und gesundheitlichen Aufklärung. Die erfolgreiche Partnerschaft wurde bis Dezember 2010 verlängert, um Projekte in den drei Schwerpunktländern Peru, Kenia und Indien weiter zu unterstützen.

Die Partnerschaft mit UNICEF ist Teil unseres GoHelp-Programms, das wir in zahlreichen Projekten überall auf der Welt umsetzen. Unser Beitrag besteht nicht nur in finanzieller Unterstützung und Sachleistungen, sondern auch im Engagement unserer Mitarbeiter, insbesondere im Rahmen zahlreicher Spendenaktionen.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie unsere Partnerschaft mit UNICEF Menschen in Not hilft.

Kinderleben retten

Jahr für Jahr sterben mehr als 9 Mio. Kinder unter fünf Jahren an vermeidbaren oder leicht zu behandelnden Krankheiten, die meisten davon in Entwicklungsländern.

Im Mittelpunkt unserer Partnerschaft mit UNICEF steht das Programm „Young Child Survival and Development“ („Überleben von Kindern“) mit den Bereichen Gesundheitsvorsorge, frühkindliche Entwicklung, Ernährung und Hygiene.

Bis Ende 2009 konnte Deutsche Post DHL Spendengelder aufbringen, die ausreichen, um 50.000 Kinder gegen tödliche und vermeidbare Krankheiten wie Tetanus, Diphtherie und Kinderlähmung zu impfen.

Hilfe, die ankommt...

... in Kenia

Im Bezirk Kwale unterstützt Deutsche Post DHL UNICEF mit Geldspenden dabei, Familien über Gesundheitsrisiken und Maßnahmen zur Vorbeugung von Krankheiten aufzuklären. Die Menschen lernen zum Beispiel, wie gefährlich Stiche von Malaria-Mücken sind und dass ein Moskitonetz über dem Bett das Leben ihrer Kinder retten kann. Mit den Mitarbeiterspenden werden beispielsweise die Ausbildung von Gesundheitshelfern oder die Bereitstellung von medizinischen Geräten an Krankenhäusern unterstützt. Zusätzlich hat DHL



Verladen von Hilfsgütern in einem Warenlager von DHL Kenia





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Kenia UNICEF bei der Verteilung von Moskitonetzen und Medikamenten in der Region geholfen.

... in Peru

Im Jahr 2007 hat Deutsche Post DHL die Partnerschaft mit UNICEF ausgeweitet. In den peruanischen Anden helfen wir UNICEF mit Spenden, 40 Gesundheitszentren mit medizinischen Geräten und Arzneimitteln auszustatten. In den entlegenen Bergdörfern geht es vor allem darum, die Menschen über Gesundheitsrisiken aufzuklären, Kinder gegen Infektionen zu schützen und Schwangere medizinisch zu versorgen. Rund 2.100 werdende Mütter und 6.600 Kinder im Alter von bis zu drei Jahren werden so erreicht.



... in Indien

In Nandurbar, einer der ärmsten Regionen Indiens, ist die Kindersterblichkeit hoch. Grund ist unter anderem, dass viele Kinder mangelernährt und nicht vollständig geimpft sind. UNICEF setzt sich mit Hilfe von Deutsche Post DHL für die Verbesserung des Gesundheitssystems ein – z. B. für die Erarbeitung und Umsetzung von Gesundheits- und Ernährungsplänen in 1.000 Dörfern.



Außerdem fördert UNICEF den Aufbau von Informationsstellen, die über die Vermeidung und Behandlung von Unterernährung und übertragbaren Krankheiten aufklären sowie Gesundheitshelfer und ehrenamtliche Helfer ausbilden.

Gemeinsam etwas bewegen

Ein zentraler Aspekt allen Engagements ist für uns die Mitwirkung unserer Mitarbeiter. Tausende haben in den vergangenen Jahren lokale und regionale gesellschaftliche Projekte unterstützt, sei es durch Spenden oder aktive Hilfe. Die Partnerschaft mit UNICEF allein hat mehr als 600 Mitarbeiter weltweit dazu bewogen, sich als Botschafter unseres UNICEF-Programms zu engagieren. Sie initiieren beispielsweise mit großem Erfolg an ihrem Standort Spendensammelaktionen zugunsten unserer Hilfsprojekte.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

UNICEF-Fakten zur Kindersterblichkeit

- Weltweit sterben jedes Jahr 8,8 Mio. Kinder unter fünf Jahren, die meisten davon an vermeidbaren und behandelbaren Krankheiten – das sind 25.000 Kinder täglich.
- Zu den Haupttodesursachen zählen Lungenentzündung, Durchfall, Malaria und Masern. Malaria ist für Kinder in Afrika die Todesursache Nummer eins. Jeden Tag sterben dort an der Tropenkrankheit durchschnittlich 800.000 Mädchen und Jungen. In 60 % aller Todesfälle waren die Kinder bereits durch Mangelernährung geschwächt. In zahlreichen Ländern ist AIDS immer noch eine Gefahr für die Gesundheit und das Leben von Kindern.
- Am schlechtesten sind die Überlebenschancen der Kinder im südlichen Afrika. In den Ländern südlich der Sahara erleben 144 von 1.000 Neugeborenen ihren fünften Geburtstag nicht. In Sierra Leone stirbt jedes fünfte Kind, bevor es fünf Jahre alt wird. Auch in den Ländern Südasiens ist die Situation weiterhin ernst: Dort sterben 76 von 1.000 Kindern vor ihrem fünften Lebensjahr. In Lateinamerika liegt die Kindersterblichkeit bei 23 pro 1.000 Geburten. Zum Vergleich: In den Industrieländern sterben im Schnitt sechs von 1.000 Neugeborenen vor ihrem fünften Geburtstag, in Deutschland sind es nur vier.
- In den vergangenen 40 Jahren ist die Kindersterblichkeit um 60 % zurückgegangen. Diese Erfolge verdanken wir vor allem weltweiten Impfkampagnen und Investitionen in die Verbesserung der hygienischen Verhältnisse.

Gesellschaft

BILDUNG FÖRDERN – GOTEACH

Neben den Themen Umwelt und Katastrophenhilfe ist Bildung der dritte Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements. Bildung hat eine Schlüsselfunktion für die Zukunft unserer Kinder, aber auch für unseren Erfolg als führender Logistikdienstleister und einer der größten Arbeitgeber weltweit.

Das GoTeach-Programm wurde ab September 2009 als Teil unserer Strategie 2015 (www.dp-dhl.com) entwickelt. Im Rahmen dieses Programms wollen wir im Interesse von Kindern und Jugendlichen unser globales Engagement für Bildung verstärken und weiterentwickeln. Zusätzlich bietet das Programm GoTeach unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich im Bildungsbereich zu engagieren.

Künftige Generationen im Blick

Bildung ermöglicht die erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Sie ist der Schlüssel zu Wachstum, Wohlstand und Fortschritt.

> Teach First Deutschland

Qualifizierung junger Menschen

Deutsche Post DHL fördert die Entwicklung junger Menschen – in Schulen, durch Praktika und während der Ausbildung

> Bildungsinitiativen

Im Dialog

Wir arbeiten mit Wissenschaft und Forschung zusammen, um neue Erkenntnisse zu gewinnen und Ideen zu entwickeln für zukunftsgerichtete Technologien und Verfahren.

> Wissenschaft und Forschung



Gesellschaft

TEACH FIRST DEUTSCHLAND

Künftige Generationen im Blick

Bildung liegt in unseren Augen nicht nur in der Verantwortung des Staates, sie ist auch eine Herausforderung für die Gesellschaft insgesamt. Als Gründungspartner und größter Förderer von Teach First Deutschland setzen wir uns für Chancengleichheit im Bildungsbereich und für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche in Deutschland ein.

Mit gutem Beispiel voran

Die Idee ist so einfach wie überzeugend: Herausragende Hochschulabsolventen helfen jungen Menschen mit weniger guten Startchancen, ihre Aussichten zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde 2009 die Initiative Teach First Deutschland ins Leben gerufen – mit Unterstützung aus Politik und Wirtschaft.

Wie aus Modellprojekten der USA und Großbritannien bekannt, arbeiten Hochschulabgänger für zwei Jahre als „Lehrkräfte auf Zeit“ („Fellows“) an Haupt-, Real- und Gesamtschulen. In ihrer Vorbildfunktion motivieren sie die Schüler und befähigen sie zu besseren Leistungen. Die Fellows werden intensiv vorbereitet und durch das gesamte Programm begleitet. Sie selbst können die Erfahrungen und zusätzlichen Qualifikationen für ihre zukünftige Karriere nutzen. Deutsche Post DHL unterstützt die Organisation Teach First Deutschland mit Geld- und Sachleistungen.

Unser finanzieller Beitrag hilft beim Auf- und Ausbau der Organisation wie auch bei der Entwicklung und Umsetzung des Fellow-Programms. Wir finanzieren außerdem zweiwöchige Sommercamps namens „Camp4us“. Sie werden jedes Jahr von Teach First Deutschland und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung organisiert.

Erfolgreicher Launch von Camp4us 2009

Camp4us ist ein innovatives Konzept, das die Stärken der jungen Teilnehmer in den Mittelpunkt rückt. Es richtet sich hauptsächlich an Schüler der 7. bis 9. Klasse an Deutschlands Haupt-, Real- und Gesamtschulen. Im Camp können die Kinder sowohl ihre Fähigkeiten als auch ihre Persönlichkeit entwickeln – z. B. bei der Planung und Gestaltung unterschiedlicher Projekten und bei Freizeitaktivitäten.



Mitarbeiter von Deutsche Post DHL im Einsatz für Teach First Deutschland





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Im Juli 2009 nahmen 170 Mitarbeiterkinder von Deutsche Post DHL und ihre Freunde an den ersten Camp4us-Sommercamps in Bad Honnef, Höxter und Bad Driburg in Nordrhein-Westfalen teil. Sie waren so erfolgreich, dass wir für 2010 weitere Camps in ganz Deutschland planen. Es wird auch künftig Plätze für die Kinder unserer Mitarbeiter geben, zusätzlich werden Haupt-, Real- und Gesamtschüler eingeladen.

Engagement der Mitarbeiter und Qualifizierung der Fellows

Neben unserem finanziellen Beitrag unterstützen wir Teach First Deutschland auch durch den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter. Diese können z. B. in den Sommercamps als Betreuer und ab Herbst 2010 auch als Mentoren für Schüler und Fellows aktiv werden.

Neben dem Mentoringprogramm unterstützen wir die Qualifizierung der Fellows ab dem zweiten Programmjahr durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, um sie optimal auf ihr späteres Berufsleben vorzubereiten. Dadurch lernen wir die Fellows und ihre Stärken gut kennen und bieten den Besten einen Einstieg in das Unternehmen nach ihrem Schuleinsatz an.

Teach First Deutschland ist eine gemeinnützige GmbH mit Hauptsitz in Berlin. Gründerin und Geschäftsführerin ist Kaija Landsberg, eine Absolventin der Hertie School of Governance. Ihr zur Seite steht ein junges, hoch qualifiziertes Team.

Links zum Thema

> www.teachfirst.de

Unsere Partner

Zu den Gründungspartnern von Teach First Deutschland gehören neben Deutsche Post DHL:

- Deutsche Lufthansa
- Robert Bosch Stiftung
- Vodafone Stiftung Deutschland
- McKinsey & Company

Berlin und Hamburg sowie Nordrhein-Westfalen sind Vorreiter bei der Umsetzung des Konzepts Teach First Deutschland und der Finanzierung der „Fellows“.

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung ist unser Bildungspartner.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

BILDUNGSINITIATIVEN

Deutsche Post DHL fördert die Entwicklung junger Menschen – in Schulen, durch Praktika, internationalen Austausch und während der Ausbildung.

Wir arbeiten mit rund 300 Schulen in ganz Deutschland zusammen. Dazu gehört auch die Bertolt-Brecht-Gesamtschule in Bonn: Im Rahmen unseres Förderprogramms führen dort jedes Jahr Mitarbeiter aus dem Personalbereich eine Projektwoche zur Berufs- und Lebensplanung durch.

Besonders gefördert werden Schulabgänger, denen der Eintritt in den Arbeitsmarkt schwerfällt, sowie talentierte Schüler mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus bietet Deutsche Post DHL ein internationales Austauschprogramm für Mitarbeiterkinder an.

Bei einigen unserer Programme geht es vor allem um das Thema Nachhaltigkeit. Dazu gehören:

- die Einstiegsqualifizierung „Perspektive Gelb“ für junge Menschen ohne Ausbildungsplatz
- „business@school“, ein internationaler Business-Wettbewerb für Schüler an Gymnasien und andere Schulen mit gymnasialer Oberstufe
- das Jugendaustauschprogramm „YEP!“

Einstiegsqualifizierung „Perspektive Gelb“

Deutsche Post DHL beteiligt sich seit 2001 an Programmen zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit. Im Rahmen des Ausbildungspaktes der Bundesregierung haben Wirtschaft und Industrie eine Initiative zur Einstiegsqualifizierung begründet, die bei uns „Perspektive Gelb“ heißt. 2009 haben fast 300 junge Menschen ohne Ausbildungsplatz – die meisten davon unter 25 Jahren – sechs- bis zwölfmonatige Praktika in allen Bereichen unseres Briefgeschäfts in Deutschland absolviert. Dieses Programm wird von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Deutsche Post DHL kann annähernd 90 % aller Praktikanten in die Ausbildung übernehmen – wesentlich mehr als andere Unternehmen. Diese positiven Ergebnisse bestärken uns darin, das Programm fortzuführen, nicht zuletzt um unsere Ziele im Bereich Corporate Responsibility zu erfüllen.

„business@school“

„business@school“ bringt wirtschaftliches Know-how an die Schulen. Die Initiative wurde in Zusammenarbeit mit zahlreichen internationalen Unternehmen von der Boston Consulting Group ins Leben gerufen. Sie zählt





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

seit 1998 zur Basis der Wirtschaftsausbildung. Wirtschaftsvertreter werden an Schulen aktiv und teilen ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit den Lernenden.

2009 begleiteten rund 20 höchst engagierte Mitarbeiter von Deutsche Post DHL nahezu 60 Schüler über einen Zeitraum von zehn Monaten durch das Programm. Folgende Bonner Schulen werden derzeit von Deutsche Post DHL betreut:

- Ernst-Kalkuhl-Gymnasium
- Friedrich-Ebert-Gymnasium
- Integrierte Gesamtschule Bonn-Beuel

Jugendaustauschprogramm „YEP!“

Zum vierten Mal in Folge nahmen Kinder unserer Konzernmitarbeiter an unserem internationalen Austauschprogramm YEP! (Youth Exchange Program) teil. Im Rahmen der YEP! Sommerwochen 2009 verbrachten 20 Jugendliche aus Deutschland vier Wochen bei Familien von Kollegen in Brasilien, Mexiko, Chile, den USA, Japan, Ungarn, Spanien oder Portugal, im Gegenzug kamen 19 Mitarbeiterkinder aus diesen Ländern zu Besuch nach Deutschland. Weitere zehn Kinder von Mitarbeitern aus Deutschland verbringen mit dem YEP!

Stipendienjahr das Schuljahr 2009/2010 in einer Familie in Finnland, Thailand, Brasilien, Mexiko oder den USA. Das Programm dient der Förderung der interkulturellen Bildung, der Verständigung über nationale, politische und kulturelle Grenzen hinweg und der persönlichen Entwicklung der jungen Teilnehmer. Darüber hinaus macht YEP! das Thema Diversität greifbar und verständlich und erleichtert so die Integration innerhalb unseres Unternehmens.

Deutsche Post DHL beabsichtigt, diese Projekte im Jahr 2010 fortzusetzen.

Links zum Thema

- > www.feg-bonn.de/
- > www.kalkuhl.de/
- > www.gebonn.de/
- > www.bbgbonn.de/
- > <http://helmholtz.schulen.bonn.de/>
- > www.rs-heimbach.de/
- > www.gesamtschule-troisdorf.de/





Gesellschaft

WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Im Dialog mit Wissenschaft und Forschung

Als Unternehmen Deutsche Post DHL brauchen wir die Wissenschaft: Nur sie kann uns Erkenntnisse und neue Ideen liefern, die uns Fortschritte in Technologie und Verfahren ermöglichen. Wissenschaft trägt dazu bei, dass wir die von unseren Kunden gewünschten Produkte und Dienstleistungen bieten können und wettbewerbsfähig bleiben.

Zeichen unseres gesellschaftlichen Engagements und der Bedeutung, die wir Wissenschaft und Forschung beimessen, ist unsere Förderung verschiedener Universitäten und Institutionen. Herausragendes Beispiel ist das von Deutsche Post DHL gegründete, international renommierte Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn.

Mit unserer finanziellen Unterstützung wurden an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen und an der Universität Kassel Lehrstühle mit den Themenschwerpunkten Logistik und Marketing eingerichtet. Diese Kooperationen helfen uns, auf der Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse marktorientierte Strategien zu entwickeln und innovative Ansätze in die Praxis zu transferieren.

Institut zur Zukunft der Arbeit

Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (www.iza.org) in Bonn ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut für die nationale und internationale Arbeitsmarktforschung. Unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann analysiert es den rasanten Wandel der Arbeitsorganisation in zunehmend globalen ökonomischen Zusammenhängen.

Das IZA ist darüber hinaus beratend tätig und vermittelt an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Mit der Gründung des IZA hat Deutsche Post DHL eine Einrichtung ermöglicht, die in der deutschen und europäischen Forschungslandschaft einzigartig ist.

Dank der finanziellen Unterstützung durch die Deutsche-Post-Stiftung konnte das IZA 2002 den „IZA Prize in Labor Economics“ ins Leben rufen. Diese jährlich vergebene Auszeichnung wird für herausragende akademische Leistungen im Bereich der Arbeitsmarkttheorie vergeben. Gefördert werden Forschungsprojekte, die den bedeutenden Fragen der aktuellen Arbeitsmarktpolitik nachgehen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Stiftungsprofessuren in Aachen and Kassel

Erfolgreiche Unternehmen zeichnet aus, dass sie Partnerschaften mit der Wissenschaft eingehen. Von der Kooperation mit den Hochschulen in Aachen und Kassel sowie der Einrichtung von weiteren Stiftungsprofessuren erwarten wir uns wichtige Impulse für die Profilierung neuer und die Weiterentwicklung vorhandener Geschäftsfelder.

2004 hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) in Aachen mit unserer Unterstützung den Lehrstuhl „Optimierung von Distributionsnetzwerken“ eingerichtet. Diese Stiftungsprofessur vertieft die langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen unseren beiden Organisationen.

Die wissenschaftliche Basis für den Wachstumsmarkt Dialogmarketing* stärken drei Lehrstühle, die 2005 an der Universität Kassel ihre Arbeit aufnahmen. Schwerpunkte ihrer Forschungstätigkeit ist das Dialogmarketing, Kommunikations- und Medienmanagement sowie Internationales Direktmarketing. Gestiftet wurden die Professuren vom Siegfried Vögele Institut (SVI) in Königstein/Ts., einem Tochterunternehmen von Deutsche Post DHL.



* Dialogmarketing ist eine Form des Direktmarketings, das gezielt auf die jeweiligen Interessen des (potenziellen) Kunden zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen anbieten will und sich dabei wesentlich auf die Auswertung und Vertiefung bestehender und/oder vergangener Kundenbeziehungen stützt oder neue aufbaut.



Gesellschaft

ENGAGEMENT VOR ORT

„Living Responsibility“ ist eine Herausforderung für uns alle. Wir zählen auf den freiwilligen Einsatz, die Fachkenntnisse und die Begeisterung unserer rund 500.000 Mitarbeiter weltweit – nur sie können unsere Corporate-Responsibility-Strategie mit Leben füllen. Unsere Mitarbeiter engagieren sich rund um den Globus für lokale oder regionale Projekte. Sie leisten so einen Beitrag für die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten.

Mit unserem Konzernsitz in Bonn erwächst eine besonders enge Verbindung zu dieser Stadt und der Region. Unser Standortprogramm „Für Bonn. In Bonn“ hat seit Jahren Tradition und ist ein wichtiger Bestandteil unseres lokalen gesellschaftlichen Engagements.

Einleitung

Lokale gesellschaftliche Projekte

Unsere lokalen gesellschaftlichen Projekten leisten einen Beitrag zu unseren Programmen: GoGreen, GoHelp und GoTeach. Die folgenden Beispiele zeigen, wie unsere Mitarbeiter sich aktiv einbringen, z. B. bei Spendensammelaktionen, durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder logistische Unterstützung für gemeinnützige Partnerorganisationen.

Es ist eine enorme Herausforderung, all die verschiedenen Arten von Spenden und Hilfsaktionen zuverlässig zu erfassen – potenziell beteiligt sind immerhin fast 480.000 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien. Wir arbeiten daran, unsere Datenerhebung und Berichterstattung auf diesem Gebiet zu verbessern. [PwC»] Im Jahr 2009 haben wir dafür ein Online-System eingerichtet: Hier können Aktivitäten erfasst, Informationen ausgetauscht und gespeichert werden. [«]

Anerkennung für unsere Mitarbeiter: Preis für Unternehmensverantwortung 2009

Um das Engagement unserer Mitarbeiter im gesamten Konzern sichtbar zu machen und auszuzeichnen, haben wir 2009 den Preis für Unternehmensverantwortung eingeführt. Der Vorstandsvorsitzende Frank Appel hat die Schirmherrschaft übernommen. In einem zweimonatigen Bewerbungszeitraum konnten Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen und Regionen eine Beschreibung ihrer lokalen Projekte einreichen, um sich damit für eine Teilfinanzierung und professionelle Beratung zu bewerben.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

[PwC»] Nachhaltigkeitsexperten unseres Unternehmens wählten daraufhin die 30 Projekte aus, die den Bewerbungskriterien am besten entsprachen. Eine zweite Jury unter Leitung von Rainer Wend, dem Leiter des Zentralbereichs Politik und Nachhaltigkeit, wählte fünf der Projekte als herausragende Beispiele für lokale gesellschaftliche Projekte aus. [«]

LOKALE GESELLSCHAFTLICHE PROJEKTE (GOGREEN, GOHELP, GOTEACH)

Brasilien: Mesa Brasil

Seit neun Jahren stellt DHL Express in Zusammenarbeit mit Mesa Brasil täglich ein Fahrzeug, einen Fahrer und zwei freiwillige Mitarbeiter zur Verfügung, die überschüssige Lebensmittel dorthin bringen, wo sie am dringendsten benötigt werden. 2009 wurden so allein in der ersten Jahreshälfte 5,7 Mio. Kilogramm Lebensmittel verteilt.

Deutschland/Tansania: Logistische Hilfe für Jambo Bukoba e.V.

Schulen in den ländlichen Regionen von Tansania erhalten Sportartikel, die in erster Linie von unseren Kunden gestiftet werden. Mit diesen Spenden können die Kinder miteinander spielen, Spaß haben und ihr Selbstbewusstsein stärken. Mitarbeiter von BRIEF, DHL Supply Chain und DHL Global Forwarding Germany helfen dem Verein, die Ausrüstung zu katalogisieren, sie zu lagern und von Deutschland nach Tansania zu transportieren.

Tschechische Republik: Rettet den Klanovicer Wald

In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation „Ujedsky Strom“ unterstützt DHL IT Services das Projekt „Rettet den Klanovicer Wald“, indem der Kauf von 4.000 Bäumen für die einzige baumreiche Region Prags mitfinanziert wurde. An zwei Aktionstagen im November 2009 pflanzten Mitarbeiter aus allen Konzernbereichen 1.300 Bäume.

Deutschland/Nepal: Save A Day

In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation „Hatemalo – Hand in Hand für Nepal e.V.“ wurde der „Save A Day“ – Kalender entwickelt. In diesem Online-Kalender können Mitarbeiter einen Tag auswählen an dem sie Geld spenden möchten. Die erzielten Gelder kommen Schulen für taubstumme Kinder in ländlichen Gebieten von Nepal zugute.

Aktivitäten in Bonn

Im Rahmen unseres Standortprogramm „Für Bonn. In Bonn“ fördern wir zahlreiche Projekte und leisten einen gesellschaftspolitischen Beitrag im direkten Umfeld unseres Konzernsitzes.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Südafrika: Hilfsprogramm gegen Fremdenhass

Gemeinsam mit der Partnerorganisation „The Village Safe Haven“ betreiben Mitarbeiter von DHL Supply Chain Südafrika ein Warenlager für Sachspenden und halfen bei der Auslieferung von Notpaketen an Flüchtlingslager in der Region Gauteng. Die Unterkünfte bieten Schutz für Flüchtlinge und Migranten, die Opfer von ausländerfeindlichen Übergriffen geworden sind.

Deutschland: Einblick in das Arbeitsumfeld Deutsche Post DHL

Zusammen mit einer örtlichen Hauptschule organisierten vier Mitarbeiter von Deutsche Post DHL Paket Deutschland eine eintägige Veranstaltung für 70 Schüler, um ihnen unser Arbeitsumfeld in Köln und Bonn vorzustellen. Schwerpunkte einer zweiten Veranstaltung im Januar 2010 waren die Themen Berufswahl, Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgespräche.

Russland: Betreuungsprogramm für Waisenkinder

In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation „Big Brothers Big Sisters of Russia“ helfen wir Kindern, die in russischen Waisenhäusern leben. Mitarbeiter engagieren sich freiwillig, beim Sammeln von Spenden und organisieren weitere Aktionen. Bis zu 60 Mitarbeiter werden an diesem Projekt teilnehmen.

Großbritannien: DHL „LifeCycle“

DHL-Mitarbeiter in ganz Großbritannien und Irland warben im Juni 2009 dafür, mehr mit dem Rad zu fahren, um Natur und Gesundheit etwas Gutes zu tun. Bei verschiedenen Veranstaltungen, unter anderem einer 250-Meilen-Radtour von Küste zu Küste, wurden über 50.000 Britische Pfund für UNICEF in Indien gesammelt. Dieser Betrag wurde um weitere 20.000 Britische Pfund von der DHL-UK-Stiftung aufgestockt.

Niederlande/Südafrika: Kinder in Kurland

Beim „Kids of Kurland“-Projekt kümmern sich Mitarbeiter von Deutsche Post DHL um eine Klasse mit rund 30 Kindern, die in englischer Sprache unterrichtet wird. Hierbei sollen die Lese- und Schreibfähigkeiten der Kinder verbessert werden. Zusätzlich wird ein Jahr lang ein ehrenamtliches Gemeindemitglied ausgebildet.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Großbritannien: Graduiertenprogramm in Europa, dem Nahen Osten und Afrika

Im Rahmen des EMEA-Graduiertenprogramms durchlaufen die Teilnehmer ein 18-monatiges Trainings- und Entwicklungsprogramm bei DHL, sammeln Erfahrungen im Arbeitsalltag und absolvieren begleitende Ausbildungsmodule. Im Zentrum eines der Module steht ein lokales Sozialprojekt für Schulkinder, das gemeinsam mit dem Lindley Educational Trust organisiert wird. Das erste Sozialprojekt außerhalb Großbritanniens wird 2010 stattfinden.

Indien: DHL Deliver Help Drive

Ehrenamtliche Mitarbeiter von DHL Express Indien haben in und um Mumbai über 10 Tonnen Altkleider, Bücher, Spielzeug, Bettwäsche, Gebrauchsgegenstände usw. gesammelt. Mit den Hilfsgütern konnten mehr als 8.000 Bedürftige in den Regionen Maharashtra und Gujarat versorgt werden.

Großbritannien: DHL verbreitet Friedensbotschaft an britischen Schulen

Eine gemeinsame Aktion von DHL und der britischen gemeinnützigen Organisation Peace One Day sollte Schüler dazu motivieren, sich aktiv an ihren Schulen, in ihrem Umfeld und weltweit für den Frieden einzusetzen. DHL nutzte sein logistisches Know-how im Juni 2009, um eine DVD kostenlos an über 6.400 Schulen in ganz Großbritannien zu liefern und hiermit zu Diskussionen über Konfliktlösungen, Weltbürgerschaft und Menschenrechte anzuregen.

Indien: „Blue Edge – Empowering Lives“

Blue Dart DHL hat zusammen mit der gemeinnützigen Organisation Oasis India ein Projekt initiiert, das sozial benachteiligten jungen Menschen ohne Schulabschluss Unterstützung anbietet. Seit März 2007 hat das Programm mehr als 250 jungen Menschen aus den Slums von Mumbai geholfen, den Teufelskreis aus Armut und Arbeitslosigkeit zu durchbrechen.

Deutschland/Guatemala: Bau einer Grundschule und Ausbildungswerkstätten

Im Mittelpunkt dieses Projekts steht das westliche Hochland von Guatemala, wo wir dabei helfen, eine Grundschule für über 500 Kinder und drei Ausbildungswerkstätten zu bauen. Das Projekt setzt auf Teamarbeit, um die Organisation, Unabhängigkeit und Tatkraft innerhalb der Gemeinde zu fördern.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Uganda/Großbritannien: Katastrophenhilfeprojekt im Norden von Uganda

In Zusammenarbeit mit dem Refugee Law Project, das vom Fachbereich Rechtswissenschaften der Universität von Makerere ins Leben gerufen wurde, unterstützt DHL Global Forwarding Uganda Gemeinden im Norden Ugandas, die unter den Folgen von 20 Jahren Bürgerkrieg leiden. Zu unseren Tätigkeiten gehören die Verteilung von Lebensmitteln an unterernährte Kinder und Familien, die Förderung der Landwirtschaft und die Verteilung von Lehrmaterialien an zwei Grundschulen.

Deutschland: Sponsoring für junge Entdecker

Deutsche Post DHL sponsert Materialien und stellt Gelder für die „Forscherwerkstatt“ einer Grundschule in Altheim, Münster, zur Verfügung. Das Konzept beinhaltet einen strukturierten, pädagogischen Ansatz für eine handlungsorientierte Grundschulausbildung in Naturwissenschaften und Technik. Unsere Mitarbeiter nahmen an einem Umwelttag teil, an dem sie ihr Wissen über Umweltthemen vermittelten.

44 Länder in Asien, Afrika, Europa und Lateinamerika:

DHL-Freiwilligentag 2009

Im September 2009 schlossen wir an den Erfolg unseres letzten DHL-Freiwilligentags an und luden Mitarbeiter aus Afrika, Europa und Lateinamerika dazu ein, bei gesellschaftlichen Projekten mitzumachen. Mehr als 25.000 DHL-Mitarbeiter leisteten einen positiven Beitrag für ihre eigene Region. In 45 Ländern fanden 80 lokale Projekte statt, 23 Länder nahmen zum ersten Mal teil.



Gesellschaft

GoHelp

Case 1: Mesa Brasil

Land	Brasilien
Partnerorganisation	Social Service by the Commerce São Paulo
Unternehmensbereich	DHL EXPRESS



Mesa Brasil ist der Name eines bahnbrechenden Projekts im Kampf gegen Hunger und Lebensmittelverschwendung. Es wurde 1994 vom brasilianischen Sozialdienst „Social Service by the Commerce“ gegründet.

Seit neun Jahren sammelt DHL Express im Rahmen dieses Projekts überschüssige Lebensmittel ein und bringt sie dorthin, wo sie am dringendsten benötigt werden. Zwei ehrenamtliche Mitarbeiter und ein Fahrer holen jeden Tag mit einem DHL-Fahrzeug Lebensmittel von Bäckereien, Restaurants und Supermärkten ab und liefern sie an alleinerziehende Mütter, Pflegeheime, Einrichtungen für krebskranke Kinder und andere Organisationen.

2009 wurden so allein in der ersten Jahreshälfte Bedürftigen mit 5,7 Mio. Kilogramm Lebensmittel das Leben ein wenig erleichtert.

Dieses Projekt steht aufgrund der Betriebsstruktur von DHL Express im direkten Zusammenhang mit unseren Kernkompetenzen. Ein positiver Nebeneffekt: DHL Express wird als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen wahrgenommen.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GoHelp

GoTeach

Case 2: Logistische Hilfe für Jambo Bukoba e.V.

Land	Deutschland/Tansania
Partnerorganisation	Jambo Bukoba e.V.
Unternehmensbereich	BRIEF Deutschland



Bei diesem Projekt für den Verein Jambo Bukoba e.V. dreht sich alles um Kinder und Jugendliche in Bukoba, Tansania. Schulen in dieser ländlichen Region erhalten Sportartikel, die in erster Linie von Deutsche Post DHL-Kunden gestiftet werden. Mitarbeiter von BRIEF, DHL Supply Chain und DHL Global Forwarding Deutschland helfen dem Verein, die Ausrüstung zu katalogisieren und zu lagern. Zweimal im Jahr stellen ehrenamtliche Mitarbeiter Pakete für ausgewählte Schulen in Tansania zusammen, die dann von Deutschland aus dorthin transportiert werden.

Das Projekt soll Kinder und Jugendliche durch sportliche Aktivitäten fördern und Aufklärungsarbeit zum Thema HIV leisten. Beim Sport können die Kinder ein positives Gemeinschaftsgefühl entwickeln und ihre Fähigkeiten entfalten. Es gibt auch ein spezielles Programm für Mädchen, um ihr Selbstvertrauen aufzubauen und ihnen den Zugang zu Bildung und Austausch mit anderen zu ermöglichen. Langfristig sollen gute Unterbringungsmöglichkeiten und eine Schulspeisung am Mittag dazu beitragen, die Lernbedingungen für die Kinder weiter zu verbessern.

Deutsche Post DHL ermutigt seine Mitarbeiter an diesem gesellschaftlichen Projekt teilzunehmen. Sie können dabei in Zusammenarbeit mit unseren Kunden unsere Kernkompetenzen wie logistische Unterstützung einsetzen und andere Menschen unterstützen. Wie wirkungsvoll diese logistischen Dienstleistungen sind, lässt sich anhand von Daten aus den Bereichen Lagerabwicklung, Betrieb und Auslieferung ablesen.

www.jambobukoba.com/de



Gesellschaft

GoTeach

GoGreen

Case 3: Rettet den Klanovicer Wald

Land	Tschechische Republik
Partnerorganisation	Ujedsky Strom
Unternehmensbereich	GBS (DHL IT Services)



DHL-Mitarbeiter beteiligen sich am Projekt „Rettet den Klanovicer Wald“ und tragen somit zu Umweltschutz und -aufklärung in ihrer Region bei. Der Klanovicer Wald ist der größte kommunale Baumbestand in Prag und Teil des EU-Schutzgebietes NATURA 2000. In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation „Ujedsky Strom“ („Ujezder Baum“) kauft DHL IT Services 4.000 Bäume. Ehrenamtliche Mitarbeiter pflanzen sie innerhalb von sechs Aktionstagen.

Der Klanovicer Wald ist das einzige Waldgebiet in Prag. Das öffentliche Interesse an Initiativen zum Schutz dieses Ökosystems ist entsprechend groß. Die Baumpflanzaktion wird von einem Rahmenprogramm begleitet. So sollen z. B. Wanderwege gepflegt und Spielplatzbänke aufgestellt werden. An zwei Aktionstagen im November 2009 haben Mitarbeiter aus allen Konzernbereichen – IT Services, Express, Freight und GBS – bereits 1.300 Bäume gepflanzt und vier LKW-Ladungen Holzschnitzel auf einem neu angelegten Waldweg verteilt.

Da verschiedene Unternehmensbereiche in dieses Projekt involviert sind, fördert es den Teamgeist bei Deutsche Post DHL in der Tschechischen Republik. Außerdem wird unser Unternehmen von der Öffentlichkeit besser wahrgenommen. Umweltthemen rücken ins Zentrum der Aufmerksamkeit und auch die Work-Life-Balance kommt nicht zu kurz – eine der Veranstaltungen richtete sich speziell an Familien.

Um die Wirkung der Veranstaltung besser beurteilen zu können, haben wir die Mitarbeiter im Januar 2010 eingeladen, an einer Umfrage teilzunehmen.



Gesellschaft

GoHelp

GoTeach

Case 4: Save A Day

Land	Deutschland/Nepal
Partnerorganisation	Hatemalo – Hand in Hand für Nepal e.V.
Unternehmensbereich	DHL Freight/DHL Supply Chain/Deutsche Post DHL Inhouse Consulting



„Save A Day“ ist eine innovative Spendenaktion, die wir gemeinsam mit der Organisation „Hatemalo – Hand in Hand für Nepal e.V.“ durchführen. Die Spenden unserer Mitarbeiter kommen Schulen für taubstumme Kinder in ländlichen Gebieten in Nepal zugute. Langfristig sollen die Jahrgänge 9 bis 12 eingeführt werden, um den Schülern erstmals einen offiziellen Schulabschluss zu ermöglichen.

In einem Online-Kalender zum Projekt können unsere Mitarbeiter einen Tag, an dem sie Geld spenden möchten, auswählen und diesen mit einem Foto markieren. So leisten sie einen finanziellen Beitrag und werden gleichzeitig Teil einer Online-Community.

Einer der Hauptgründe für Taubheit und Stummheit bei Kindern in Nepal ist der Mangel an medizinischer Versorgung. Die meisten dieser Kinder erhalten keine angemessene Bildung. „Save A Day“ soll dazu beitragen, diesen benachteiligten Kindern eine Schulbildung und einen Abschluss zu ermöglichen.

Durch die Zusammenarbeit verschiedener Unternehmensbereiche und Regionen in diesem Projekt wird das Gemeinschaftsgefühl der Mitarbeiter von Deutsche Post DHL gestärkt. Darüber hinaus schärft das Projekt unser Markenprofil, indem wir eine klare Verbindung zwischen unserem weltweiten Netzwerk und dem Engagement der Mitarbeiter aufzeigen.

www.hatemalo.de/saveaday

Benutzername: saveaday password: charity





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GoHelp

Case 5: Hilfsprogramm gegen Fremdenhass

Land	Südafrika
Partnerorganisation	The Village Safe Haven
Unternehmensbereich	DHL Supply Chain



Dieses Hilfsprogramm gegen Fremdenhass zeigt, wie erfolgreich wir unsere Kernkompetenzen im Rahmen von humanitärer Hilfe einsetzen können – in diesem Fall für die Opfer von Rassismus und Gewalt in Südafrika.

Gemeinsam mit der Partnerorganisation „The Village Safe Haven“ betrieben Mitarbeiter von DHL Supply Chain Südafrika ein Warenlager für Sachspenden und halfen bei der Auslieferung von Notpaketen an neun Camps in der Region Gauteng.

Das Projekt unterstützte Flüchtlinge und Migranten, die Opfer von rassistischen Übergriffen geworden sind. Sie haben oft nicht einmal das Nötigste zum Leben. Es fehlt an Kleidung, Nahrung und medizinischer Versorgung. Die regelmäßigen Hilfslieferungen lindern das Leiden der Heimatlosen in den Unterkünften.

Durch unsere Teilnahme an Initiativen dieser Art erweitern wir unser Bewusstsein für die unterschiedlichen Bereiche, in denen wir unser Know-how einsetzen können. Gleichzeitig demonstrieren wir der Öffentlichkeit unser Engagement für Fairness und Gleichberechtigung gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Überzeugung.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GoTeach

Case 6: Einblick in das Arbeitsumfeld Deutsche Post DHL

Land	Deutschland
Partnerorganisation	Joseph-Emonds-Schule Euskirchen
Unternehmensbereich	BRIEF



Zusammen mit einer örtlichen Hauptschule haben vier Mitarbeiter von Deutsche Post DHL Paket Deutschland eine eintägige Veranstaltung für 70 Schüler organisiert, um den jungen Teilnehmern unser Arbeitsumfeld und einige Berufsfelder vorzustellen. Gemeinsam haben sie ein Paketsortierzentrum in Köln und unsere Konzernzentrale in Bonn besucht. Darüber hinaus haben im Januar 2010 mehrere unserer Mitarbeiter einen „Bewerbungstag“ veranstaltet: Sie informierten Schüler über verschiedene Berufe, stellten Bewerbungsgespräche nach und gaben ihnen Tipps für die Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen.

Ziel dieser Initiativen ist es, junge Menschen besser zu qualifizieren, um so ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, Bildungsbarrieren zu senken sowie ihnen durch praktische Arbeitserfahrung neue Perspektiven zu eröffnen.

Der Blick hinter die Kulissen eines Unternehmens wie Deutsche Post DHL trägt darüber hinaus zum guten Ruf des Konzerns bei – ein weiterer Pluspunkt im Wettbewerb um potenzielle Bewerber.



Gesellschaft

GoHelp

GoTeach

Case 7: Betreuungsprogramm für Waisenkinder

Land	Russland
Partnerorganisation	Big Brothers Big Sisters of Russia
Unternehmensbereich	DHL EXPRESS



Dieses Projekt hilft Kindern in russischen Waisenhäusern. Es wird in Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation „Big Brothers Big Sisters of Russia“ durchgeführt. Dabei werden unsere Mitarbeiter für mindestens ein Jahr ehrenamtlich mehrere Stunden pro Woche zum „großen Bruder“ oder der „großen Schwester“ für eines der Kinder. Auch Spendensammelaktionen und Rahmenveranstaltungen gehören zum Programm, an dem bis zu 60 Mitarbeiter teilnehmen werden.

Rund 800.000 Kinder leben in russischen Waisenhäusern. Nur 10 % von ihnen gelingt eine erfolgreiche schulische und berufliche Laufbahn. Eine persönliche Beziehung mit einem Erwachsenen kann einen enormen Einfluss darauf haben, wie diese Kinder ihr Leben wahrnehmen und wie sie sich emotional und geistig entwickeln. Im Rahmen dieses Programms werden die ehrenamtlichen Mitarbeiter von Sozialarbeitern der Partnerorganisation auf ihren Einsatz vorbereitet. Das Projekt wird sich als wirksame gesellschaftliche Investition erweisen, wenn die Kinder einen Schulabschluss machen und eine Stelle antreten.

Unser Konzern hat eine starke Präsenz in Russland. Wir wollen unseren russischen Stakeholdern (Kunden, Partnern, der Öffentlichkeit usw.) zeigen, dass wir langfristige gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

2010 werden die Ergebnisse dieses Projekts bewertet: Ausschlaggebend für den Erfolg sind Gespräche mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern und den Erziehern über den Fortschritt der Kinder, den Umfang der Medienberichterstattung sowie die Anerkennung des Projekts vonseiten der russischen NGOs.

www.bbbsrussia.org





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GoHelp

GoGreen

Case 8: DHL „LifeCycle“

Land	Großbritannien
Partnerorganisation	UNICEF
Unternehmensbereich	DHL Express, DHL Global Forwarding, DHL Supply Chain



DHL-Mitarbeiter in ganz Großbritannien und Irland schwangen sich im Juni 2009 für zwei Wochen aufs Rad. Mit der Aktion „LifeCycle“ sollten 70.000 Britische Pfund für UNICEF gesammelt werden. Zudem bewarb die Initiative die Vorteile des Radfahrens für Umwelt und Gesundheit. Gefördert wurde dabei auch eine engere Zusammenarbeit der verschiedenen DHL-Bereiche.

Die Radtour von Küste zu Küste führte über eine 400 km lange Strecke von Liverpool nach Colchester. 155 Mitarbeiter von Deutsche Post DHL bewältigten die unterschiedlichen Tourabschnitte in einem Zeitraum von neun Tagen. Unterwegs hielten sie immer wieder an DHL-Standorten.

Im ganzen Land fanden Familientage statt, bei denen Spenden gesammelt und die Freuden und Vorteile des Radfahrens thematisiert wurden. Besonders fitte und enthusiastische Mitarbeiter nahmen schließlich am Radrennen London – Paris teil.

Das Engagement und der Einsatz der Mitarbeiter auf allen Ebenen sorgten für den Erfolg von „LifeCycle“. Ein dauerhafter Nutzen sind die engen Kontakte zwischen Fach- und Unternehmensbereichen, die bei der Durchführung so vieler Parallelveranstaltungen entstanden sind. Nach außen führte das Projekt zu einer gesteigerten Wahrnehmung unserer Marke, die durch rege Kommunikation, Medienberichterstattung und Standortaktivitäten ihren Ausdruck fand.

Die erradelten 50.000 Britische Pfund sind eine großartige Leistung. Die DHL UK Foundation stockte die Spende um weitere 20.000 Britische Pfund auf. Die Gesamtsumme kommt UNICEF und den Kindern in der indischen Region Nandubar zugute.

www.unicef.org



Gesellschaft

GoTeach

Case 9: Kinder in Kurland

Land	Niederlande/Südafrika
Partnerorganisation	Born in Africa
Unternehmensbereich	DHL Global Forwarding, DHL Supply Chain



Beim Projekt „Kinder in Kurland“ kommen das Fachwissen und die Erfahrungen unserer Mitarbeiter bedürftigen Kindern im südafrikanischen Township Kurland zugute. Das Projekt fördert die Bildung von benachteiligten Kindern aus sozial schwachen Gemeinden im Bezirk Bitou am Westkap.

Mitarbeiter von Deutsche Post DHL übernehmen eine Klasse mit rund 30 Kindern und unterrichten Lesen und Schreiben auf Englisch. Parallel dazu bilden sie ein Jahr lang ein ehrenamtliches Gemeindemitglied aus, das die Ausbildung der Kinder anschließend unterstützen kann.

Mit Hilfe dieses Projekts wollen wir Menschen, Abteilungen und DHL-Unternehmensbereiche verbinden. Wir sind fest davon überzeugt, dass diese Netzwerkarbeit unser Verantwortungsgefühl und unser Engagement stärkt.

„Wenn wir alle kleine Schritte tun, können wir am Ende wirklich etwas bewirken“, sagt Eric Breuker, Projekmanager bei DHL Supply Chain und von „Kids in Kurland“.

www.borninafrica.org

Gesellschaft

GoTeach

Case 10: Graduiertenprogramm in Europa, dem Nahen Osten und Afrika

Land	Großbritannien
Partnerorganisation	Lindley Education Foundation
Unternehmensbereich	DHL Supply Chain



Die Teilnehmer durchlaufen ein 18-monatiges Graduiertenprogramm bei DHL, sammeln Erfahrungen im Arbeitsalltag und absolvieren begleitende Ausbildungsmodulare. Im Zentrum eines der Module steht ein lokales Sozialprojekt für Schulkinder, das gemeinsam mit dem Lindley Educational Trust organisiert wird. Die Programmteilnehmer arbeiten über mehrere Wochen zusammen – oft in einer virtuellen Umgebung – und organisieren in Abstimmung mit lokalen Schulen ein Aktionswochenende.

Das Graduiertenprogramm wurde 2008 ins Leben gerufen und begrüßte seine ersten nicht-britischen Teilnehmer im darauffolgenden Jahr. Das erste lokale gesellschaftliche Projekt außerhalb Großbritanniens mit zwölf Teilnehmern aus Niederlassungen in Rumänien, der Türkei, der Tschechischen Republik, Ungarn und dem Oman wird 2010 stattfinden.

Im Mittelpunkt stehen Kinder im Alter von 10 und 11 Jahren aus sozial schwachen Familien. Während des Aktionswochenendes können sie sich mit Gleichaltrigen austauschen, spannende neue Aktivitäten ausprobieren und ihre persönlichen Fähigkeiten entwickeln – und das in einer fürsorglichen, sicheren Umgebung fern von den Schwierigkeiten zuhause. Ob die Initiative greift, wird während des Wochenendes und danach in der Schule anhand von Verhaltensänderungen, der Aufmerksamkeitsspanne und der Einstellung der Kinder gegenüber anderen ermittelt.

Die im Projekt gewonnenen Erfahrungen und Fähigkeiten können entscheidende Impulse für den Lern- und Entwicklungsprozess der Kinder geben. Auch die Programmteilnehmer von DHL können ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag nutzen, um Prozesse zu optimieren, gute Arbeitsbeziehungen aufzubauen und so zur Zukunft unseres Unternehmens beizutragen.





Gesellschaft

GoHelp

Case 11: DHL Deliver Help Drive

Land	Indien
Partnerorganisation	GOONJ
Unternehmensbereich	DHL EXPRESS



Beim Projekt „DHL Deliver Help Drive“ in der indischen Stadt Mumbai kommen unser Fachwissen und unsere Ortskenntnisse für einen guten Zweck zum Einsatz: Unsere Mitarbeiter sammeln Sachspenden und leiten sie an Bedürftige in ländlichen Regionen und städtischen Slums weiter.

Durch die Zusammenarbeit mit einem lokalen Radiosender erreichte die Initiative zahlreiche Einwohner von Mumbai. Nachdem eine Liste aller Spender erstellt worden war, begann unser Team mit den Abholungen. Die eingesammelten Spenden wurden dann von DHL zum Warenlager der gemeinnützigen Organisation GOONJ transportiert, wo sie sortiert, repariert und anschließend weiterverteilt wurden.

Für Millionen von Menschen in Indien sind Nahrung, Kleidung und Unterkunft immer noch ein ferner Traum. 27,5 % der Bevölkerung leben unterhalb der Armutsgrenze, 75 % davon in ländlichen Regionen. Im Rahmen dieses Projekts werden Ressourcen wie Altkleider, Bücher, Spielzeug, Bettwäsche, Gebrauchsgegenstände usw. gesammelt und an gesellschaftliche Randgruppen verteilt. Indem DHL die Spenden direkt bei den Spendern abholte, konnten wir nicht nur unsere logistische Kernkompetenz und Kundennähe, sondern auch unsere „Can-Do“-Haltung demonstrieren. Wir setzten uns dafür ein, um einen Auftrag zu erfüllen.

2009 haben wir so über 10 Tonnen Hilfsgüter gesammelt. Damit konnten mehr als 8.000 Bedürftige in den Regionen Maharashtra und Gujarat versorgt werden.

Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche unterstützen dieses Projekt von ganzem Herzen mit ihrem Engagement vor Ort. Kleine Schritte können tatsächlich eine große Wirkung erzielen: Diese Initiative hat sich als perfekte Verbindung von Unternehmensverantwortung und Fachwissen herausgestellt – zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung.

Der Erfolg dieses Projekts wurde an der Zahl der eingegangenen Anrufe und E-Mails und der Menge der gesammelten Sachspenden gemessen. Diese Initiative wäre ohne den engagierten Einsatz der Mitarbeiter von DHL Express Indien nicht möglich gewesen.

www.goonj.org/



Gesellschaft

GoTeach

Case 12: DHL verbreitet Friedensbotschaft an britischen Schulen

Land	Großbritannien
Partnerorganisation	Peace One Day
Unternehmensbereich	DHL Supply Chain/CIS



Eine gemeinsame Aktion von DHL und der britischen gemeinnützigen Organisation Peace One Day stand im Zeichen des Friedens: Sie sollte Schüler dazu motivieren, sich aktiv an ihren Schulen, in ihrem Umfeld und weltweit für den Frieden einzusetzen. DHL nutzte sein logistisches Know-how im Juni 2009, um die DVD The Day After Peace School Edition kostenlos an über 6.400 Schulen in ganz Großbritannien zu liefern.

Die DVD wird zusammen mit weiteren Materialien von „Peace One Day“ eingesetzt: Zu dem komplett interaktiven Studienmaterial gehören praktische Lehrpläne und Hausaufgaben, die dem staatlichen Lehrkanon entsprechen. Die Materialien sollen aktives Lernen und Diskussionen in den Bereichen Konfliktlösung, Weltbürgerschaft und Menschenrechte fördern sowie die Verbindung von Nachhaltigkeit und Frieden unterstreichen. Aufhänger ist der Weltfriedenstag der Vereinten Nationen am 21. September. Ziel des Projekts ist es, die folgende Generation zur treibenden Kraft für die Vision einer vereinten, nachhaltigen Welt zu machen.

Die DHL-Unternehmensbereiche Supply Chain, Express und Williams Lea betreuten gemeinsam und kostenfrei die logistische Seite dieser Initiative, einschließlich Druck, Verpackung, Sortierung und Verteilung des Informationspakets an die Schulen.

Gesellschaft

GoTeach

Case 13: „Blue Edge – Empowering Lives“

Land	Indien
Partnerorganisation	Oasis India
Unternehmensbereich	DHL EXPRESS



Blue Dart DHL hat zusammen mit der gemeinnützigen Organisation Oasis India die einzigartige Initiative „Blue Edge – Empowering Lives“ (Leben stärken) gestartet. Das Projekt richtet sich an sozial benachteiligte junge Menschen ohne Schulabschluss. Im Rhythmus von sechs Monaten werden jeweils etwa 50 junge Erwachsene im Alter von 18–24 Jahren in verschiedenen Bereichen ausgebildet. Ihre Chancen am Arbeitsmarkt steigen damit beträchtlich.

Die Teilnehmer kommen aus den Slums der indischen Stadt Mumbai, wo Armut und Arbeitslosigkeit nur schwer zu überwinden sind. Unser Projekt bietet Trainings in Englisch, Datenverarbeitung, Kundenorientierung und Persönlichkeitsentwicklung. Seit März 2007 hat das Programm mehr als 250 Menschen unterstützt und ihnen damit bessere Chancen am Arbeitsmarkt verschafft.

Wie wirksam diese Initiative ist, wird an der Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse nach jeweils sechs Monaten, der Leistungssteigerung während des Unterrichts und der Anzahl der Anstellungen bewertet, die die Teilnehmer nach dem Kurs erhalten.

Rund 50 % der 250 Absolventen haben im Anschluss an den Kurs einen Arbeitsplatz gefunden. Dieses Ergebnis ist ein greifbarer positiver Beitrag zur Gesellschaft und unterstreicht die Bedeutung, die unser Konzern für eine nachhaltige Entwicklung hat.

www.oasisuk.org



Gesellschaft

GoTeach

GoGreen

Case 14: Bau einer Grundschule und Ausbildungswerkstätten

Land	Deutschland/Guatemala
Partnerorganisation	Sichere Perspektiven e.V.
Unternehmensbereich	DHL GBS



Im Mittelpunkt dieses Projekts steht die Grundschule der Gemeinde „La Cipresada“ in der Nähe der Stadt Quetzaltenango im westlichen Hochland von Guatemala. Im Projekt wird Land gekauft, ein neues Schulgebäude gebaut und drei Ausbildungswerkstätten (Tischlerei, Bäckerei und Computer-Raum) eingerichtet.

In der Region herrschen extreme Klimabedingungen. In der Trockenzeit gibt es starke Staubbildung und in der Regenzeit Überschwemmungen. Ein geeignetes Schulgebäude ist daher für die Gemeinde äußerst wichtig, damit ein produktiver Unterricht für die Kinder stattfinden kann.

Die neue Schule wird Platz für 500 Kinder haben. Es sollen 14 Klassenzimmer, ein Büro für den Direktor, Toiletten, fließendes Wasser und eine Schulkantine entstehen.

Das Projekt setzt auf Teamarbeit, um so die Organisation, Selbständigkeit und Tatkraft innerhalb der Gemeinde zu fördern. Die Talente, das Engagement und die Kernkompetenzen unserer Mitarbeiter werden hierbei in vollem Umfang genutzt – transparent und verantwortungsvoll.

Aktionen wie diese in Guatemala zeugen von unserer unternehmerischen Verantwortung und leisten einen wertvollen Beitrag zum positiven Unternehmensimage. Wir verbessern unsere Sichtbarkeit und gewinnen neue Kunden in Lateinamerika. Daneben erweitert das Projekt auch die interkulturellen Kompetenzen innerhalb des Projektteams und fördert Eigeninitiative und selbständiges Denken.

<http://lebensfieber.de/index.php?id=62>



Gesellschaft

GoHelp

Case 15: Katastrophenhilfeprojekt im Norden von Uganda

Land	Uganda
Partnerorganisation	Refugee Law Project
Unternehmensbereich	DHL Supply Chain



DHL Global Forwarding Uganda unterstützt Gemeinden im Norden Ugandas, die unter den Folgen von 20 Jahren Bürgerkrieg leiden. Projektpartner ist das Refugee Law Project, das vom Fachbereich Rechtswissenschaften der Universität von Makerere ins Leben gerufen wurde.

Zur Initiative gehören folgende Aktivitäten:

- die Verteilung von Lebensmitteln an unterernährte Kinder und Familien,
- die Förderung der Landwirtschaft durch die Verteilung von Saatgut,
- die Aufklärung zu Umweltthemen,
- die Verteilung von Hygieneartikeln und Toilettenpapier und
- die Verteilung von Lehrmaterialien an zwei Grundschulen.

Das Refugee Law Project will Flüchtlinge, Migranten, Binnenvertriebene und die aufnehmenden Gemeinden in Uganda unterstützen. Dabei stehen die Wahrung der Menschenrechte und die eines würdevollen Lebens im Vordergrund.

Mitarbeiter von Deutsche Post DHL setzen im Rahmen dieses Projekts ihre herausragenden Kompetenzen z. B. bei Recherchen ein, um die Lebensbedingungen der Menschen in Not zu verbessern.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

GoTeach

Case 16: Sponsoring für junge Entdecker

Land	Deutschland
Partnerorganisation	Förderverein der Regenbogenschule Altheim e.V.
Unternehmensbereich	BRIEF



Gemeinsam mit dem Förderverein der Grundschule hat die Regenbogenschule Altheim in Münster eine Forscherwerkstatt für ihre Schüler eingerichtet. Das Konzept beinhaltet einen strukturierten, pädagogischen Ansatz für eine handlungsorientierte Grundschulausbildung in Naturwissenschaften und Technik.

Im Rahmen des Projekts werden die benötigten Materialien zur Verfügung gestellt, Themen ausgewählt und effektive Lehrmethoden entwickelt. Deutsche Post DHL finanziert die Materialien und sammelt Spenden für den Ausbau der Forscherwerkstatt. Unsere Mitarbeiter teilen ihr Wissen über Umweltthemen und die Organisation von Umwelttagen.

Ziel des Projekts ist es, Grundschulern Themen aus Natur, Wissenschaft und Technik nahezubringen, ihre Talente zu entdecken und sie an wissenschaftliches Arbeiten heranzuführen. Wir wollen ihr Interesse an den Naturwissenschaften wecken und hoffen, so einem zukünftigen Mangel an wissenschaftlich ausgebildeten Mitarbeitern entgegenzuwirken.

Mit dieser Initiative steigern wir die positive Medienpräsenz von Deutsche Post DHL, bauen ein lokales Netzwerk auf und stärken unseren Ruf als verantwortungsvolles Unternehmen – für Umwelt und Gesellschaft.



Gesellschaft

GoHelp

GoGreen

GoTeach

Case 17: DHL-Freiwilligentag 2009

Land 44 Länder in Asien, Afrika, Europa und Lateinamerika

Unternehmensbereich DHL

Im September 2009 knüpften wir am Erfolg unseres letzten DHL-Freiwilligentags an und ließen den Gemeinschaftsgeist eines Freiwilligentages über den asiatisch-pazifischen Raum hinaus auch nach Afrika, Europa und Lateinamerika wehen.

Mehr als 25.000 DHL-Mitarbeiter leisteten einen positiven Beitrag sowohl für die Welt als auch für ihre Gemeinden vor Ort. In 45 Ländern fanden 80 lokale Projekte statt. 23 Länder waren zum ersten Mal dabei.

GoTeach

Im Rahmen der Bildungsinitiativen wurden am Freiwilligentag Taschen mit Büchern und Schreibutensilien an Schüler gepackt und ausgegeben, Schulen renoviert und Projekte für benachteiligte Kinder und Jugendliche durchgeführt. Allein in China verteilten unsere Mitarbeiter 10.000 Taschen mit Schreibmaterialien und Büchern.

GoGreen

Am Freiwilligentag 2009 pflanzten DHL-Mitarbeiter Bäume und Mangroven, entfernten fremdartige Pflanzen und säuberten Strände und Parks. In Malaysia sammelten 166 ehrenamtliche Mitarbeiter bei einer Flussreinigungsaktion 800 Kilogramm Abfall.

GoHelp

Um örtliche Gemeinden besser auf Notfälle vorzubereiten, wurden 17 Blutspendeaktionen durchgeführt. Allein in Indien wurden an 14 Sammelstellen rund 2.400 Liter Blut gespendet. Darüber hinaus gaben Mitarbeiter, Kunden und Bürger in Indien 10.000 Tonnen Sachspenden, die 8.000 Menschen in sozial schwachen Gemeinden zugutekamen.



„Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter, die so viel Zeit und Engagement für Umwelt und Gesellschaft aufbringen, und das alles ehrenamtlich. Dieses Programm wird ihnen noch bewusster machen, wie wichtig ihr Beitrag zur Gesellschaft wirklich ist.“

GARY TEOH, LAND MANAGER DHL
SUPPLY CHAIN, MALAYSIA



Gesellschaft

FÜR BONN. IN BONN.

Bonn ist nicht nur Standort unserer Konzernzentrale, sondern gleichzeitig auch Heimat für 6.000 unserer Mitarbeiter. Mit unserem Standortprogramm „Für Bonn. In Bonn.“ möchten wir unserer engen Verbindung zu Bonn und der Region Ausdruck verleihen.

Unsere Corporate-Responsibility-Strategie bildet den Rahmen für unser lokales gesellschaftliches Engagement. Dabei stehen die Bereiche Bildung und Umwelt im Vordergrund. Zudem fördern wir in der Beethovenstadt Bonn Projekte aus dem musikalischen Bereich. Seit 2004 sind wir einer der Hauptsponsoren des jährlich stattfindenden Beethovenfestes.

Beethovenfest

Seit 2004 ist Deutsche Post DHL Hauptsponsor des Internationalen Beethovenfestes [Link zur Website Beethovenfest] in Bonn. Neben der finanziellen Unterstützung stellen wir während des gesamten Festspielzeitraums unsere Post Tower Lounge als Aufführungsort zur Verfügung. Hier erleben unsere Mitarbeiter, die Bürger aus der Stadt und der Region sowie alle Liebhaber guter Musik kostenlos ein vielfältiges Rahmenprogramm zum Festival, in dem insbesondere jungen Nachwuchsmusikern eine Bühne gegeben wird.

Darüber hinaus unterstützen wir Schülerkonzerte, bei denen zur Eröffnung des Festes junge Musiker von Bonner Schulen auf mehreren Freiluftbühnen in der Innenstadt ihre Interpretationen klassischer Musik präsentieren.



Bildung

Bildung ist einer der Schwerpunkte unserer CR-Strategie. In Bonn fördern wir daher eine Reihe von Projekten.

Musik bringt Menschen aller Art zusammen und bereichert das kulturelle Leben. Sie ist daher ein wichtiges Element im Bonner Standortprogramm des Konzerns. Neben unserem langfristigen Beitrag zum Beethovenfest haben wir gemeinsam mit der Popakademie Baden-Württemberg einen Songwriter-Wettbewerb ins Leben gerufen, der Musik und Bildung verknüpft.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

„XpressYourself“ (www.xpress-yourself.de) richtet sich an Schulen in Bonn und Umgebung und zielt darauf ab, die kreative und künstlerische Seite von Jugendlichen zu fördern. Jeder Schüler ist eingeladen beim Wettbewerb mitzumachen, die Musikrichtung spielt hierbei keine Rolle.

Seit seiner Einführung hat der Songwriter-Wettbewerb großen Anklang gefunden. Die Fachjury ist jedes Jahr aufs Neue von der Vielfalt, dem Ideenreichtum und der Kreativität der zahlreichen Bewerbungen von Bands und Solokünstlern zwischen 10 und 19 Jahren beeindruckt. Stilistisch reichen die Beiträge von Rock und Pop über Rap bis hin zu Hip-Hop.

Die Preisgelder in Höhe von insgesamt 16.000 € gehen an die Schulen der Gewinner, um dort die Ausstattung mit Musikinstrumenten und -equipment zu verbessern, was auch zukünftigen Schülergenerationen zugutekommt. Darüber hinaus erhalten die Gewinner auf Kosten von Deutsche Post DHL professionelle Coachings von Experten der Popakademie.

Zusammenarbeit mit der Universität Bonn

- **„Auswärtsspiel für Akademiker“ mit der Universität Bonn**
In einem zweitägigen Workshop nehmen ausgewählte Studierende an professionellen Bewerbungstrainings teil und erhalten Informationen über Karrierechancen in der Logistik.
- **„Perspektive Wirtschaft“ mit der Universität Bonn**
Junge Mitarbeiter von Deutsche Post DHL berichten über ihren Karriereweg und erweitern damit das Angebot der Zentralen Studienberatung. Das Projekt richtet sich an Studierende, die Tipps zur Karriereplanung brauchen, und ermöglicht unseren Mitarbeitern gleichzeitig ehrenamtliches Engagement.
- **Stipendienprogramm an der Universität Bonn**
Deutsche Post DHL nimmt am NRW-Stipendienprogramm teil und fördert in dessen Rahmen fünf Stipendien für besonders begabte Studenten der Universität Bonn.



Songwriter wettbewerb:
„XpressYourself“





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Gesellschaft

Zusammenarbeit mit Schulen

Deutsche Post DHL kooperiert mit einer Reihe von Schulen in Bonn. Unser Ziel ist es, Schüler bei ihrer Lebens- und Karriereplanung zu unterstützen. Deshalb führen wir an verschiedenen Bonner Schulen diverse Aktivitäten wie Exkursionen, Praktika, Bewerbungs- und Sozialkompetenz-Trainings sowie Projektwochen durch. Darüber hinaus wollen wir die wirtschaftlichen Grundkenntnisse der Schüler verbessern, z. B.

- **„Fit für Finanzen“**
Mitarbeiter der internen Unternehmensberatung von Deutsche Post DHL und der Verbraucherzentrale NRW vermitteln in einer Schul-AG allgemeine betriebs- und finanzwirtschaftliche Kenntnisse. Bei der Vorbereitung und Präsentation dieser Unterrichtseinheiten haben unsere Mitarbeiter Gelegenheit, auch ihre eigenen Kompetenzen auszubauen.
- **„business@school“**
„business@school“ bringt wirtschaftliches Know-how aus dem Arbeitsalltag an Schulen. Die Initiative wurde von der Boston Consulting Group in Zusammenarbeit mit zahlreichen internationalen Unternehmen gegründet. Mitarbeiter von Deutsche Post DHL begleiten Schülerteams an drei Bonner Schulen ehrenamtlich durch das Programm.

Wir arbeiten mit folgenden Schulen in Bonn zusammen

- Bertolt-Brecht-Gesamtschule
- Gesamtschule Troisdorf
- Ernst-Kalkuhl-Gymnasium
- Friedrich-Ebert-Gymnasium
- Helmholtz-Gymnasium
- Fachhochschule Troisdorf
- Integrierte Gesamtschule Bonn-Beuel

Umwelt

Bonner Umweltpreis

Seit 2005 verleihen die Stadt Bonn und Deutsche Post DHL alle zwei Jahre gemeinsam den mit 5.000 € dotierten Bonner Umweltpreis (www.bonn.de). Damit werden freiwillige Initiativen ausgezeichnet, die das Umweltengagement der Bürger fördern und Interesse an der lokalen Agenda21 wecken.

Der Umweltpreis soll mehr Bürger für Themen wie Klima- und Naturschutz, Ressourcenschonung sowie sparsamen Umgang mit Energie und Kraftstoffen begeistern. Als Konzern Deutsche Post DHL verfolgen wir selbst ein ehrgeiziges Klimaschutzziel. Und mit diesem Preis unterstreichen wir unsere besondere Verantwortung für den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.



Gesellschaft

Die Preisträger des Umweltpreises 2007/08 sind zu gleichen Teilen:

- die „Initiative Bonner Klimaschutz“ für ihr Projekt „Bonn schaltet um auf Solarkraft“ und
- der ADFC Bonn/Rhein-Sieg mit seinem Kooperationspartner, der AOK Regionaldirektion Bonn, für ihre Aktionen zur Förderung des Radverkehrs.

Das Bewerbungsverfahren für den Umweltpreis 2009/10 lief vom 4. September 2009 bis zum 31. Januar 2010.

„Paper Angels“

Deutsche Post DHL, die Stadt Bonn und die Tropenwaldstiftung Oroverde haben gemeinsam ein Projekt ins Leben gerufen, um Fünftklässler an Bonner Schulen für den nachhaltigen Umgang mit Papier zu sensibilisieren und die Nutzung von Recyclingpapieren zu fördern.

Bei diesem Wettbewerb sollen die Kinder Ausschau halten nach Produkten aus Recyclingpapier mit dem „Blauen Engel“, dem anspruchvollsten Güte- und Prüfsiegel für 100 Prozent Recyclingpapier. Die Klassen, die am Ende der Sammelperiode die meisten „Blauer-Engel“-Logos gesammelt haben, erhalten einen Zuschuss zur Klassenkasse.

Der Erfolg dieses Projekts kann sich sehen lassen: 2009 sammelten 54 Klassen innerhalb von vier Wochen 24.360 „Blaue Engel“. Nicht zuletzt deshalb wurde das Projekt auch als gelungener Beitrag zur UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Links zum Thema

- > Beethovenfest (<http://en.beethovenfest.de>)
- > Universität Bonn (<http://www3.uni-bonn.de/>)
- > XpressYourself (www.xpress-yourself.de)
- > Bonn Sustainability Portal (<http://bonnsustainabilityportal.de/>)
- > Bonner Umweltpreis (www.bonn.de)



DATEN UND FAKTEN





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Wir wollen unsere Leistungen im Bereich Unternehmensverantwortung oder Corporate Responsibility (CR) verbessern. Anhand der Daten und Informationen in diesem Abschnitt können Sie nachvollziehen, welche Fortschritte wir gemacht haben.

> Ziele

Unsere wichtigsten Ziele im CR-Bereich

ZIELE

☐ Erreicht
 ☐ Fortlaufend
 ☐ Neues Ziel
 ☐ Nicht erreicht
 ☐ Anpassung

Ziel	Status	Anmerkung
Verbesserung unserer eigenen CO ₂ -Effizienz um 10 % (verglichen mit 2007)	☒	Bis 2012

> Daten

Kennzahlen aus unseren Schwerpunktgebieten

Mitarbeiter (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)



> Auszeichnungen

Auszeichnungen für unsere Leistungen im CR-Bereich



> Nachhaltigkeits-Ratings

Bewertung unserer Performance im CR-Bereich



> GRI-Index

Unsere Berichterstattung im Hinblick auf das Bezugssystem des GRI



> Fortschrittsmitteilung zum Global Compact

Die zehn Prinzipien des Global Compact und wie wir sie umsetzen – eine Fortschrittsmitteilung



> Daten und Fakten

Die Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers für unseren CR-Bericht 2009/10





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

ZIELE

☐ Erreicht
 ☒ Fortlaufend
 ☒ Neues Ziel
 ☒ Nicht erreicht
 ☒ Anpassung

Umwelt		
Ziel	Stand	Anmerkung
Verbesserung unserer eigenen CO ₂ -Effizienz um 10 % (verglichen mit 2007)	☒	Bis 2012
Verbesserung unserer CO ₂ -Effizienz um 30 % (verglichen mit 2007) einschließlich fremd vergebener Transporte	☒	Bis 2020
Aufgrund der laufenden Umstrukturierungen in DHL Express USA wird unser Ziel zum Austausch eigener Flugzeuge gegen kraftstoffeffizientere Modelle neu formuliert. (bisheriges Ziel: Austausch von 90 % unserer eigenen Flugzeuge bis 2020)	☒	Als Folge der Umstrukturierung unseres Express-Geschäftes in den USA und weiteren Regionen wurden bereits 100 ältere Flugzeuge aus unserer Flotte stillgelegt. Weitere 12 ältere Maschinen wurden durch modernere und kraftstoffeffizientere ersetzt. Neues Ziel siehe unten.
Ersatz von mindestens weiteren 15 % unserer verbleibenden Flugzeugflotte (Referenzjahr 2009) durch kraftstoffeffizientere Modelle bis Ende 2015	☒	Bis 2015
Alle neuen Investitionsprojekte werden auf ihre CO ₂ -Effizienz hin bewertet.	☐	Für Neuinvestitionen ist seit 2009 eine Bewertung der CO ₂ -Effizienz für die Genehmigung durchzuführen.
Implementierung der wesentlichen Carbon-Accounting-Prozesse und der damit verbundenen IT-Systeme	☒	Bis 2010
Weiterverfolgung der Tests alternativer Technologien und Kraftstoffe (Hybrid, Biokraftstoffe, Elektro)	☒	Fortlaufende Versuche mit Hybridfahrzeugen und Tests mit Kraftstoffen aus erneuerbaren Quellen, 2010 neue Tests von Elektroautos
Transparenz über CO ₂ -Reduktionsbestrebungen und aktuelle Effizienzdaten unserer Subunternehmer im Bereich Straßentransport schaffen	☒	Pilotierung einer Online-Befragung bei unseren Subunternehmern im Bereich Straßentransport im Jahr 2010 und Start von Kooperationen mit Organisationen zur Erreichung von Transparenz über Scope 3 -Emissionen
Zertifizierung weiterer Bereiche nach ISO 14001	☒	Stand 2009: 49 % (2008: 46 %)
Erhöhung des Anteils von Recyclingpapier und Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft	☒	2009 nicht erreicht: Anteil an Recycling-Papier, Papier aus gemischten Quellen oder Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft ca. 87 % (2008: 90 %)





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Mitarbeiter		
Ziel	Stand	Ergebnis
Erweiterung der Datengrundlage zur Erfassung der Unfallquote und des Krankenstands	○	Für 2009 betrug der internationale Krankenstand 5,6 %.
Ausbau unserer Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten	○	Auf 306 Schulpartnerschaften ausgeweitet.
Ausweitung der Kampagnen zur Verkehrssicherheit	○	2009 wurde ein neues Modul der Kampagne für Straßenverkehrssicherheit umgesetzt. Die Superhelden-Kampagne soll die Sicherheit von Kindern im Straßenverkehr fördern. Entsprechende Informationen wurden online und in Printmedien veröffentlicht.
Einführung spezifischer Maßnahmen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen	○	Es wurden mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen durchgeführt, z. B. Vermittlung von Gesundheitskompetenz bei Berufsanfängern („Jobfit-Programm“)
Nutzerzahl von „mylearningworld.net“ erhöhen	○	50.000 Mitarbeiter in aller Welt nutzen die Online-Trainingsplattform „mylearningworld.net“ und absolvierten im Jahr 2009 96.000 Kurse.
Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Strategie	⊗	Aufgrund der organisatorischen Veränderungen im Personalbereich von DPDHL wurde dieses Ziel aufgeschoben, genießt aber weiterhin hohe Priorität. Es soll nun im Jahr 2010 erreicht werden.
Festere Verankerung des Ideenmanagements in unseren Regionen und Unternehmensbereichen	●	Fällig 2010
Beginn weiterer Maßnahmen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken	●	Fällig 2015
Ausbau der Systematik gesundheitsfördernder Maßnahmen, um vorhersehbaren Gesundheitsrisiken wie z. B. chronischen Erkrankungen entsprechend proaktiv durch Förderprogramme zu begegnen	●	Fällig 2012
Erneuerung unserer Unterzeichnung der Europäischen Charta für Straßenverkehrssicherheit und Förderung der Sicherheit im Straßenverkehr durch Informationsangebote und Veranstaltungen	●	Fällig 2010
Erweiterung unseres Compliance-Training-Angebots	●	Fällig 2010
Einführung weiterer Kontrollverfahren zu Compliance-Management-Maßnahmen	●	Fällig 2010
Roll-out unserer e-Recruiting-Plattform auf weitere Länder und Unternehmensbereiche	●	Fällig 2010
Aufbau einer „DHL Academy“ nach dem Vorbild unserer „DHL Freight Forwarding Academy“	●	Fällig 2010





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Gesellschaft		
Ziel	Stand	Anmerkung
Einsatzbereitschaft unserer DHL-Katastropheneinsatzteams (DRTs) sicherstellen		DRTs sind personell voll besetzt und geschult; erfolgreiche Einsätze, teils zeitgleich auf den Philippinen, Samoa und in Indonesien; Absichtserklärungen (Memoranda of Understanding) mit Costa Rica, Panama, Peru und Guatemala sind unterzeichnet.
Pilotierung des neuen GARD-Flughafenprogramms und Prüfung der Ausdehnung auf weitere Risikogebiete		Erfolgreicher Abschluss zweier Pilotprojekte in Indonesien im August 2009
Festlegung des GARD-Roll-out-Konzeptes und Beginn des Roll-out in besonders gefährdeten Gebieten in Asien und Amerika		Bis 2010
Spendensammlungen, um UNICEF bei der Impfung von 50.000 Kindern gegen sechs tödliche Kinderkrankheiten zu unterstützen		Einhaltung des Versprechens, genügend Spenden zu sammeln, die für 50.000 Impfungen ausreichen
Unterstützung der Arbeit von UNICEF zur Reduzierung der Kindersterblichkeit in Kenia, Peru und Indien		Bis 2010
Entwicklung eines Rahmenprogramms zur Unterstützung lokaler, freiwilliger Mitarbeiterinitiativen		Einführung unseres Preises für Unternehmensverantwortung 2009
Mehr Angebote für Mitarbeiter zu freiwilligem Engagement und Anerkennung dafür stärken		Ausweitung der am Volunteer Day 2009 teilnehmenden Länder; Einführung unseres Preises für Unternehmensverantwortung, um das Engagement unserer Mitarbeiter sichtbar zu machen und auszuzeichnen
Implementierung globaler Kennzahlen und eines Datenerfassungstools, um Erfolgskontrolle und Transparenz zu verbessern		Implementierung einer Online-Datenbank zur Sammlung von Informationen zu gesellschaftlichen Projekten weltweit und Entwicklung einer ersten Gruppe von Kennzahlen
Aktivitäten Bildung, Umwelt und Katastrophenmanagement stärken und besser mit unserem Kerngeschäft verknüpfen		CR-Strategie unter dem Motto „Living Responsibility“ mit Fokus auf die Bereiche GoGreen, GoHelp und GoTeach entwickelt
Entwicklung und Einführung eines gemeinsamen Programms mit „Teach First Deutschland“		Gründungspartner von „Teach First Deutschland“, Unterstützung von Camp4us – einem 14-tägigen Sommercamp für Kinder und Jugendliche
Entwicklung eines Programms zur freiwilligen Beteiligung von Mitarbeitern an „Teach First Deutschland“		Bis 2010
Entwicklung eines konzernweiten Rahmens für GoTeach zur Unterstützung globaler Bildungsbedarfe		Bis 2010





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

DATEN

Daten und Fakten sind für uns und unsere Stakeholder von großer Bedeutung. Mit ihrer Hilfe können wir nachvollziehen, wie wir uns entwickeln und welche Ziele wir im Bereich Unternehmensverantwortung erreichen.

In diesem Abschnitt finden Sie alle Daten, die wir für diesen Bericht zusammengestellt haben, sowie Links zu den Geschäftsberichten von Deutsche Post DHL und zu unseren Finanzkennzahlen. Wir optimieren unsere Verfahren zur Datenerhebung kontinuierlich, um die Qualität dieser Informationen zu steigern und mehr Transparenz zu schaffen. Die hier vorgestellten Daten stammen in erster Linie aus unseren Standorten und Einheiten in Deutschland. Wir haben jedoch auch 2009 wieder den Umfang der in unsere Berichterstattung eingeschlossenen internationalen Standorte und Einheiten vergrößern können.

Wir wollen zuverlässige und glaubwürdige Informationen und Daten berichten. Deshalb wurden wichtige Daten und Aussagen in unseren seit 2006 vorgelegten Berichten zur Unternehmensverantwortung durch unabhängige Dritte durchgesehen. Weitere Informationen finden Sie in den Bereichen Über diesen Bericht und Daten und Fakten.

> Kennzahlen – Wirtschaft

Unsere Geschäftsberichte enthalten Informationen zu unseren Finanzen und unserer wirtschaftlichen Verantwortung



> Kennzahlen – Umwelt

Daten zu unserem GoGreen-Programm belegen unseren Einsatz für die Umwelt



> Kennzahlen – Mitarbeiter

Zahlen, die uns zu einem der weltweit größten privaten Arbeitgeber machen



> Kennzahlen – Gesellschaft

Erfahren Sie hier, wie wir unsere Ergebnisse für die Gesellschaft messen





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

KENNZAHLEN – UMWELT

Bei unserem GoGreen-Programm geht es in erster Linie darum, unsere CO₂-Effizienz zu steigern. Aus diesem Grund konzentriert sich unser Umwelt-Reporting auf CO₂-Emissionen und zugehörige Energie- und Ressourcenverbräuche. Zudem wollen wir unsere Leistungen und die Berichterstattung im Hinblick auf andere Umwelteinflüsse verbessern – und zwar auf globaler, nationaler und lokaler Ebene.

In diesem Abschnitt berichten wir Zahlen und Fakten, anhand derer Sie unsere Umweltleistungen bewerten können.

Weitere Informationen zu unserem Umweltprogramm finden Sie im Bereich Umwelt.

CO₂-Effizienz-Index

CO₂-Emissionen insgesamt (Scope 1+2 und Scope 3)

Scope 1 Kraftstoffverbrauch

Scope 1+2 Energieverbrauch

Flugzeugflotte

EURO-Emissionsstandards in der Fahrzeugflotte

Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben

Papierverbrauch

„Wir müssen dafür sorgen, dass unsere CO₂-Effizienz auf der jeweiligen Ebene korrekt gemessen und gemanagt wird. Dies ist ein überaus wichtiger Faktor, an dem wir intensiv arbeiten.“

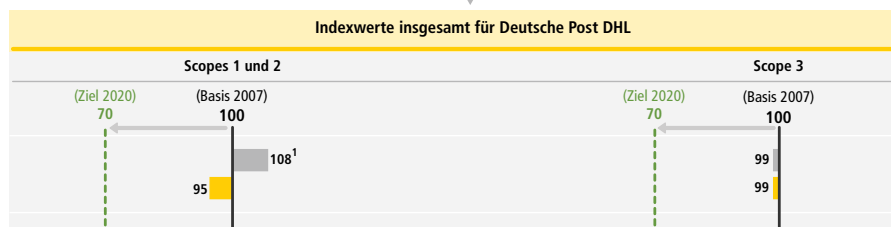
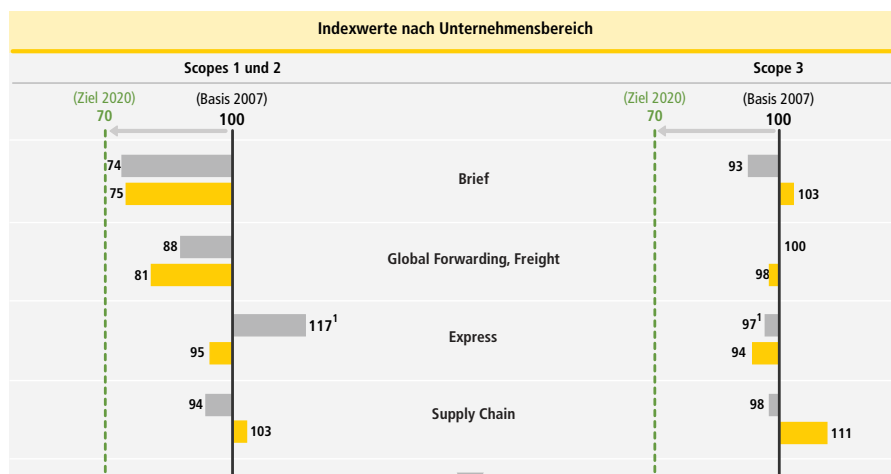
LAWRENCE A. ROSEN,
FINANZVORSTAND,
DEUTSCHE POST DHL



Daten und Fakten

[PwC»]

CO₂-Effizienz-Index



1 Durch präzisere Leistungsindikatoren (KPIs) für den Straßentransport bei Express konnten wir den Index 2008 für Express neu formulieren, was sich auch auf die Indexwerte des Konzerns insgesamt für Scope 1 und 2 auswirkt.

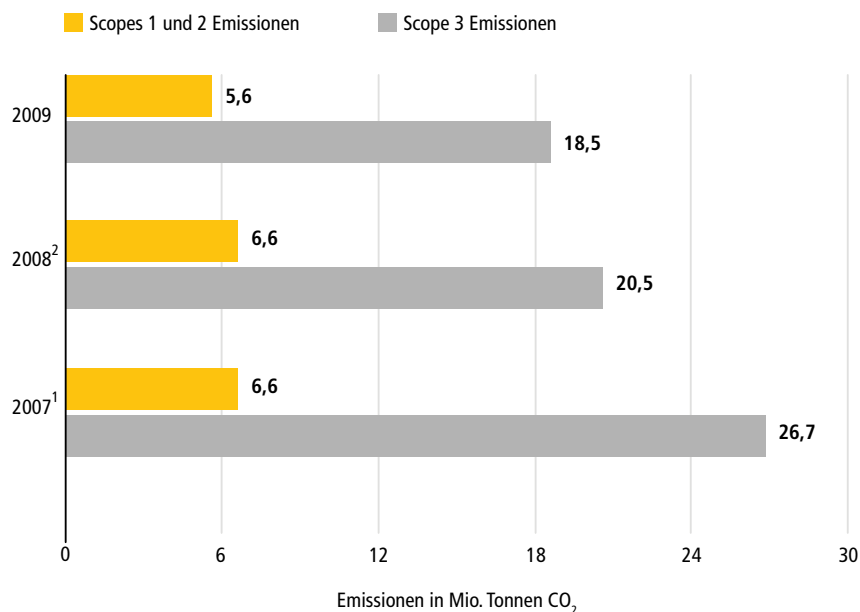
[«]



Daten und Fakten

[PwC»]

CO₂-Emissionen insgesamt (Scope 1+2 und Scope 3)



1 Wie zuvor angegeben.

2 Wie angepasst.

Scope 1 Kraftstoffverbrauch

Kraftstoffverbrauch für Transporte (Mio. Liter)	2007 ¹	2008 ¹	2009
Biokraftstoffe	0,3	0,5	n.a.
Biodiesel	n.a.	n.a.	0,3
Bioethanol	n.a.	n.a.	1,0
Biogas	n.a.	n.a.	0,1
Erdgas (CNG) ²	10,9	0,7	0,9
Flüssiggas (LPG)	0,7	2,1	1,6
Benzin	50,4	66,9	35,1
Diesel	541,8	561,9	480,5
Kraftstoffverbrauch Straße Gesamt	604	632	519,5
Kerosin Gesamt	1.370,9	1.530,5	1.315,0

1) 2007 und 2008 wie zuvor angegeben.

2) Biogas und CNG für Straßentransport in Mio. Kilogramm.

[«]





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

Scope 1+2 Energieverbrauch

Energieverbrauch in Gebäuden und Anlagen (Mio. kWh)	2007 ¹	2008 ¹	2009
Standardstrom	2.101	2.039	1.352
100 % Ökostrom ²			632
Heizung ³	2.271	713	n.a.
Fernwärme	223	138	164
Ölheizung ⁴	72	303	212
Erdgas	602	912	1.031
Flüssiggas (LPG)	0	66	83
Fernkühlung	4	2	8
Gesamt	5.273	4.172	3.481

1 2007 und 2008 wie zuvor angegeben.

2 Für 2007 und 2008 wurde keine Unterscheidung zwischen Standard- und Ökostrom gemacht.

3 „Heizung“ steht für den berechneten/geschätzten Energieverbrauch aus unspezifizierten Quellen.
Diese Kategorie wird nicht mehr angewendet.

4 Enthält auch Benzin und Diesel für Hilfsgeneratoren.

[«]

Flugzeugflotte

Flugzeugflotte	2008	2009
Düsenflugzeuge gesamt	229	136
ICAO NOx Emissionsstandards ¹		
CAEP/2	149	103
CAEP/4	93	68
CAEP/6	38	38
ICAO Lärmstandards ²		
Chapter 3	229	136
Chapter 4	96	85
Mit Hush Kits (Schalldämpfung) ausgestattet	82	24

1 Die von der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (International Civil Aviation Organization, ICAO) in „ICAO Annex 16 – Volume 2“ festgelegten NO_x Emissionsstandards für Düsenflugzeuge begrenzen die zulässige Menge an Stickoxiden. Die Anforderungen nach CAEP/2 sind weniger anspruchsvoll als die nach CAEP/4 und CAEP/6. Die Emissionsgrenze nach CAEP/6 gilt nur für nach dem 1. Januar 2008 hergestellte Flugzeuge.

2 Die von der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (International Civil Aviation Organization, ICAO) in „ICAO Annex 16 – Volume 1“ festgelegten Lärmstandards regeln Anforderungen für Flugzeuge mit Düsenantrieb. Chapter 3 stellt geringere Anforderungen als Chapter 4, welches nur für nach dem 1. Januar 2006 hergestellte Flugzeuge gilt.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

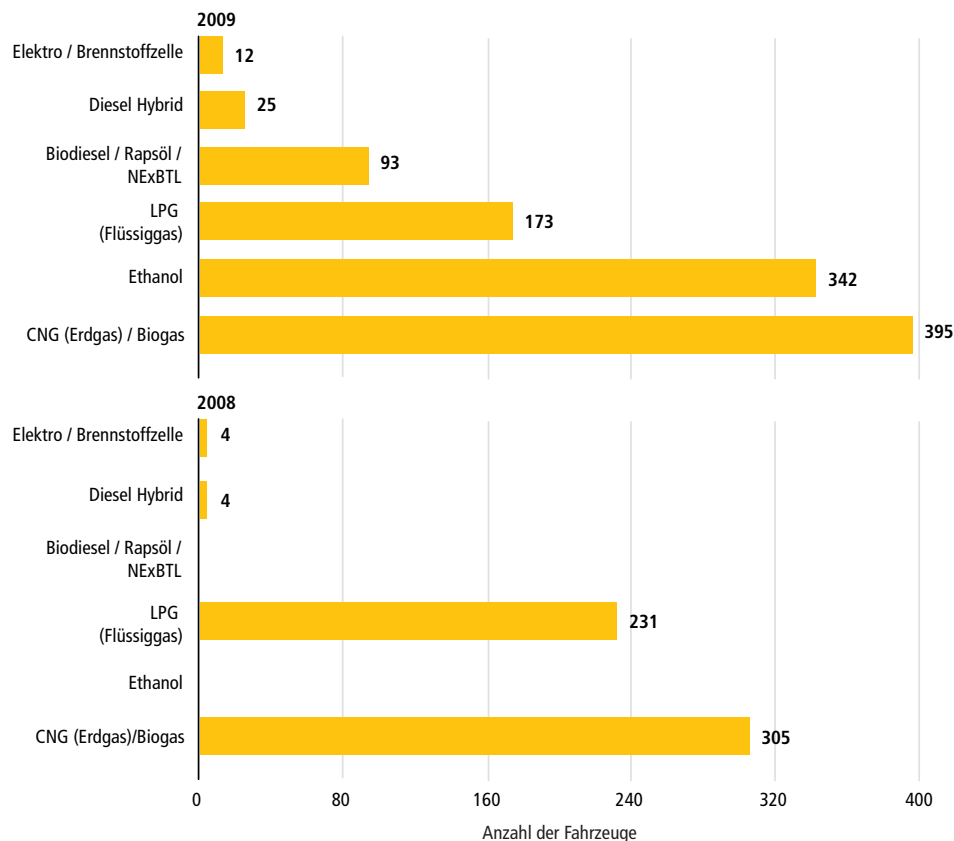
EURO-Emissionsstandards in der Fahrzeugflotte

Straßenfahrzeuge EURO-Emissionsstandards	2008 Deutschland ¹	2009 Deutschland ¹	2009 Europa (ohne Deutschland)	2009 Insgesamt (Europa einschließlich Deutschland)
EURO 1 und andere	786	330	11	341
EURO 2	6.351	6.208	29	6.237
EURO 3	20.115	17.483	3.981	21.464
EURO 4	26.078	27.720	7.537	35.257
EURO 5	301	909	517	1.426
EEV 1 ²	160	163	0	163

1) [PwC] In der obigen Tabelle sind nur die Daten für Deutschland Gegenstand der Prüfungsbescheinigung der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC). [«]

2) EEV – „Enhanced Environmentally Friendly Vehicle“, gegenwärtig die anspruchsvollste europäische Abgasnorm

Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

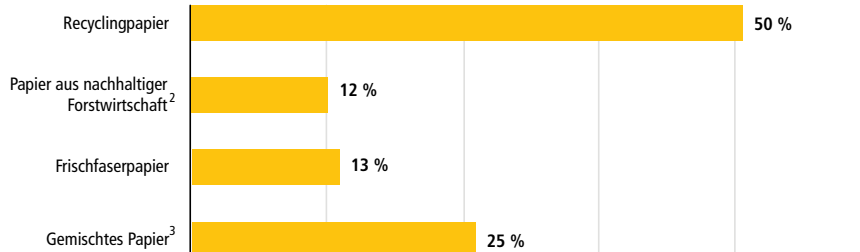
Daten und Fakten

[PwC»]

Papierverbrauch

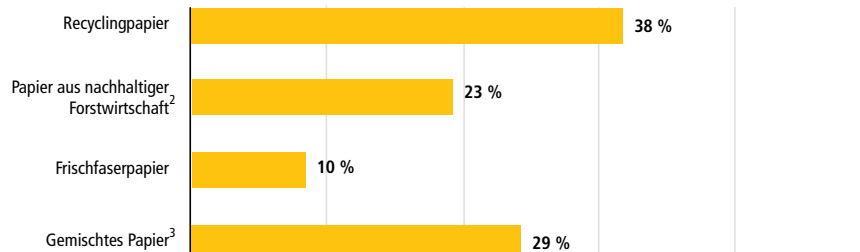
2009

Papierverbrauch in Tonnen¹ 98.100⁴



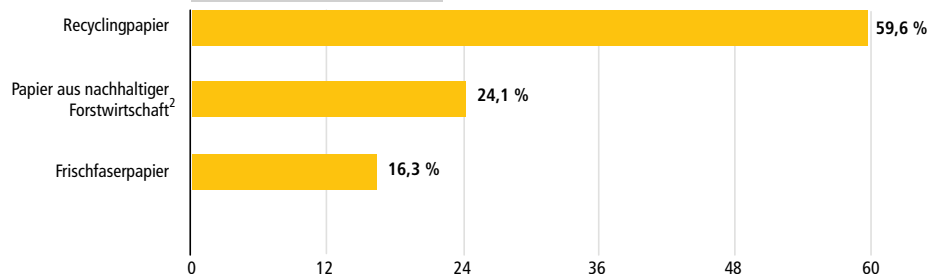
2008 (neu: einschließlich gemischtem Papier)

Papierverbrauch in Tonnen¹ 91.500



2008 (wie berichtet)

Papierverbrauch in Tonnen¹ 91.500



1 Daten beruhen auf Schätzungen und Lieferantenangaben.

2 Gemäß FSC- oder PEFC-Standard zertifiziertes Papier.

3 Aus allen drei Kategorien. Zur Kategorie für gemischtes Papier gehört Papier mit unterschiedlichen Anteilen an Recyclingpapier oder Papier aus nachhaltigen Quellen.

4 Die Daten zum Papierverbrauch 2009 beinhalten 75 % der weltweiten Beschaffungen von Papier- und Kartonprodukten über den regulären Einkauf.

[«]





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

KENNZAHLEN – MITARBEITER

In der Personalarbeit stützen wir uns auf eine Reihe von Kennzahlen (KPIs), um Fortschritte zu messen und Prozesse zu steuern. Mithilfe unseres Reportingsystems bilden wir die Veränderungen in unserem Konzern auch in den Personaldaten ab. Wir bemühen uns dabei ständig, die Qualität unserer Personaldaten weiter zu verbessern und unser Reporting in allen Regionen weiter auszubauen. Unser Ziel ist es, die Komplexität und Globalität unseres Unternehmens akkurat abzubilden und künftig noch umfassender mithilfe internationaler Kennzahlen über unser Unternehmen zu berichten.

Weitere Informationen zu unseren Personalprogrammen finden Sie im Bereich Mitarbeiter.

- Mitarbeiter (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)
- Mitarbeiter nach Regionen (Vollzeitkräfte) (per 31.12.)
- Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen (Vollzeitkräfte) (per 31.12.)
- Krankenstand (Deutsche Post DHL Deutschland) (Jahresdurchschnitt)
- Krankenstand (Deutsche Post DHL) (Jahresdurchschnitt)
- Abwesenheit (SUPPLY CHAIN) (Jahresdurchschnitt)
- Arbeitsschutz (Deutsche Post AG) (per 31.12.)
- Arbeitsschutz (SUPPLY CHAIN) (per 31.12.)
- Work/life balance (Deutsche Post AG) (per 31.12.)
- Frauenanteil (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)
- Frauenanteil im Top-Management (Deutsche Post DHL)
- Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG)
- Ausbildungsberufe (Deutsche Post DHL)
- Auszubildende und Trainees
- Aus- und Weiterbildung (Deutsche Post DHL)
- Fluktuation (Deutsche Post DHL)
- Ideenmanagement (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

Mitarbeiter (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)	2007	2008	2009
Kopfzahl¹	512.147	512.536	477.280
Abweichung zum Vorjahr in Prozent (%)	3,4%	0,1%	-6,9%
Vollzeitarbeitskräfte umgerechnet²	453.626	451.515	424.686
Abweichung zum Vorjahr in Prozent (%)	2,7%	-0,5%	-5,9%
Nach Regionen			
Europa	303.395	304.465	286.954
Nord-, Mittel-, Südamerika	87.185	78.212	66.833
Asien/Pazifik	51.852	55.182	57.897
Sonstige Regionen	11.194	13.656	13.002

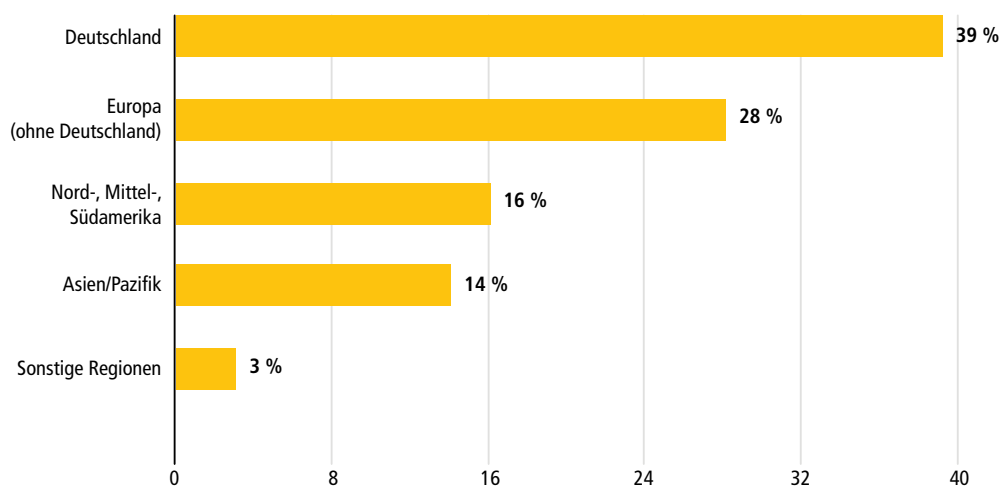
1) Mit Auszubildenden

2) Ohne Auszubildende

[«]

[PwC»]

Mitarbeiter nach Regionen (Vollzeitkräfte) (per 31.12.)



[«]



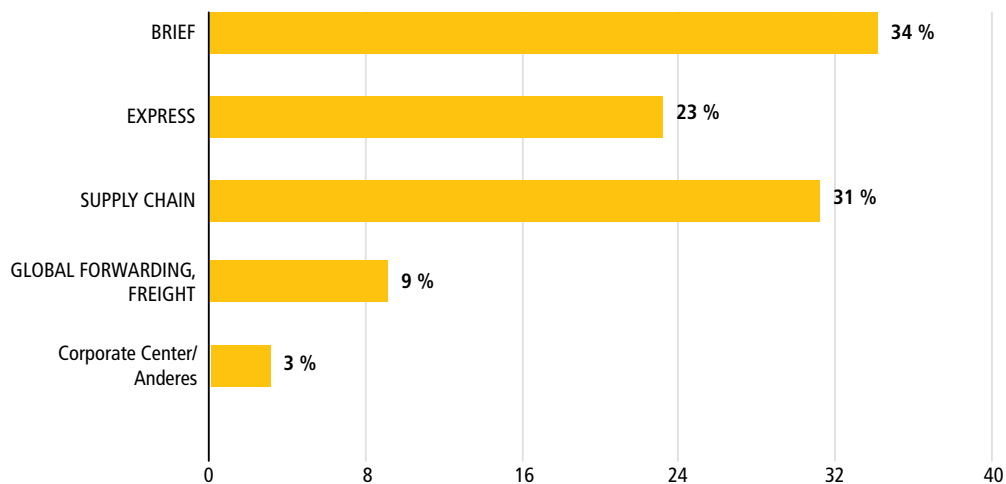
LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

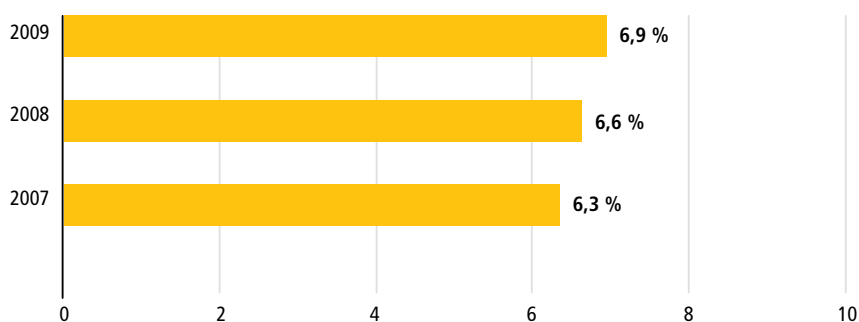
Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen (Vollzeitkräfte) (per 31.12.)



[«]

[PwC»]

Krankenstand (Deutsche Post DHL Deutschland) (Jahresdurchschnitt)¹



¹ Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten in Deutschland. Sie bilden 2009 99,9 % aller Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

[«]



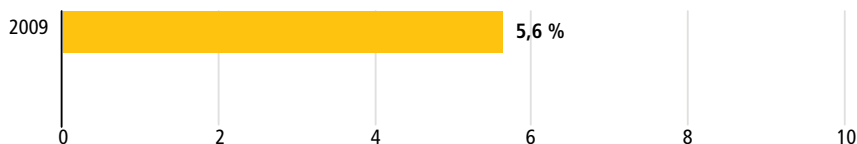
LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

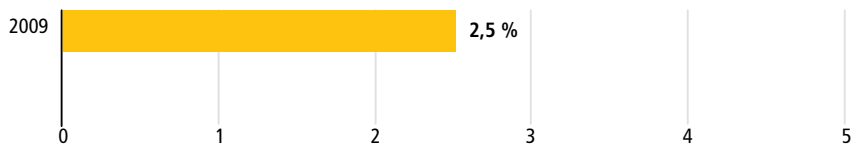
Krankenstand (Deutsche Post DHL) (Jahresdurchschnitt)¹



1 Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten. Sie bilden 2009 62,2 % aller Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

[«]

Abwesenheit (SUPPLY CHAIN) (Jahresdurchschnitt)¹



1 Gemäß einer Befragung von Supply-Chain-Einheiten weltweit.

Arbeitsschutz (Deutsche Post AG) (per 31.12.)	2007	2008	2009 ¹
Anzahl der Arbeitsunfälle ²	11.555	11.987	12.954
Unfallquote (Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr)	63	66	71
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (im Kalenderjahr)	242.053	255.590	273.978
Ausfalltage pro Unfall ³	20,9	21,3	21,2
Anzahl arbeitsplatzbezogener Todesfälle ⁴	3	2	1

1) Stand: 5. Februar 2010, da Wegeunfälle auch nach dem Bilanzstichtag gemeldet werden können.

2) Ausfall von mindestens einem Arbeitstag, einschl. Wegeunfälle

3) Kalendertage

4) Ohne Wegeunfälle

[«]





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Arbeitsschutz (SUPPLY CHAIN) (per 31.12.) ¹	2009
Abeitsunfälle pro 1.000 Vollzeitkräfte ²	18,0
Ausfalltage pro Unfall ³	14,3

1) Gemäß einer Befragung von Supply Chain Einheiten weltweit.

2) Ausfall von mindestens einem Arbeitstag. Ohne Wegeunfälle.

3) Arbeitstage.

[PwC»]

Work-Life-Balance (Deutsche Post AG) (per 31.12.)

Work/life balance (Deutsche Post AG) (per 31.12.)	2007	2008	2009
Erziehungs-/Elternurlaub (Kopfzahl)	3.168	2.721	2.302
Familienbedingte unbezahlte Beurlaubung (Kopfzahl)	2.868	2.673	2.559
Teilzeitbeschäftigte (Kopfzahl)	69.823	71.934	67.010 ¹
Anteil Teilzeitbeschäftigte (%)	38,5 %	40,0 %	38,4 %

1 Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit in der Freistellungsphase.

[«]



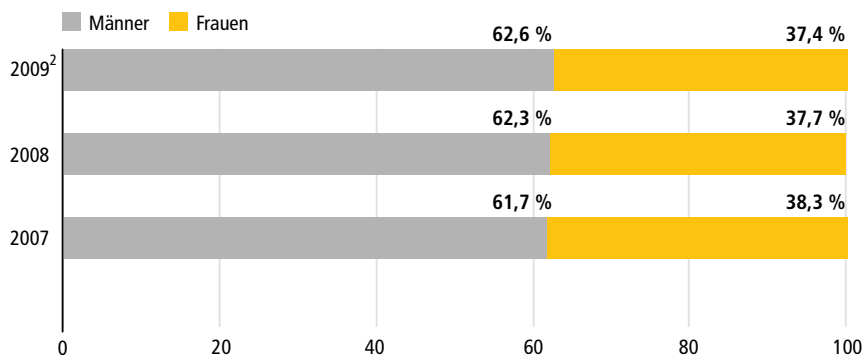
LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

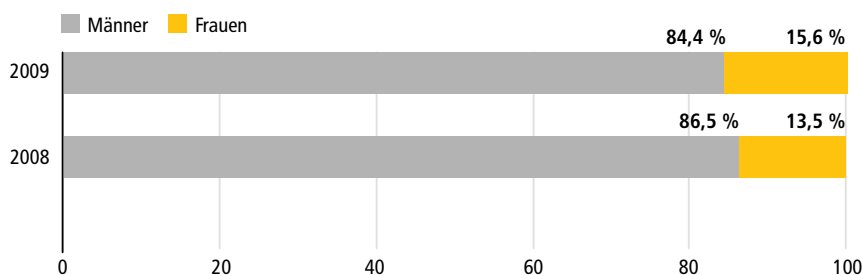
Frauenanteil (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)¹



1 Gemäß Befragung. Bildet 2009 92,7 % der Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

2 Angepasst nach Systemwechsel 2009.

Frauenanteil im Top-Management (Deutsche Post DHL)



1 Bezogen auf die erste und zweite Managementebene.

[«]

Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG) ¹	2007	2008	2009 ²
Besetzte Pflichtarbeitsplätze	11.155	11.598	12.127
Beschäftigtenquote (%)	6,8%	7,2%	7,5%

1) Gemäß Sozialgesetzbuch IX

2) Stand: 25. Januar 2010

[«]





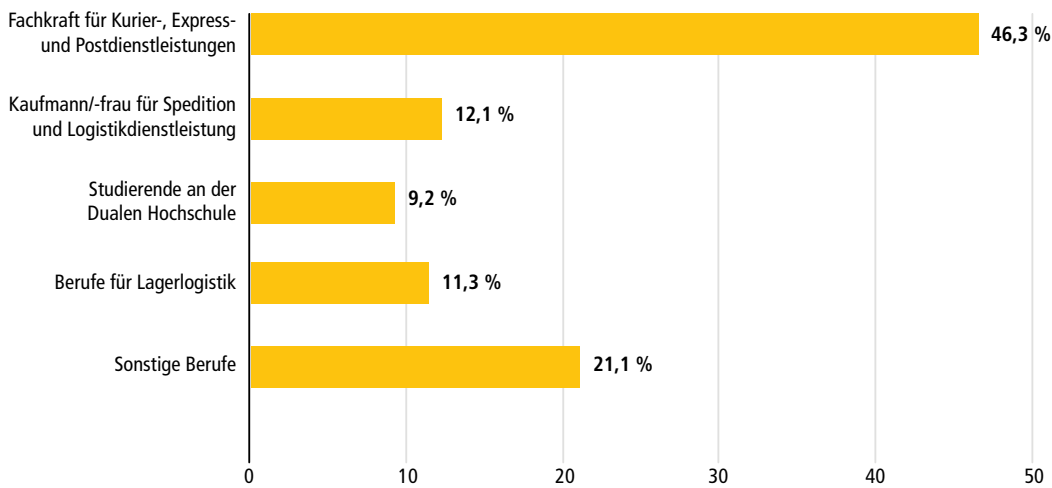
LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC]

Ausbildungsberufe (Deutsche Post DHL)¹



¹ Auszubildende im Jahresdurchschnitt: 3.755.

[«]

Auszubildende und Trainees	2007	2008	2009
Deutsche Post AG (Kopfzahl) (per 31.12.)	2.894	2.675	2.397
Männer	63,4%	62,1%	61,5%
Frauen	36,6%	37,9%	38,5%
Deutsche Post DHL (Kopfzahl) (Jahresdurchschnitt)	3.859	3.839	3.755

[«]



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

[PwC»]

Aus- und Weiterbildung ¹ (Deutsche Post DHL)	2007	2008	2009
Jährliche Trainingstage ² per Vollzeitkraft	1,5	1,6	1,5
Jährliche Aus- und Weiterbildungskosten per Vollzeitkraft (in €) ³	272	282	199

1) Gemäß Befragung.

Bei den Unterrichtsstunden/Trainingstagen entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2007: 58,6%, 2008: 65,2% und 2009: 68,7%.

Bei den Aus- und Weiterbildungskosten entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2007: 88,6%, 2008: 87,4% und 2009: 88,4%.

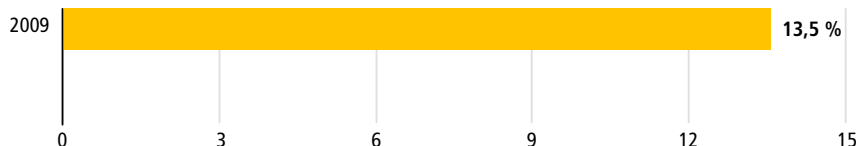
2) Angepasst, Umstellung auf Trainingstage (1d = 8h).

3) Definitionsanpassung, enthält reine Trainingskosten, keine Reisekosten oder andere Overheads.

[«]

[PwC»]

Fluktuation (Deutsche Post DHL)¹



1 Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten. Diese bildet 2009 88,6 % der Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

[«]

[PwC»]

Ideenmanagement (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)

Ideenmanagement (Deutsche Post DHL) (per 31.12.)	2007	2008	2009
Einsparung je Mitarbeiter (€)	468,06	499,98	550,24
Verbesserungsvorschläge (Stück)	198.923	218.711	226.993
Angenommene Verbesserungsvorschläge (Stück)	178.019	162.471	178.303
Nutzen (Mio. €)	248,0	265,0	262,6
Kosten (Mio. €) ¹	12,0	12,5	12,0

1 Basieren zum Teil auf Hochrechnungen.

[«]





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

KENNZAHLEN – GESELLSCHAFT

Wir möchten greifbare Ergebnisse erreichen – für die Gesellschaft und für unser Unternehmen. Daher haben wir weiter an der Erfassung unserer Aktivitäten und ihrer Resultate gearbeitet und 2009 eine Online-Datenbank eingerichtet. Hier werden Informationen zu lokalen gesellschaftlichen Projekten gesammelt, Beiträge und Ergebnisse dokumentiert und somit transparent gemacht. Obwohl dieses Instrument noch zu einer verlässlichen Datenquelle ausgebaut werden muss, wurde es 2009 bereits im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für den Preis für Unternehmensverantwortung angewendet.

[PwC»] 2010 werden wir weiter daran arbeiten, diese Online-Datenbank noch benutzerfreundlicher zu gestalten und die Datenqualität weiter zu verbessern. Wir werden nach der IOOI-Methode (Input, Output, Outcome, Impact) vorgehen, die in einer von der Bertelsmann Stiftung ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe deutscher Unternehmen, darunter auch Deutsche Post DHL, erarbeitet wurde. Anhand dieser Methode haben wir bereits 2009 ausgewählte Projekte ausgewertet. [«]

[PwC»] In diesem Abschnitt können Sie Kennzahlen zu unseren DHL-Katastropheneinsatzteams und zum Preis für Unternehmensverantwortung 2009 einsehen. Weitere Informationen zu unseren gesellschaftlichen Projekten finden Sie im Bereich Gesellschaft. [«]

Anzahl eingesetzter freiwilliger Helfer nach regionalen Katastropheneinsatzteams (DRTs)

Einsatztage pro regionalem Katastropheneinsatzteam

Abgefertigte Hilfsgüter pro Jahr (in Tonnen)

Preis für Unternehmensverantwortung 2009: Verteilung der Bewerbungen nach Unternehmensbereichen

Preis für Unternehmensverantwortung 2009: Verteilung der Bewerbungen nach Regionen



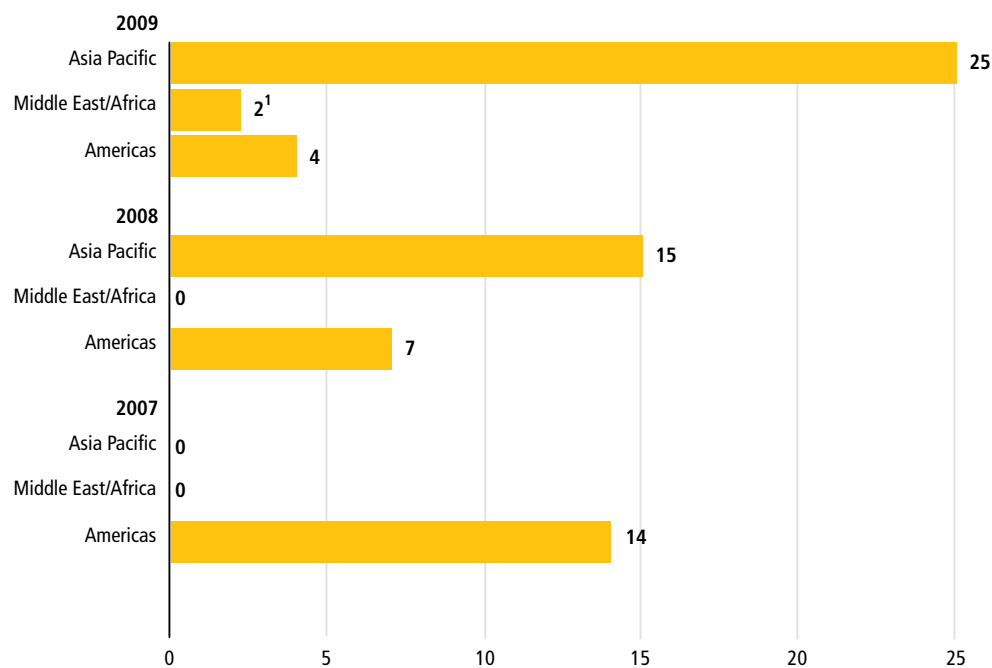


LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Anzahl eingesetzter freiwilliger Helfer nach regionalen Katastropheneinsatzteams (DRTs)



¹ Mitglieder des DRT Middle East/Africa halfen zeitweise im DRT Asia Pacific.

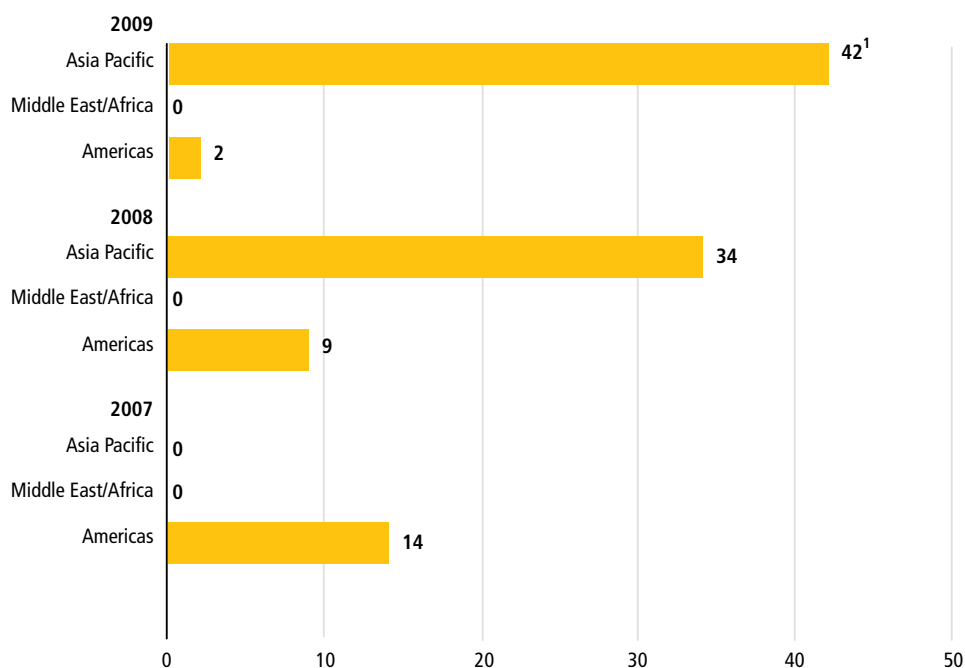


LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

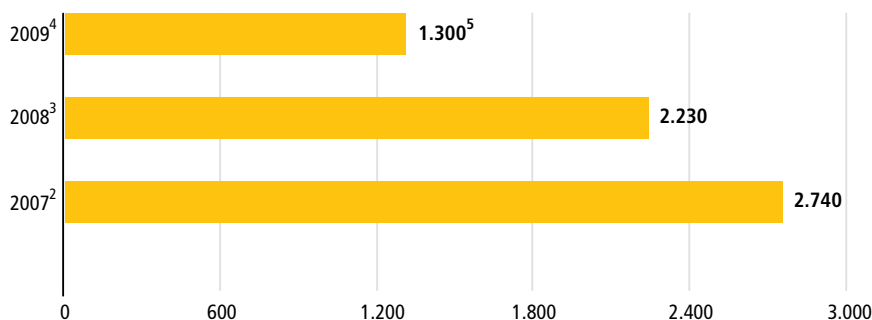
Daten und Fakten

Einsatztage pro regionalem Katastropheneinsatzteam



¹ Inklusive sich überschneidender Tage bei zeitgleich durchgeführten Einsätzen in Indonesien, auf den Philippinen und Samoa.

Abgefertigte Hilfsgüter pro Jahr (in Tonnen)¹



¹ Die Menge der jährlich abgefertigten Güter hängt von Anzahl und Art der Naturkatastrophen ab.

² Einsätze nach dem Erdbeben in Indonesien, dem Wirbelsturm Ketsana auf den Philippinen, dem Tsunami auf Samoa und Überschwemmungen in El Salvador.

³ Einsätze nach dem Taifun Nargis in Myanmar, dem Wirbelsturm auf den Turks- und Caicosinseln sowie Überschwemmungen in Honduras und Panama.

⁴ Einsatz nach dem Erdbeben in Pisco, Peru.

⁵ Da sich das DRT hier mehr auf die logistische Unterstützung des örtlichen Flughafens und das Katastrophenmanagement der verantwortlichen Behörden konzentrierte, wurden weniger Tonnen Hilfsgüter abgefertigt.



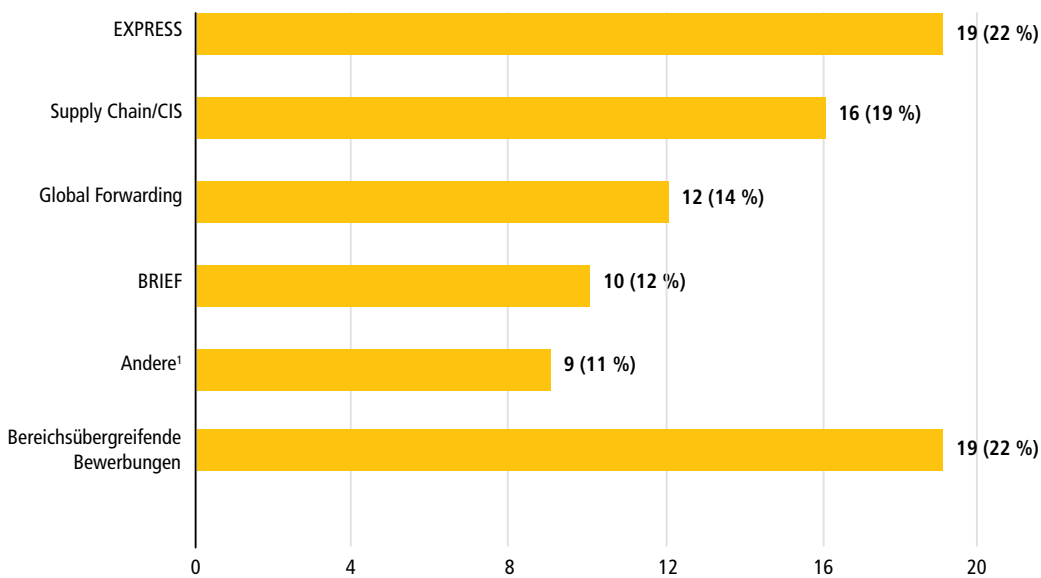


LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

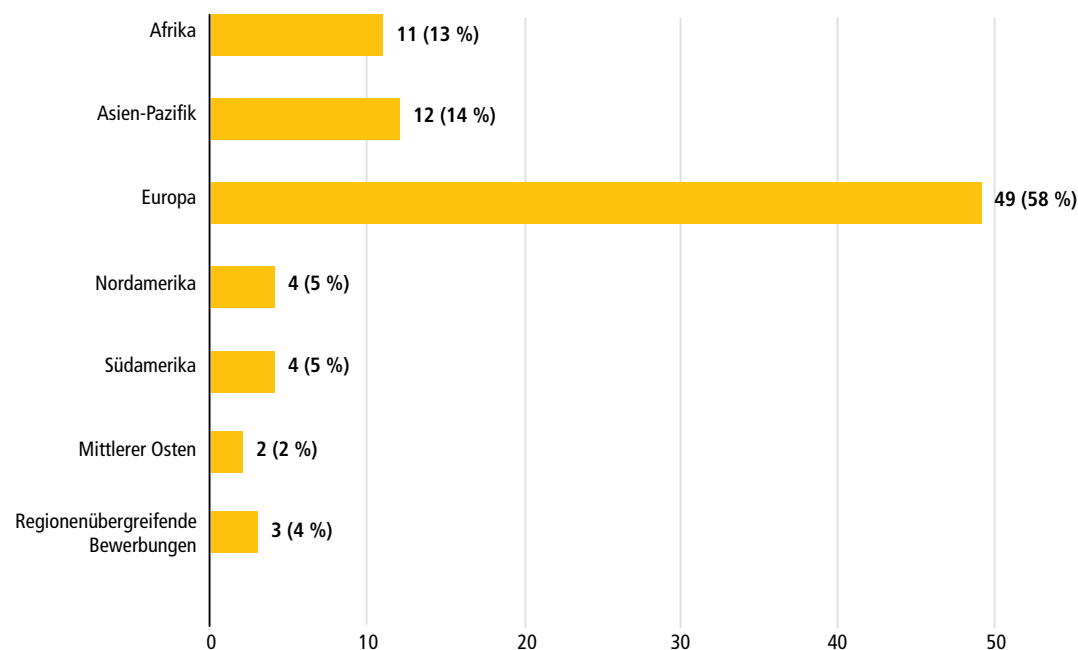
Daten und Fakten

Preis für Unternehmensverantwortung 2009: Verteilung der Bewerbungen nach Unternehmensbereichen



¹ Bewerbungen von Global Business Solutions und aus der Konzernzentrale.

Preis für Unternehmensverantwortung 2009: Verteilung der Bewerbungen nach Regionen





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

PREISE UND AUSZEICHNUNGEN

Auszeichnungen im Bereich Unternehmensverantwortung für Deutsche Post DHL 2009.

Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter und die Auszeichnungen, die sie im Bereich Unternehmensverantwortung von den folgenden Organisationen erhalten haben:

DATUM DER AUSZEICH- NUNG	PREIS	PREISVERLEIHER	EMPFÄNGER / ANLASS
Februar 2009	Auszeichnung für besonders verantwortungsvolle Unternehmen („Caring Company Award“)	The Hong Kong Council for Social Services	DHL Hongkong für seinen gesellschaftlichen Beitrag im Bereich Corporate Social Responsibility
März 2009	„Ausgewählter Ort“	Initiative Deutschland – Land der Ideen	Das Umweltschutzprogramm GoGreen von Deutsche Post DHL
Juni 2009	Prädikat TOTAL E-QUALITY	TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.	Deutsche Post DHL für die Unterstützung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und die langfristige Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen
Juni 2009	Bester Arbeitgeber in Saudi-Arabien 2008 („Best Saudi Company to Work for 2008“)	Saudi Research and Marketing Group (SRMG) (www.ameinfo.com)	DHL Express Saudi-Arabien für seine Arbeitgeberpraktiken
Juli 2009	Auszeichnung für besondere Leistungen als Lieferkettenpartner („Outstanding Partner in Supply Chain Excellence Award“)	SCM Logistics World (www.terrapinn.com)	DHL Global Customer Solutions (GCS) für nachweisliche Kundenvorteile und für das Umweltschutzprogramm GoGreen
Juli 2009	Umweltfreundlichster Logistikanbieter des Jahres („Green Logistics Service Provider of the Year“)	Frost & Sullivan (www.frost.com)	Das Umweltschutzprogramm GoGreen von Deutsche Post DHL



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Oktober 2009	Flottenbetreiber des Jahres im Privatsektor („Private Sector Fleet Operator of the Year“) in der Kategorie für Flotten mit weniger als 500 Fahrzeugen („Fewer than 500 vehicles“)	The GreenFleet Magazine (www.greenfleet.net) DHL	DHL Tradeteam Großbritannien für sein fortlaufendes Fahrertrainingsprogramm und Initiativen für defensives Fahren, die zu effizienterem Kraftstoffverbrauch und 10 % weniger Emissionen geführt haben
Oktober 2009	Auszeichnung für Best-Practice-Verfahren im Logistikbereich („Logistics Best Practice“) und für Transportstrategien und -planung („Transport Policy and Planning Excellence“)	Chartered Institute of Logistics and Transport (www.ciltuk.org) UK	DHL Supply Chain half zwei britischen Kunden, Argos und Homebase, ihren Kraftstoffverbrauch zu reduzieren und zusätzlichen ökologischen Mehrwert zu schaffen
November 2009	„Deutscher Nachhaltigkeitspreis“ in der Kategorie „Deutschlands nachhaltigste Zukunftsstrategien“	Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e.V. (www.deutscher-nachhaltigkeitspreis.de/) mit Unterstützung des Deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Rates für Nachhaltige Entwicklung	Deutsche Post DHL für die Bereitschaft, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, mit besonderer Betonung des GoGreen-Programms
November 2009	Logistikunternehmen des Jahres („Logistico dell'anno 2009“)	Assologistica (www.assologistica.it/), Euomerici (www.euomerici.it) und Assologistica Cultura e Formazione	DHL Supply Chain Italien für seinen innovativen Nachhaltigkeitsansatz und das GoGreen-Programm
Dezember 2009	„Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit“ in der Kategorie Handel / Transport / Verkehr	BKK Bundesverband (www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de)	Deutsche Post DHL für die beispielhafte betriebliche Gesundheitsförderung des Konzerns.
Dezember 2009	Platts-Auszeichnung für besondere Leistungen im Energiebereich („2009 Platts Global Energy Award of Excellence“) in der Kategorie für Energieeffizienzprogramme („Energy Efficiency Program of the Year“)	Platts (geaweb.platts.com), ein Unternehmensbereich der McGraw-Hill Companies	Exel, der nordamerikanische Marktführer für Supply Chain Management und ein Unternehmen von Deutsche Post DHL, für sein CR-Programm



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

RANKINGS UND RATINGS FÜR UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Anleger und Analysten nehmen unsere Aktionen im CR-Bereich und unseren Umgang mit den nicht-finanziellen Aspekten unseres Geschäfts zunehmend wahr. Erfahren Sie hier, wie sie unsere Leistungen bewertet haben:

[PwC»]

Rating-Agentur und Index	Unsere Punktzahl / Ergebnisse 2009	Bemerkungen
Bank Sarasin/Deutsche Börse AG DAXglobal® Sarasin Sustainability Germany Index 2009	gelistet	
Brand Emissions Leaders Project Brand Emissions Leader	gelistet	Wir sind im Transportbereich gelistet.
Climate Counts Climate Counts Company Scorecard 2009	68 Punkte (von 100)	Wir sind im Verbrauchertransportbereich gelistet.
Carbon Disclosure Project (CDP 6) 2009	63 Punkte (von 100)	Die beste Punktzahl im Industriebereich ist 87, der Durchschnitt liegt bei 52, die niedrigste Punktzahl ist 7.
ECPI ECPI Ethical Index EMU ECPI Ethical Index Euro ECPI Ethical Index Global	gelistet	
EIRIS (Ethical Investment Research) und imug (Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e.V.) FTSE4Good Europe Index FTSE4Good Global Index	gelistet	Wir sind weiterhin in der FTSE4Good Index Series gelistet.
KLD Indexes 2009 FTSE KLD Global Climate 100 Index (GC100) FTSE KLD Global Sustainability Index (GSIN) FTSE KLD Global Sustainability ex US Index (GSXU) FTSE KLD Europe Sustainability Index (EUSI) FTSE KLD Europe Asia Pacific Sustainability Index (EAPSI)	gelistet	Die FTSE-KLD-Indizes sind die Nachfolger der KLD-Indizes.
Sustainable Asset Management (SAM) 2009 Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World DJSI STOXX	91 Punkte (von 100)	Wir sind im Bereich „Industrieller Transport“ gelistet. Das Einstiegsniveau für den DJSI World sind 86 Punkte. Im Umweltbereich liegen wir mit 99 Punkten vorne. Auch in den Kategorien für Unternehmensbürgerschaft und Philanthropie, Sozialberichterstattung und Gesundheit sowie Sicherheit am Arbeitsplatz erhielten wir die volle Punktzahl: 100.
Vigeo 2009 ASPI – Advanced Sustainable Performance Indices	gelistet	Unter den 16 Unternehmen in Vigeos Transport- und Logistikkategorie wurden wir als führendes Unternehmen im Bereich Umweltschutz genannt.

[«]





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

GLOBAL-REPORTING-INITIATIVE-INDEX

Dieser Bericht wurde auf Grundlage der dritten Fassung des Global-Reporting-Initiative(GRI)-Leitfadens zur Nachhaltigkeitsberichterstattung „G3“ (www.globalreporting.org), ergänzt durch das branchenspezifische „GRI Logistics and Transportation Sector Supplement“, erstellt. Zusätzliche Indikatoren sind durch Klammern gekennzeichnet.



Umfang der Berichterstattung

● Vollständige Angaben ● Teilangaben ○ Keine Angaben ⊘ Für Deutsche Post DHL irrelevant

Fett oder kursiv gedruckte Indikatoren sind „Kernindikatoren“ (siehe z. B. EC1).

G3-INDIKATOREN	DPDHL UNTERNEHMENS- WEBSITE	CR-BERICHT 2009/10	BEMERKUNGEN	UMFANG DER BERICHT- ERSTATTUNG
1. Strategie und Analyse				
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation (z. B. Geschäftsführer, Vorstandsvorsitzender oder die jeweilige leitende Position) über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation und im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung.		Vorwort des		●
1.2 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.		Strategischer Rahmen Ziele		●
2. Organisationsprofil				
2.1 Name der Organisation		Der Konzern		●
2.2 Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen.		Der Konzern		●
2.3 Organisationsstruktur einschließlich der Hauptabteilungen, der verschiedenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen und Joint Ventures.	Konzernstruktur Participation List			●
2.4 Hauptsitz der Organisation.		Über diesen Bericht		●
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.	Beteiligungsliste	Der Konzern		●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform.	Aktionärsstruktur			●
2.7 Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur).		Der Konzern		●
2.8 Größe der berichtenden Organisation einschließlich der folgenden Angaben: • Anzahl der Arbeitnehmer, • Nettoumsatz (für privatwirtschaftliche Unternehmen) oder Nettoerlöse (für öffentlich-rechtliche Einrichtungen), • Gesamtkapitalisierung aufgeschlüsselt nach Verbindlichkeiten und Eigenkapital (für privatwirtschaftliche Unternehmen) und • Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.	Gewinn- und Verlustrechnung Gezeichnetes Kapital Unternehmensbereiche	Der Konzern		●
2.9 Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum: • Veränderungen in Bezug auf den Standort oder die Betriebstätigkeit, einschließlich der Eröffnung und der Schließung oder Erweiterung von Fabriken und • Veränderungen in der Beteiligungsstruktur und andere Maßnahmen der Kapitalbildung, -aufrechterhaltung und -änderung (für privatwirtschaftliche Unternehmen).	Wesentliche Ereignisse			●
2.10 Im Berichtszeitraum erhaltene Preise.		Auszeichnungen		●

3. Berichtsparameter

Berichtsprofil

3.1 Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen.		Über diesen Bericht		●
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden,		Über diesen Bericht		●
3.3 Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.),		Über diesen Bericht		●
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt.		Über diesen Bericht		●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Berichtsumfang und -grenzen				
3.5 Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts, einschließlich:		Strategischer Rahmen		
• Bestimmung der Wesentlichkeit, • Festlegen der Prioritäten der einzelnen Themen im Bericht und • Ermittlung der Stakeholder, bei denen die Organisation davon ausgeht, dass diese den Bericht verwenden werden.				
3.6 Berichtsgrenze (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer).		Über diesen Bericht		
3.7 Geben Sie besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts an.		Über diesen Bericht		
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.	Wesentliche Ereignisse Berichtsweise und Portfolio geändert	Über diesen Bericht		
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.		Performance		
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).		Über diesen Bericht Performance		
3.11 Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen.		Über diesen Bericht Performance		



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

GRI Content Index				
3.12 GRI content index.		GRI-Index		
Bestätigung				
3.13 Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte. Erläutern Sie den Umfang und die Grundlage für die externe Prüfung, falls dies nicht bereits in dem Prüfbericht zum Nachhaltigkeitsbericht erläutert wird. Erklären Sie auch die Beziehung der berichtenden Organisation zu der Stelle bzw. den Stellen, die die Angaben im Bericht bestätigen.		Über diesen Bericht		
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement				
Corporate Governance				
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.	Corporate Governance			
4.2 Geben Sie an, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist. Falls dies der Fall ist, sollte seine Position im Management der Organisation und die Gründe für diese Regelung angegeben werden.	Aufsichtsrat			
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.	Aufsichtsrat			
4.4 Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren.	Feedback von Aktionären	Der Dialog mit unseren Stakeholdern Unsere Mitarbeiter Arbeitnehmervertreter		



Daten und Fakten

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).	Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat Vergütungsbericht			●
4.6 Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Leitungsorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden.	Corporate-Governance-Bericht Vorstand und Aufsichtsrat			●
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.	Bericht des Aufsichtsrats			●
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.	Corporate-Governance-Bericht	Verhaltenskodex		●
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.	Corporate-Governance-Bericht			●
4.10 Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung.	Corporate-Governance-Bericht			●
Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen				
4.11 Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt.		Einleitung: GoGreen – Umwelt schützen		●



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

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.		Wesentliche Themen und Prioritäten		●
4.13 Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation:		Der Dialog mit unseren Stakeholdern Unsere Partner Partnerschaft mit UNICEF – GoHelp		●
Einbeziehung von Stakeholdern				
4.14 Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen.		Der Dialog mit unseren Stakeholdern		●
4.15 Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.		Der Dialog mit unseren Stakeholdern		●
4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.		Der Dialog mit unseren Stakeholdern		●
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 ihrer Berichterstattung – eingegangen ist.		Der Dialog mit unseren Stakeholdern		●
5. Managementansatz und Leistungsindikatoren				
Ökonomische Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung	Jahresbericht 2009	Wirtschaftliche Verantwortung Ziele		●
DMA Richtlinien	Jahresbericht 2009	Wirtschaftliche Verantwortung		●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: 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)	Konzernabschluss	Wirtschaftliche Verantwortung		●
EC2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und anderen mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen.		GoGreen – Umwelt schützen		●
EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	Pensionsverpflichtungen			●
EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand (z. B. Subventionen)	Zuwendungen der öffentlichen Hand Rechtsverfahren			●
Aspekt: Marktpräsenz				
EC5 Spanne des Verhältnisses der Standard-eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten.			Deutsche Post DHL hält alle rechtlichen Vorschriften im Hinblick auf Mindestlöhne ein.	○
EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, die auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen.		Wirtschaftliche Verantwortung	Deutsche Post DHL hat keine formellen Richtlinien für die Beauftragung von lokalen Lieferanten aufgestellt. Aufgrund der Art unseres Betriebs werden die wichtigsten Beschaffungskategorien jedoch zum Großteil vor Ort versorgt (z. B. Kraftstoff, Transporte).	●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

<i>EC7 Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten.</i>		Wirtschaftliche Verantwortung Mitarbeiter	Deutsche Post DHL verfolgt keine formelle Strategie für die Einstellung lokal ansässiger Führungskräfte. Es liegt jedoch im Wesen des Unternehmens, dass der Großteil des Personals vor Ort gewonnen wird. Darüber hinaus stehen viele unserer Mitarbeiter im intensiven Kontakt mit Kunden und müssen daher die regionale Sprache sprechen und die Lokalkultur verstehen.	
Aspekt: Mittlebare wirtschaftliche Auswirkungen				
<i>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.</i>		Wirtschaftliche Verantwortung Gesellschaft		
EC9 Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen.		Wirtschaftliche Verantwortung Gesellschaft		
Umwelt: Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung		Umwelt Ziele Kennzahlen – Umwelt		





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

DMA Richtlinien		Umwelt Umwelt- strategie		●
DMA Verantwortung der Organisation		Über diesen Bericht FAQs		●
DMA Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		Flotte Umwelt- management Mitarbeiter mobilisieren		●
DMA Monitoring und Nachverfolgung		Umwelt- management Nachhaltiger Einkauf		●
Aspekt: Materialien				
<i>EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.</i>		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
<i>EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz.</i>		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
Aspekt: Energie				
<i>EN3 Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.</i>		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
<i>EN4 Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.</i>		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
EN5 Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.		Immobilien Kennzahlen – Umwelt		●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

EN6 Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren, sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen.		Umwelt Kennzahlen – Umwelt		●
Aspekt: Wasser				
EN8 Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.		Umwelt- management FAQs	Wasserentnahme gilt aufgrund der Beschaffenheit unseres Kerngeschäfts (Post und Logistik) nicht als wesentliches Thema.	⊘
EN9 Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind.		Umwelt- management FAQs		⊘
EN10 Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser.		Umwelt- management FAQs		⊘
Aspekt: 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. Zu berücksichtigen sind Grundstücke, die im Eigentum der berichtenden Organisation stehen oder von diesem gepachtet oder verwaltet werden.		FAQs		●
EN12 Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten.		FAQs		●



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume.		FAQs		
EN14 Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität.		FAQs		
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.		FAQs		
Aspekt: Emissionen, Abwasser und Abfall				
EN16 Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.		Transparenz schaffen Kennzahlen – Umwelt		
EN17 Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht.		Transparenz schaffen Kennzahlen – Umwelt		
EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.		Flotte Immobilien Transparenz schaffen Kennzahlen – Umwelt		
EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen nach Gewicht.		Transparenz schaffen		
EN20 NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht.		Umweltmanagement		
EN21 Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort.		Umweltmanagement FAQs		
EN22 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.		Umweltmanagement FAQs		





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

EN23 Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzen.		Deutsche Post DHL verfügt nicht über ein Zentralregister für Freisetzen. Sollten wesentliche Freisetzen vorkommen, so werden sie auf lokaler Ebene bzw. am Standort im Rahmen des Umweltmanagement-systems oder der Zertifizierung nach ISO 14001 festgehalten.	○
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.		Der Sondermülltransport gehört nicht zum Kerngeschäft von Deutsche Post DHL. Aus diesem Grund werden entsprechende Daten nicht auf globaler Ebene konsolidiert. Wir transportieren geringe Mengen Sondermüll in vereinzelten Fällen, wie z. B. in Großbritannien im Rahmen größerer Kundenverträge und in Übereinstimmung mit den entsprechenden Vorschriften.	⊘



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

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.			Unser Betrieb zeigt aufgrund seiner Beschaffenheit in diesem Bereich äußerst geringe Auswirkungen, die daher auch nicht gemessen werden. Es bestehen keine Pläne, sie in Zukunft zu messen.	⊘
Aspekt: Produkte und Dienstleistungen				
<i>EN26 Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren, und Ausmaß ihrer Auswirkungen.</i>		Umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen		●



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

EN27 Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie.

Dieser Indikator ist für uns irrelevant, da unser Kerngeschäft aus Transport und Logistik besteht – wir stellen keine Produkte her. An unseren Vertriebsstellen in Deutschland verkaufen wir Umschläge, Paketkartons, Druckerpapier usw. Die meisten dieser Produkte bestehen aus Papier und können leicht recycelt werden. Es ist uns nicht möglich, dieses Material zurückzugewinnen, da es seinen Weg in Millionen von Haushalten und Büros weltweit findet. In einigen Fällen, z. B. in Großbritannien, sammeln wir kleine Mengen Verpackungsmaterial, das wir im Auftrag unserer Geschäftskunden beschaffen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: Einhaltung Von Rechtsvorschriften				
EN28 Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	Compliance-Management		Uns liegen keine Berichte über bedeutende Bußgelder oder nicht eingehaltene Vorschriften in diesem Bereich vor.	●
Aspekt: 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.		Umwelt Flotte Kennzahlen – Umwelt		●
Aspekt: Insgesamt				
EN30 Gesamt Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen.			Diese Ausgaben-kategorie ist nicht Teil unserer Berichterstattung.	○
Social Performance Indicators				
Arbeitspraktiken & Menschenwürdige Beschäftigung Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung		Mitarbeiter Performance Ziele		●
DMA Richtlinien		Mitarbeiter Verhaltenskodex		●
DMA Verantwortung der Organisation		Mitarbeiter		●
DMA Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		Mitarbeiter Mitarbeiter entwickeln		●
DMA Monitoring und Nachverfolgung		Mitarbeiter Verhaltenskodex		●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: Beschäftigung				
LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.	Mitarbeiter	Kennzahlen – Mitarbeiter		
LA2 Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgedgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.	Mitarbeiter	Kennzahlen – Mitarbeiter		
LA3 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.				
Aspekt: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
LA4 Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	Mitarbeiter	Arbeitnehmervertreter		
LA5 Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen einschließlich der Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.	Mitarbeiter	Arbeitnehmervertreter		
Aspekt: Arbeitsschutz				
LA6 Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten.		Gesundheitsmanagement Mitarbeitervertreter		
LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.	Mitarbeiter	Kennzahlen – Mitarbeiter		
LA8 Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.	Mitarbeiter	Gesundheit und Sicherheit		
LA9 Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.		Gesundheit und Sicherheit Mitarbeitervertreter		



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: Aus- und Weiterbildung				
LA10 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.	Mitarbeiter	Talente finden und fördern Kennzahlen – Mitarbeiter		●
LA11 Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen.		Talente finden und fördern		●
LA12 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten.		Talente finden und fördern		●
Aspekt: 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.	Aufsichtsrat Mitarbeiter	Kennzahlen – Mitarbeiter		●
LA14 Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie.				○
Menschenrechte Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung		Wesentliche Themen Performance Ziele UNGC COP		●
DMA Richtlinien		Wesentliche Themen UNGC COP		●
DMA Verantwortung der Organisation		Über diesen Bericht		●
DMA Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		UNGC COP		●



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

DMA Monitoring und Nachverfolgung		UNGC COP		
Aspekt: Investitions- und Beschaffungspraktiken				
<i>HR1 Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.</i>	Verhaltenskodex Compliance- Management	Nachhaltiger Einkauf	Der Supplier Code of Conduct (Verhaltenskodex für Lieferanten) wurde 2007 eingeführt und ist seit 2008 für alle neu abgeschlossenen Verträge obligatorisch. Da die meisten unserer Lieferantenverträge für ein Jahr abgeschlossen werden, arbeitet der Großteil bereits unter den entsprechenden Richtlinien.	
<i>HR2 Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, und ergriffene Maßnahmen.</i>	Verhaltenskodex Compliance- Management	Nachhaltiger Einkauf	Der Supplier Code of Conduct (Verhaltenskodex für Lieferanten) wurde 2007 eingeführt und ist seit 2008 für alle neu abgeschlossenen Verträge obligatorisch. Da die meisten unserer Lieferantenverträge für ein Jahr abgeschlossen werden, arbeitet der Großteil bereits unter den entsprechenden Richtlinien.	



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

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.	Compliance-Management			
Aspekt: Gleichbehandlung				
HR4 Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	Compliance-Management	Verhaltenskodex	Deutsche Post DHL betreibt ein professionelles Diversity Management und setzt sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung ein. Wir veröffentlichen für diesen Bereich jedoch keine Daten.	
Aspekt: 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.	Compliance-Management	Verhaltenskodex Mitarbeitervertreter		
Aspekt: Kinderarbeit				
HR6 Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen.		Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		
Aspekt: Zwangs- und Pflichtarbeit				
HR7 Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.		Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: 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.				○
Aspekt: Rechte der Ureinwohner				
HR9 Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen.			Da unser Kerngeschäft aus Post und Logistik besteht, betrachten wir diesen Aspekt für uns als irrelevant. Darüber hinaus liegen uns keine Informationen über Angelegenheiten vor, die unseren Konzern und die Rechte eingeborener Bevölkerungsgruppen direkt betreffen.	⊘
Gesellschaft Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung	Compliance-Management	Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf Performance Ziele UNGC COP		●
DMA Richtlinien		Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		●
DMA Verantwortung der Organisation		Verhaltenskodex UNGC COP		●



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

DMA Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen	Compliance-Management	Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		
DMA Monitoring und Nachverfolgung	Compliance-Management	Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		
Aspekt: 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.	Operatives Geschäft	Mitarbeiter		
Aspekt: Korruption				
SO2 Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.		Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		
SO3 Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden.		Verhaltenskodex Nachhaltiger Einkauf UNGC COP		
SO4 In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen.	Compliance-Management	Verhaltenskodex UNGC COP	Im Jahr 2009 wurden keine Fälle von Korruption vorgetragen.	
Aspekt: Politik				
SO5 Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying.		Der Dialog mit unseren Stakeholdern Dialog mit der Politik		



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

SO6 Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.				○
Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten				
SO7 Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse.				○
Aspekt: Einhaltung der Gesetze				
SO8 Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht-monetärer Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften.	Compliance-Management			◐
Produktverantwortung Leistungsindikatoren				
DMA Ziele und Leistung	Compliance-Management	Strategischer Rahmen Performance		●
DMA Richtlinien	Compliance-Management			●
DMA Verantwortung der Organisation	Compliance-Management			●
DMA Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen	Compliance-Management			●
DMA Monitoring und Nachverfolgung	Compliance-Management			●
Aspekt: Gesundheit und Sicherheit der Kunden				
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.			Aufgrund der Beschaffenheit unseres Kerngeschäfts ist dieser Aspekt für Deutsche Post DHL irrelevant.	⊘



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

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.			Aufgrund der Beschaffenheit unseres Kerngeschäfts ist dieser Aspekt für Deutsche Post DHL irrelevant.	⊘
Aspekt: 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.		Verhaltenskodex UNGC COP		◐
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.				○
PR5 Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.				○
Aspekt: Werbung				
PR6 Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring.		Verhaltenskodex UNGC COP		◐
PR7 Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.				○
Aspekt: Schutz der Kundendaten				
PR8 Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust.		Nachhaltiger Einkauf		○



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Aspekt: Einhaltung von Gesetzesvorschriften

PR9 Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.

Compliance-
Management

Uns liegen keine Informationen über bedeutende Bußgelder für die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Zusammenhang mit der Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen vor.



GRI-Ergänzungen für den Logistik- und Transportsektor:

G3-INDIKATOREN	DPDHL UNTERNEHMENS- WEBSITE	CR-BERICHT 2009/10	BEMERKUNGEN	UMFANG DER BERICHT- ERSTATTUNG
LT1 Anzahl der Schiffe unter der Kontrolle der berichtenden Organisation, aufgeführt nach Flaggenstaat			Da wir keine Schiffe besitzen, trifft dieser Indikator nicht auf Deutsche Post DHL zu.	⊘
LT2 Flottenzusammensetzung		Flotte Kennzahlen – Umwelt	Deutsche Post DHL veröffentlicht derzeit Informationen zur Zusammensetzung der Flugzeug- und Fahrzeugflotte in Deutschland. Wir besitzen keine Schiffe oder Triebzüge.	●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

LT3 Beschreibung von Richtlinien und Programmen zum Management von Umwelteinflüssen, einschließlich 1) Initiativen zu nachhaltigem Transport (z. B. Hybrid-Fahrzeuge); 2) Güterverlagerung; 3) Routenplanung		Umwelt Flotte Netzwerke Umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen		
LT4 Beschreibung von Initiativen zur Nutzung von erneuerbaren Energiequellen und zur Steigerung der Energieeffizienz		Ressourcen effizienter nutzen Kennzahlen – Umwelt		
LT5 Beschreibung von Initiativen zur Kontrolle von Emissionen im Stadtraum im Zusammenhang mit dem Straßentransport (z. B. Nutzung alternativer Kraftstoffe, Häufigkeit der Fahrzeugwartung, Fahrstile usw.)		Flotte Umweltmanagement		
LT6 Beschreibung von Richtlinien und Programmen zum Umgang mit den Auswirkungen von Verkehrsstaus (z. B. Auslieferung zu Nebenverkehrszeiten, neue innerstädtische Transportarten, Anteil der Auslieferungen durch alternative Transportmöglichkeiten)		Netzwerke		
LT7 Beschreibung von Richtlinien und Programmen zur Bewältigung/Beseitigung von Lärm		Umweltmanagement		
LT8 Beschreibung der Umwelteinflüsse durch die wichtigsten Komponenten der Transportinfrastruktur (z. B. Züge) und der Immobilien der berichtenden Organisation		Immobilien		
LT9 Beschreibung von Richtlinien und Programmen zur Festlegung von Arbeits- und Ruhestunden, Ruhebereichen und Urlaub für Mitarbeiter, die Flotten fahren und betreiben		Sicherheit FAQs		



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

LT10 Beschreibung von Ansätzen zur Bereitstellung von Einrichtungen, die es den Mitarbeitern erlauben, während der Arbeit ihre persönliche Kommunikation aufrechtzuerhalten			Deutsche Post DHL verfolgt keine globale Strategie zu diesem Thema. Viele unserer Langstreckenfahrer sind Subunternehmer. Ihr Kommunikationsbedarf wird lokal von ihrem jeweiligen Arbeitgeber geregelt.	○
LT11 Beschreibung von Richtlinien und Programmen im Zusammenhang mit Drogenmissbrauch (z. B. Schulungen und Kampagnen)		Sicherheit FAQs		●
LT12 Anzahl der Todesfälle im Straßenverkehr von Fahrern und Drittparteien pro Millionen Fahrtkilometer		Kennzahlen – Mitarbeiter		●
LT13 Auflistung der Fälle, in denen Schiffe von Hafeninspektoren aufgehalten wurden, einschließlich folgender Details: 1) Name des Schiffs und Nummer der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation (IMO); 2) Hafen der Zurückhaltung; Grund für die Zurückhaltung; und 3) Dauer der Zurückhaltung (einschließlich Datum)			Da wir keine Schiffe besitzen, trifft dieser Indikator nicht auf Deutsche Post DHL zu.	⊘
LT14 Beschreibung von Richtlinien und Programmen für die öffentliche Zugänglichkeit von Postdiensten (z. B. Entfernung zu Postämtern und Briefkästen)	Interview mit Dr. Frank Appel und Jürgen Gerdes zur Qualität der Briefzustellung		Deutsche Post hält sich als Deutschlands einziger Universalanbieter von Postdiensten an die gesetzlichen Vorschriften (www.gesetze-im-internet.de)	●





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

LT15 Lokale und globale Bereitstellung von Kernkompetenzen im Logistik- und Transportbereich für humanitäre Zwecke, z. B. gemessen in Transportkapazität in Tonnen, Personenmonaten, Ausgaben, Wert (Marktwert), sowie Sachleistungen zur Vorbereitung auf den Notfall und bei Notfalleinsätzen		Menschen helfen – GoHelp Kennzahlen – Gesellschaft	Wir machen keine Angaben zum Wert unserer humanitären Beiträge.	
LT16 Kriterien zur Auswahl von Personalvermittlungen: Wie verhalten sich diese Kriterien zu den geläufigen internationalen Standards wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)?		Nachhaltiger Einkauf		
LT17 Beschreibung von umgesetzten Maßnahmen zur Gewährleistung der Einkommenssicherheit und Beschäftigungskontinuität für Mitarbeiter, die wiederholt, jedoch nicht dauerhaft angestellt/beauftragt werden		Nachhaltiger Einkauf Verhaltenskodex		



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

FORTSCHRITTSMITTEILUNG ZUM GLOBAL COMPACT DER VEREINTEN NATIONEN

Deutsche Post DHL übernimmt Verantwortung und will einen positiven Beitrag zum Weltgeschehen leisten. Diese Prinzipien sind in unserer Konzernstrategie 2015 verankert.



Im Jahr 2006 haben wir den Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) unterzeichnet. Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, der Schutz der Menschenrechte und der respektvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern, der Umwelt und der Gesellschaft bilden das Fundament unseres Verhaltenskodex – des Code of Conduct. Wir sind ein aktives Mitglied des deutschen UNGC-Netzwerks.

Seit unserem offiziellen Beitritt zum Global Compact erkennen wir die zehn Prinzipien an und unterstützen sie kontinuierlich. Wir engagieren uns für den Schutz der Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs.

Diese dritte Fortschrittsmitteilung legt dar, was wir seit unserem letzten Bericht erreicht haben. Sie deckt den Zeitraum von Februar 2009 bis März 2010 ab.

Verpflichtung – Aussage über spezifische Punkte unserer Selbstverpflichtung.

Systeme – Beschreibung der Richtlinien, Programme und Managementsysteme, die jeden Grundsatz abdecken.

Aktionen – Beschreibung praktischer Handlungsweisen, die während des dokumentierten Zeitraums unternommen wurden.

Performance – Beschreibung der Auswirkungen der Leitlinien und Resultate der Systeme.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

PRINZIPIEN	SELBSTVERPFLICHTUNG	LEITLINIEN	SYSTEME	AKTIVITÄTEN
	Aussage über spezifische Punkte unserer Selbstverpflichtung	Beschreibung der Richtlinien, Programme und Managementsysteme, die jeden Grundsatz abdecken	Beschreibung praktischer Handlungsweisen, die während des dokumentierten Zeitraums unternommen wurden	Beschreibung der Auswirkungen der Leitlinien und Resultate der Systeme
Menschenrechte				
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Wir respektieren die Menschenrechte in unserem Einflussbereich und organisieren unsere Geschäftsabläufe, um als vorbildlicher Arbeitgeber zu handeln. Wir wollen der bevorzugte Arbeitgeber unserer Branche werden, eine Kultur des gegenseitigen Respekts pflegen und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern: • Einbindung in eine gemeinsame Unternehmenskultur • Gesundheit und Sicherheit	• Konzernwerte • Verhaltenskodex • Verhaltenskodex für Lieferanten • Corporate Health Policy • Global-Road-Safety-Initiative	• Aufnahme des aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten in neue Lieferantenverträge • Gesundheitsförderungskampagne, Ausweitung der Messmethoden im Rahmen der Corporate Health Policy	• Schulung von Einkäufern zum Verhaltenskodex für Lieferanten • 43.000 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Deutschland pro Jahr • Corporate Health Award • Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit 2009



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Arbeitsnormen				
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	Wir respektieren die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Abstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.	• Verhaltenskodex • Verhaltenskodex für Lieferanten • Deutsche Post DHL spricht sich ausdrücklich und unmissverständlich gegen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit aus und toleriert sie nicht. • Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) • Förderung einer gemeinsamen Unternehmenskultur • Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern • Deutsche Post DHL Forum und Ausschuss für Sozialen Dialog für den Postsektor	• Im europäischen Wirtschaftsraum: Führung des Dialogs im Rahmen des DPDHL Forums • Abschluss eines Gehaltsabkommens in Deutschland • Wettbewerbsvorteil durch Vielfalt • Führungskräfteentwicklung • Internationales Mentoring-Programm • Berufsausbildung	• Ausdrückliche Bezugnahme auf die Kernarbeitsnormen der ILO in offiziellen Präsentationen und Schulungsunterlagen zum Verhaltenskodex • Detaillierte Bezugnahme auf die Grundsätze der ILO in Basisschulungen zum Verhaltenskodex • Durchführung der Mitarbeiterbefragung 2009 mit einer Beteiligungsrate von 76 %



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Umweltschutz				
Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbe- wusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umwelt- freundlicher Technologien fördern.	Wir erkennen den Einfluss unserer Transport- und Logistikaktivitäten auf die Umwelt an. Wir arbeiten kontinuierlich am effizienteren Umgang mit Ressourcen und konzentrieren uns dabei auf CO₂-Effizienz und den Klimawandel.	• Unser Umweltschutzprogramm GoGreen • Erfassungs- und Kontrollsystem für CO₂-Emissionen • Sechs-Stufen-Prozess zum Umweltmanagement • Mitglied im Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)	• Ziel: Verbesserung der CO₂-Effizienz um 30 % bis zum Jahr 2020 • Versuche mit und Einsatz von alternativen Brennstoffen in unseren Flotten und Anlagen, Optimierung des Netzwerks und der Kapazitätsauslastung • Mitarbeiter mobilisieren durch Programme, Veranstaltungen und Auszeichnungen • Ziel: Anzahl der unter dem nach ISO 14001 geprüften System arbeitenden Mitarbeiter erhöhen	• Deutsche Post DHL CO₂-Effizienz-Index 2009 mit einem Wert von 98 für Scopes 1 bis 3 • Aufnahme von Deutsche Post DHL in den Dow Jones Sustainability World Index 2009 mit Spitzenposition im Umweltbereich • Anzahl der mit alternativen Kraftstoffen betriebenen Fahrzeuge • Der weltweite Anteil der Mitarbeiter in nach ISO 14001 zertifizierten Bereichen stieg im Jahr 2009 auf 49 %. • Mitarbeiterbefragung: Beinahe 60 % aller Mitarbeiter bestätigten, dass ihre Teams Energiesparmaßnahmen am Arbeitsplatz eingeführt haben. • Über 700 Mio. Transporte mit GOGREEN-Service



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Wir tolerieren keine Korruption und setzen uns für die Einhaltung der internationalen Anti-Korruptionsnormen des Global Compact sowie regionaler Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze ein.	• Verhaltenskodex • Verhaltenskodex für Lieferanten • Anti-Korruptionsrichtlinien • Einhaltungsnormen für Drittparteien • Deutsche Post DHL hat ein Compliance-Management-System. Es besteht aus: – dem Compliance Committee, zuständig für das Compliance Management bei Deutsche Post DHL. Das Komitee entscheidet über die strategische Ausrichtung und Entwicklung des Compliance Management und befasst sich mit Meldungen über regelwidriges Verhalten innerhalb des Unternehmens; – dem Global Compliance Office und den 14 regionalen Compliance Offices, die das Compliance Committee unterstützen; – dem Integrity Board, das sich aus internen und externen Experten zusammensetzt und das Compliance Committee berät.	• Das Global Compliance Office ist verantwortlich für die weltweite Umsetzung des Verhaltenskodex. • Weltweit steht eine anonyme Beschwerde-Hotline zur Verfügung, relevante Informationen werden im Intranet veröffentlicht. • Für rund 2.800 Führungskräfte wurden Anti-Korruptionsrichtlinien eingeführt, einschließlich einer obligatorischen Anti-Korruptionsschulung. • Ein Fragebogen zur Sorgfaltspflicht für Vertreter, Joint Ventures und Berater wurde entwickelt und umgesetzt. • Rund 2.200 Führungskräfte erhielten ein Compliance-Toolkit. • Top-Down-Kommunikation für Compliance-Management und relevante Aktivitäten	• Das Global Compliance Office untersucht Beschwerden in Zusammenarbeit mit der internen Prüfstelle. • Führungskräfte erhalten die Anti-Korruptionsrichtlinien und die dazugehörige obligatorische Schulung. • Abschluss der Anti-Korruptionsschulung wird anhand monatlicher Berichte auf dem globalen E-Learning-Portal kontrolliert. • Im Februar 2009 wird die Partnering-Against-Corruption-Initiative (PACI) unterzeichnet. • Das Global Compliance Office entwickelt die Einhaltungsnormen für Drittparteien weiter.
---	--	--	---	---



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

Hinweis:

Der nachfolgend wiedergegebene Wortlaut ist eine durch Deutsche Post AG angefertigte Übersetzung des in englischer Sprache verfassten Originals. Nur der Wortlaut des englischen Originals ist verbindlich. Die durchgeführte Prüfung bezog sich ausschließlich auf die Online-Version des Berichtes in englischer Sprache.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung



An die Deutsche Post AG, Bonn

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit ausgewählter Daten des „Berichts zur Unternehmensverantwortung 2009/10“ (CR-Bericht) der Deutsche Post AG, Bonn, durchgeführt. Der Bericht wird erstmals ausschließlich online im Abschnitt „Verantwortung“ der Konzernwebsite von DPDHL www.dp-dhl.com¹ veröffentlicht.

Auftragsgemäß bezog sich unsere betriebswirtschaftliche Prüfung auf diejenigen im Abschnitt „Verantwortung“ der Konzernwebsite von DPDHL www.dp-dhl.com enthaltenen Angaben und Daten, die zu Beginn mit [PwC] sowie am Ende mit [«] gekennzeichnet waren.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Deutsche Post AG sind verantwortlich für die Erstellung des CR-Berichts unter Anwendung der in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (S. 7–17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- Wesentlichkeit
- Einbezug von Stakeholdern
- Nachhaltigkeitskontext
- Vollständigkeit
- Ausgewogenheit
- Klarheit
- Genauigkeit

¹ Unser Auftrag bezieht sich auf die englische Fassung des CR-Berichts im Abschnitt „Verantwortung“ der Konzernwebsite von DPDHL www.dp-dhl.com. Daten und Verweise, die sich auf Abschnitte außerhalb der Seiten des CR-Berichts von DPDHL beziehen, waren nicht Gegenstand unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

- Aktualität
- Vergleichbarkeit und
- Zuverlässigkeit

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des CR-Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des CR-Berichts von Bedeutung sind.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe besteht darin, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die zu Beginn mit [PwC»] sowie am Ende mit [«] gekennzeichneten Daten oder Angaben des CR-Berichts nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements sowie der CR-Berichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung des Risikos wesentlicher Abweichungen der zu Beginn mit [PwC»] sowie am Ende mit [«] gekennzeichneten Daten oder Angaben von den oben genannten Kriterien ein. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Untersuchung der Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der ausgewählten Daten oder Angaben, die zu Beginn mit [PwC»] sowie am Ende mit [«] gekennzeichnet sind, auf Ebene der Konzernzentrale sowie für einige Daten der betrieblichen Standorte in Bonn, Darmstadt, Milton Keynes und Brüssel
- Befragung der für die Erstellung des CR-Berichts verantwortlichen zentralen Abteilung über den Prozess zur Erstellung des CR-Berichts sowie über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem
- Abgleich ausgewählter Daten mit den entsprechenden Angaben im Geschäftsbericht 2009





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

- Befragung von Mitarbeitern der Bereiche Politik und Unternehmensverantwortung, Einkauf, Ideenmanagement, Personal, Real Estate, konzernweites Fuhrparkmanagement, Gesundheitsmanagement sowie von Vertretern der Unternehmensbereiche BRIEF, EXPRESS, GLOBAL FORWARDING/FREIGHT und SUPPLY CHAIN
- Untersuchung der Methoden und Prozesse zur Ermittlung der CO₂-Emissionen und des CO₂-Effizienz-Index hinsichtlich der Vorgehensweise und der Verantwortlichkeiten, Systemgrenzen und Emissionsfaktoren sowie eine stichprobenartige Einsicht in technische Aktivitätsdaten an den Standorten Bonn, Milton Keynes und Brüssel
- Verwertung der Ergebnisse einer externen Untersuchung über die Einführung einer CO₂-Buchhaltung bei der Deutsche Post AG
- Erlangung von Nachweisen für die Richtigkeit der zu Beginn mit [PwC»] sowie am Ende mit [«] gekennzeichneten Daten und Angaben, u. a. durch Einsicht in Meldungen an Behörden, in Verträge und in Berichte von Lieferanten sowie durch die Analyse von Daten, die als Berichte aus IT-Systemen generiert wurden.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die zu Beginn mit [PwC»] sowie am Ende mit [«] gekennzeichneten Daten und Angaben im CR-Bericht in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (S. 7–17) der GRI erstellt worden sind.

Ergänzender Hinweis – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung aus:

- Im vergangenen Jahr schuf die DP AG durch die Definition einer einheitlichen CR-Strategie sowie durch die Entwicklung von Kernprogrammen (GoGreen, GoHelp und GoTeach) die organisatorischen Voraussetzungen für CR-Funktionen. Wir empfehlen, diesen Prozess durch die Entwicklung und Umsetzung konzernweiter CR-Managementsysteme und -prozesse für sämtliche strategischen Arbeitsbereiche fortzuführen. Darüber hinaus empfehlen wir die Festlegung konzernweiter Schlüsselkennzahlen für sämtliche strategischen Arbeitsbereiche.
- Im vergangenen Jahr hat die DP AG den Prozess der Bereitstellung und Konsolidierung von Informationen für den CR-Bericht auf Konzernebene dokumentiert. Wir empfehlen, diese Dokumentation durch ergänzende Angaben über die Erfassung und Konsolidierung der Daten auf der nächstfolgenden Organisationsebene zu verbessern, etwa durch Reportingrichtlinien für einzelne Bereiche und Funktionen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Daten und Fakten

- Die DP AG konnte durch gezielte, in verschiedenen Bereichen durchgeführte Projekte die Qualität des Prozesses der Erfassung verschiedener wesentlicher Leistungsdaten verbessern. Besonders hinzuweisen ist auf das CO₂-Rechnungslegungsprojekt für Scope 1- und Scope 2-Emissionen. Aufbauend auf dieser internen Vorgehensweise empfehlen wir die Definition und Einführung eines internen Kontrollrahmens für alle wesentlichen Daten und für den gesamten Konzern. Durchgeführte Kontrollen sollten strikter dokumentiert werden.

Frankfurt am Main, den 14. April 2010

PricewaterhouseCoopers

Aktiengesellschaft

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Klaus-Dieter Ruske
Wirtschaftsprüfer

gez. ppa. Dieter W. Horst

ALLGEMEINES





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

KONTAKT

Sie haben eine allgemeine Frage oder möchten gern mehr zu einem bestimmten Thema wissen? Die richtigen Kontaktdaten finden Sie hier.

Zum Thema Unternehmensverantwortung bei Deutsche Post DHL:

> Nehmen Sie Kontakt zum CR-Team auf (www.dp-dhl.com).

- Geben Sie uns Feedback zu unserem CR-Programm und dem Bericht zur Unternehmensverantwortung.

Wichtiger Hinweis: Unser CR-Team beantwortet gern Ihre Fragen zu unserem CR-Programm und dem Bericht zur Unternehmensverantwortung. Sollten Sie Fragen zu den Produkten und Dienstleistungen von Deutsche Post DHL haben, nutzen Sie bitte die unten aufgeführten Links.

Über Deutsche Post DHL allgemein:

> Kundendienst DHL (www.dhl.de)

- Kundendienst Deutsche Post (Brief- und Paketdienst Deutschland) (www.deutschepost.de)
- Pressekontakt (www.dp-dhl.com)
- Investor Relations Team (www.dp-dhl.com)
- Karriere bei Deutsche Post DHL (www.dp-dhl.com)





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

FAQS – OFT GESTELLTE FRAGEN

Allgemeines

Was bedeutet Corporate Responsibility für Deutsche Post DHL?

Corporate Responsibility (CR) ist eines der Schwerpunktthemen unserer Konzernstrategie 2015 (www.dp-dhl.com). Für uns als Unternehmen bedeutet verantwortungsvolles Handeln, dass wir mit unseren Mitarbeitern, der Umwelt, den Interessen der Gesellschaft und dem uns anvertrauten Kapital respektvoll und nachhaltig umgehen.

Beim Thema Nachhaltigkeit richten wir uns nach dem Ansatz des Berichts „Unsere gemeinsame Zukunft“ (Triple-Bottom-Line-Ansatz: Ökonomie, Soziales, Ökologie) der UN-Kommission für Umwelt und Entwicklung von 1987, der auch als Brundtland-Bericht bezeichnet wird. Diese drei Dimensionen bilden den Rahmen unserer CR-Strategie.

Weitere Informationen zu unserem CR-Ansatz finden Sie im Bereich Strategie.

Wer ist bei Deutsche Post DHL für das Thema Unternehmensverantwortung verantwortlich?

Auf Unternehmensebene ist der Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung mit der Formulierung der Strategie und der Entwicklung von CR-Richtlinien für den gesamten Konzern beauftragt. Der Bereichsleiter Dr. Rainer Wend untersteht direkt dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Appel.

Der Lenkungsausschuss zu unserem GoGreen-Programm setzt sich aus Führungskräften aller Unternehmensbereiche zusammen und wird von Dr. Frank Appel persönlich geführt.

Diese zentralen Stellen werden von den CR-Managern der einzelnen Unternehmensbereiche unterstützt. Experten für Fachaufgaben – darunter Einkauf und Beschaffung, Flotten- und Facility-Management – sind in alle relevanten Entscheidungen eingebunden und nehmen an den entsprechenden Gremien- und Vorstandssitzungen teil.

Die Umsetzung von CR-Programmen und -Strategien in allen Ländern und Territorien, in denen der Konzern präsent ist, wird von Mitarbeiterteams von





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Deutsche Post DHL übernommen. Sie übermitteln auch ihr Feedback und ihre Vorschläge zur Situation in ihrem jeweiligen Land oder ihrer Region an das CR-Team in unserer Konzernzentrale.

Während einige Mitarbeiter konkret mit der Umsetzung der konzernweiten CR-Strategie, den CR-Programmen und -Richtlinien beauftragt wurden, spielen auf unserem Weg zum führenden Unternehmen im Bereich Unternehmensverantwortung jedoch alle Mitarbeiter eine wichtige Rolle.

Welche Prioritäten verfolgt Deutsche Post DHL im Bereich Unternehmensverantwortung?

Im Rahmen unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung haben wir zusammen mit unseren wichtigsten Stakeholdern eine Reihe wesentlicher Themen ermittelt, die

- für unser Unternehmen und unsere Branche von besonderer Bedeutung sind,
- den Anforderungen unserer Kunden und anderer Interessengruppen entsprechen und
- in engem Zusammenhang mit unseren besonderen Stärken als globales Logistikunternehmen stehen (d. h. unserer weltweiten Ausrichtung und lokalen Präsenz, unseren logistischen Kernkompetenzen und dem Engagement unserer Mitarbeiter).

Unsere CR-Strategie trägt diesen Anforderungen Rechnung. Drei Kernprogramme zielen auf die Bereiche Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung ab: GoGreen, GoHelp und GoTeach. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Strategie.

Berücksichtigt Deutsche Post DHL auch bei der Auswahl von Zulieferern Aspekte der unternehmerischen Verantwortung?

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen berücksichtigen wir nicht nur wirtschaftliche, sondern auch ökologische und ethische Gesichtspunkte und andere Nachhaltigkeitsaspekte. Die effiziente Ressourcennutzung sowie ethisch einwandfreies Verhalten sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt und werden in alle Lieferantenverträge aufgenommen. Unsere Papierrichtlinien sind ein weiteres Beispiel für unseren verantwortungsvollen Umgang mit spezifischen natürlichen Ressourcen – intern wie auch in unserer Lieferkette.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Weitere Informationen zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten finden Sie im Bereich Nachhaltiger Einkauf.

Wie lassen sich die Leistungen von Deutsche Post DHL im Bereich Unternehmensverantwortung mit denen der größten Mitbewerber auf dem Markt vergleichen?

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Leistungen im Bereich der unternehmerischen Verantwortung zu verbessern, vor allem in den Themengebieten, die wir und unsere Stakeholder als wesentlich erachten.

Unsere Kunden differenzieren auch anhand unserer Leistungen in diesem Bereich zwischen uns und unseren Mitbewerbern. Wir sehen Unternehmensverantwortung als ein Gebiet, auf dem wir sowohl durch unsere eigenen Handlungen als auch durch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Organisationen Resultate erzielen wollen. Daher sind wir Mitglied in einer Reihe von Branchenorganisationen und nehmen an bilateralen Diskussionen teil.

Wir sind stolz auf die vielen bereits umgesetzten oder laufenden Aktivitäten und auf die beachtliche Unterstützung unserer Mitarbeiter. So waren wir z. B. das erste große Logistikunternehmen mit klimaneutralen Produkten und einem messbaren CO₂-Effizienzziel. Als Zeichen unserer gesellschaftlichen Verantwortung haben wir ein weltweites Netzwerk von Katastropheneinsatzteams und ein umfangreiches Bildungsprogramm aufgebaut.

Weitere Informationen zu unseren CR-Leistungen und wie wir von Dritten bewertet werden finden Sie unter Rankings und Ratings sowie unter Auszeichnungen im Bereich Performance.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Mitarbeiter

Auf welchen Prinzipien gründet die Personalpolitik von Deutsche Post DHL?

Mit Hilfe unserer Personalpolitik wollen wir zum bevorzugten Arbeitgeber – „Employer of Choice“ – in unserer Branche werden. Unsere Personalpolitik basiert auf folgenden Prinzipien:

- Wir fördern Vielfalt und Toleranz unter unseren Mitarbeitern.
- Wir erwarten ein respektvolles Miteinander.
- Wir wollen unseren Kunden das Leben erleichtern.
- Wir motivieren unsere Mitarbeiter, einen positiven Beitrag zum Weltgeschehen zu leisten.

Wie zufrieden sind die Mitarbeiter von Deutsche Post DHL?

Dass Deutsche Post DHL zum bevorzugten Arbeitgeber der Branche werden will, ist in unserer langfristigen Konzernstrategie, Strategie 2015 (www.dp-dhl.com), verankert. Jedes Jahr führen wir eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Die hohe Beteiligung (2009: 76 %) zeigt, dass unsere Mitarbeiter diesem Feedback-Instrument zunehmend Bedeutung beimessen. 2009 gaben 68 % der Mitarbeiter an, dass sie mit ihrer Tätigkeit insgesamt zufrieden sind. Die Rückmeldungen unserer Beschäftigten regen Veränderungen an, die uns helfen, ein noch attraktiverer Arbeitgeber zu werden.

Sind Chancengleichheit und Vielfalt in den Strategien von Deutsche Post DHL inbegriffen?

Deutsche Post DHL fördert Vielfalt, seit 2006 ist dies auch in offiziellen Leitprinzipien verankert. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung, in der jeder einen Beitrag leisten kann – durch persönliches Potenzial, Talent und Innovationsfähigkeit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischen Hintergrund, religiöser oder sexueller Orientierung. Diese Leitprinzipien sind in unserem Code of Conduct (Verhaltenskodex) von Deutsche Post DHL verankert.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Gibt es bei Deutsche Post DHL einen Verhaltenskodex?

Im Jahr 2006 haben wir einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) als verbindliche Norm für alle Unternehmensbereiche weltweit eingeführt. Der Code of Conduct spiegelt unsere Verpflichtung zu integrem, verantwortlichem Handeln in Übereinstimmung mit hohen ethischen Standards und der jeweiligen nationalen Gesetzgebung wider. Er ist an internationalen Abkommen und Prinzipien ausgerichtet, darunter die Allgemeine Menschenrechtserklärung, die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Global Compact der Vereinten Nationen. Vervollständigt wird der Verhaltenskodex durch Richtlinien gegen Korruption, für Geschäftsethik und gegen unlautere Geschäftspraktiken.

Hat Deutsche Post DHL Richtlinien zur Straßenverkehrssicherheit?

Deutsche Post DHL praktiziert einen Road Safety Code. Er soll gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter

- sich im Straßenverkehr verantwortungsbewusst verhalten,
- Verkehrsregeln respektieren und befolgen,
- defensiv und vorausschauend fahren und sich an die Verkehrslage anpassen,
- alle Verkehrsteilnehmer berücksichtigen,
- besondere Rücksicht auf Kinder und andere schwächere Verkehrsteilnehmer nehmen,
- sich niemals unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen im Straßenverkehr bewegen und
- darauf achten, dass unsere Fahrzeuge straßenverkehrssicher sind.

Im September 2006 haben wir die „Europäische Charta für Straßenverkehrssicherheit“ unterzeichnet. Seitdem setzen wir uns konzernweit für mehr Sicherheit auf der Straße ein. Im Rahmen unseres umfassenden Ansatzes für Arbeitssicherheit und unserer Global Road Safety Initiative, führen wir Kampagnen durch, die die berufliche wie private Teilnahme am Straßenverkehr für unsere Mitarbeiter so sicher wie möglich machen sollen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Verfolgt Deutsche Post DHL eine konzernweite Gesundheitsrichtlinie?

Seit 2007 legen wir in unserer Corporate Health Policy klare Richtlinien zum Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen fest und prüfen den Fortschritt der Umsetzung mithilfe konzernweiter Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Richtlinien korrespondieren mit internationalen Normen und Abkommen wie dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen, dem globalen Aktionsplan und der „Erklärung für Arbeitnehmergeundheit der Weltgesundheitsorganisation“, den Chartas zur Gesundheitsförderung von Ottawa und Bangkok, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“.

Unsere Corporate Health Policy wurde auch Drittparteien wie der Internationalen Arbeitsorganisation und dem Netzwerk internationaler Unternehmen Enterprise for Health vorgestellt. Jedes Jahr zeichnen wir die besten Gesundheitsinitiativen in unserem Unternehmen aus und berichten darüber in unseren internen Medien. Auf diese Weise können alle Unternehmensbereiche aus diesen Beispielen lernen und Anregungen in ihre Gesundheitsaktionen aufnehmen.

Welche Kennzahlen verwendet Deutsche Post DHL im Gesundheitsbereich?

Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist ein wirtschaftlicher Faktor von immenser Bedeutung. Indem wir die Gesundheit und Einsatzfähigkeit unserer Mitarbeiter erhalten und fördern, reduzieren wir krankheitsbedingte Abwesenheitstage. Wir haben für das gesamte Unternehmen den Krankenstand als Kennzahl implementiert. Unfallquoten werden in unseren Unternehmensbereichen berichtet. Die meisten Daten werden über unser konzernweites Reporting-System erfasst und im Geschäftsbericht und im Bericht zur Unternehmensverantwortung veröffentlicht (siehe Gesundheit und Sicherheit).

Führt Deutsche Post Risikoanalysen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch?

Das Unternehmen führt systematische Analysen zu Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz durch. Untersucht werden potenzielle Risikofaktoren wie z. B.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

übermäßige Stressbelastung. Dabei legen wir den Fokus auf die gesundheitsfördernden (salutogenetischen) Aspekte der Arbeit und unterstützen diese durch entsprechende Initiativen. In Abstimmung mit dem Globalen Wirtschafts Bündnis zu HIV/Aids, Tuberkulose und Malaria (Global Business Coalition on HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria) beteiligen wir uns zudem aktiv am Kampf gegen diese Infektionskrankheiten (siehe Gesundheitsmanagement).

Ist Gesundheitsmanagement ein Thema für die Führungsebene bei Deutsche Post DHL?

Gesundheitsmanagement ist integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Wir kommunizieren das Thema „Führung und Gesundheit“ in Trainings und Präsentationen im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklung (z. B. International Leadership Program). Zudem sensibilisieren wir unsere Führungskräfte für die Auswirkungen, die ihr Verhalten auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben kann. Im Rahmen des Programms Executive Health Check bieten wir unseren Führungskräften ein individuelles Gesundheitscoaching an (siehe Gesundheitsmanagement).

Ist Deutsche Post DHL auf eine Pandemie vorbereitet?

Deutsche Post DHL verfügt über detaillierte Notfallpläne für alle vorstellbaren Störungen des Betriebs. Wir haben auch einen konzernweiten Notfallplan für Pandemien eingeführt. Er baut auf den sechs Phasen des Pandemieplans der Weltgesundheitsorganisation auf und verfolgt zwei Ziele: Einerseits wollen wir unsere Mitarbeiter schützen, andererseits die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen. Der Plan wurde entsprechend dieser beiden Kernpunkten gestaltet (siehe Gesundheitsmanagement).

Welche Chartas zur Gesundheit am Arbeitsplatz hat Deutsche Post DHL unterzeichnet?

Wir sind auditiertes Mitglied der Netzwerke „Enterprise for Health“ und „Unternehmen für Gesundheit“. Wir betrachten Gesundheit als umfassendes körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen und nicht nur als die Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit beinhaltet die Fähigkeit und die





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Motivation zu einem wirtschaftlich und gesellschaftlich aktiven Leben (Chartas von Ottawa und Bangkok). Wir haben außerdem die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union und den Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet. Darüber hinaus achten wir die Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, die 1998 von der Internationalen Arbeitsorganisation veröffentlicht wurde (siehe Gesundheit und Sicherheit).

Wie unterstützt der Personalbereich (HR) das GoGreen-Programm von Deutsche Post DHL?

Wir ermuntern unsere Beschäftigten, Gesundheits- und Arbeitsschutz mit den Zielen von GoGreen zu verknüpfen. Während unserer Radfahrkampagne „Mit dem Rad zur Arbeit“ haben unsere Mitarbeiter 2009 insgesamt 562.605 Kilometer mit dem Rad zurückgelegt und damit mehr als 100 Tonnen klimaschädliches CO₂ eingespart. Darüber hinaus unterstützen wir GoGreen durch unsere Global Road Safety Initiative und fördern sicheres und umweltverträgliches Verhalten im Straßenverkehr.

Umwelt

Welchen Einfluss hat Deutsche Post DHL auf die Umwelt?

Der Einfluss unserer Aktivitäten und Prozesse auf die Umwelt entsteht vor allem:

- durch Schadstoffausstoß in die Luft, vor allem CO₂ (Treibhausgas)
- durch Energieverbrauch
- durch die Nutzung natürlicher Ressourcen, vor allem fossiler Brennstoffe und Papier
- durch Lärm, insbesondere Fluglärm.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Umwelt.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Welche Ziele verfolgt Deutsche Post DHL im Hinblick auf diese Auswirkungen?

Deutsche Post DHL verfolgt für die Aspekte „Schadstoffausstoß“ und „Energieverbrauch“ folgende Ziele:

- Wir arbeiten konzernweit an der Verbesserung unserer CO₂-Effizienz und sind das erste global agierende Logistikunternehmen, das sich ein ehrgeiziges CO₂-Effizienzziel gesetzt hat. Unsere CO₂-Effizienz soll sich bis 2012 um 10 % und bis 2020 um 30 % verbessern (im Vergleich zu den Werten von 2007). Weitere Informationen finden Sie im Bereich Umwelt.

Mit folgenden Aktivitäten wollen wir unsere Ziele für den Aspekt „Nutzung natürlicher Ressourcen“, vor allem Papier, erreichen:

- Wir betreiben ein Umweltmanagement-System* nach dem Sechs-Stufen-Prozess. Neben der Förderung von Best Practice-Verfahren im Umweltbereich auf lokaler oder Standortebene deckt dieses System auch weltweite Klimaschutzthemen wie die Verwendung fossiler Brennstoffe ab. Zu Stufe vier des Sechs-Stufen-Prozesses gehört u. a. die Zertifizierung nach ISO 14001.
- Unsere konzernweite Papierrichtlinie fördert die Verwendung von Recycling-Papier und Papier aus nachhaltigen Quellen. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Nachhaltiger Einkauf.
- Im Rahmen unserer langfristigen Planung für unsere Flugzeugflotte ersetzen wir ältere Modelle durch neue, effizientere und leisere Maschinen. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Lufttransport.

Was unternimmt Deutsche Post DHL gegen die Ursachen des Klimawandels?

Wir transportieren jährlich mehrere Milliarden Sendungen. Um unsere großen Transportmengen bewältigen zu können, betreiben wir eines der größten privaten Transportnetzwerke der Welt: Hunderte von Frachtflugzeugen, über 120.000 Fahrzeuge und Anhänger sowie Betriebsanlagen in nahezu jeder größeren Stadt rund um den Globus. Unser weltweites Geschäft fördert den Handel und verhilft unseren Kunden zum Erfolg, wirkt sich jedoch auch in bedeutendem Maße auf die Umwelt aus.

* Norm für Umweltmanagement-Systeme, die den Umwelteinfluss eines Unternehmens, d. h. Luftverschmutzung und Abfall, reduzieren sollen.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Als Maßnahme gegen die Umweltauswirkungen, die wir verursachen, haben wir unser umfassendes Umweltschutzprogramm GoGreen entwickelt. Priorität Nummer eins dabei ist, unsere Auswirkungen auf den Klimawandel einzudämmen.

Wieso liegt der Fokus von Deutsche Post DHL auf der Verbesserung der CO₂-Effizienz des Unternehmens und nicht auf der Senkung des allgemeinen CO₂-Ausstoßes?

Mit der Einführung unseres GoGreen-Programms im April 2008 waren wir das erste bedeutende Logistikunternehmen mit messbarem Klimaschutzziel. Wir wollen unsere CO₂-Effizienz bis 2020 in allen Bereichen um 30 % verbessern (im Vergleich zu den Werten von 2007). Das gilt auch für unsere Subunternehmer im Transportwesen. Wir haben bereits Gespräche mit ihnen aufgenommen, um Wege zu finden, ihren CO₂-Fußabdruck gemeinsam zu messen und zu reduzieren.

Unsere Klimaschutzziele legen fest, wie viel CO₂ wir für jeden transportierten Artikel oder jeden genutzten Quadratmeter Immobilienfläche erzeugen dürfen. Sie wurden aufgrund von drei Hauptannahmen formuliert:

- Wir gehen davon aus, dass unser Unternehmen aufgrund wachsender Nachfrage und auch aufgrund wachsender Marktanteile weiterhin wachsen wird. Da Alternativen zu fossilen Brennstoffen noch immer knapp und für die großflächige Anwendung zu teuer sind, können wir nicht ausschließen, dass unsere absoluten Emissionen weiterhin steigen werden – trotz unserer Bemühungen um mehr Effizienz.
- Wir haben unsere Klimaschutzziele auf der Grundlage realistischer gegenwärtiger und zukünftiger Faktoren für die CO₂-Reduzierung abgeleitet. Wichtige Voraussetzungen für bessere CO₂-Effizienz, wie z. B. optimale politische Rahmenbedingungen oder die Verfügbarkeit CO₂-armer Technologien zu wettbewerbsfähigen Preisen, sind noch nicht durchgängig erfüllt. Daher haben wir uns entschlossen, mit einem CO₂-Effizienzziel für unseren Konzern zu beginnen und das Emissionswachstum vom Geschäftswachstum abzukoppeln.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

- Unser CO₂-Ausstoß steht in direktem Zusammenhang mit unserem Kraftstoff- und Energieverbrauch und folglich auch mit unseren Betriebskosten. Eine bessere CO₂-Effizienz zieht daher niedrigere Kosten nach sich und trägt zu unserem langfristigen wirtschaftlichen Erfolg bei.

Weitere Informationen zu unserer CO₂-Effizienz finden Sie im Bereich Performance.

Wieso transportiert Deutsche Post DHL so viele Sendungen via Luftfracht und nutzt nicht andere, umweltverträglichere Wege?

Wir stellen unseren Kunden die Dienstleistungen zur Verfügung, die sie brauchen, um den Erfolg ihres eigenen Unternehmens zu sichern (dazu gehört auch der zeitkritische Expressversand). Dieser Grundsatz reflektiert grundlegende Marktmechanismen. Auch in die langfristige Konzernstrategie 2015 (www.dp-dhl.com) ist dies aufgenommen: Wir versprechen unseren Kunden einen unkomplizierten Service und nachhaltige Lösungen mit minimalem Einfluss auf die Umwelt.

In vielen Fällen gibt es derzeit keine praktikable Alternative zum Lufttransport (z. B. für verderbliche Waren, dringend benötigte Ersatzteile oder eilige Dokumente). Hier arbeiten wir mit unseren Kunden sowie unseren eigenen und anderen Fluggesellschaften zusammen, um den Umwelteinfluss so gering wie möglich zu halten. Darüber hinaus bieten wir den Kunden mit unseren GOGREEN-Produkten und -Dienstleistungen eine Möglichkeit zum CO₂-neutralen Transport an. Und weniger dringende Sendungen können natürlich per Bahn oder Schiff befördert werden. Unser SeAir-Produkt bietet ganz konkrete Lösungen, Lufttransporte ganz oder teilweise durch CO₂-effizientere Seetransporte zu ersetzen.

Welche Verfahren wendet Deutsche Post DHL an, um CO₂-Emissionen zu messen und zu kontrollieren?

Deutsche Post DHL entwickelt derzeit ein umfangreiches Erfassungs- und Kontrollsystem, das detaillierte und regelmäßige Auskünfte über CO₂-Emissionen geben soll.





Allgemeines

Unsere eigenen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2* des „Greenhouse Gas Protocol“ bzw. Treibhausgas-Protokolls) werden intern bereits ausgewiesen. Die Scope-3**-Emissionen werden größtenteils auf der Grundlage von Betriebsdaten und öffentlich verfügbaren Emissionsfaktoren berechnet. Wir arbeiten aktiv mit unseren Subunternehmern im Transportbereich zusammen, um bessere Auskunft über ihre CO₂-Emissionen zu erhalten.

Unsere CO₂-Daten werden jährlich zu einem konzernweiten CO₂-Fußabdruck zusammengefasst. Weitere Informationen finden Sie im Bereich CO₂-Effizienz-Index.

Welches Umweltmanagement-System verwendet Deutsche Post DHL?

Wir haben unser eigenes Umweltmanagement-System entwickelt: Der Sechs-Stufen-Prozess deckt alle Umweltschutzmaßnahmen auf lokaler oder Standortebene ab. Ein wichtiger Meilenstein auf Stufe vier ist die Zertifizierung nach ISO 14001[†].

Wieso veröffentlicht Deutsche Post DHL nicht mehr Umweltdaten?

Wir haben untersucht, welche Themen für unser Unternehmen wesentlich sind: Der Klimawandel ist unsere Priorität Nummer eins im Umweltbereich, da wir jedes Jahr beachtliche Mengen CO₂ erzeugen. Aus diesem Grund haben wir viel Zeit und Sorgfalt auf die Entwicklung eines Erfassungs- und Kontrollsystems für CO₂-Emissionen verwendet (weitere Informationen finden Sie im Bereich Transparenz schaffen).

Wir sind uns darüber im Klaren, dass unsere Prozesse die Umwelt auch durch andere Einflüsse als den CO₂-Ausstoß belasten, und dass wir neben fossilen Brennstoffen auch viele andere natürliche Ressourcen nutzen. Im Rahmen unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung haben wir Richtlinien und Programme eingeführt, mit deren Hilfe wir den Auswirkungen unserer Arbeit auf die Umwelt begegnen. Dazu gehören z. B. unser eigenes Umweltmanagement-System, der Sechs-Stufen-Prozess, und unsere Papierrichtlinie (weitere Informationen finden Sie im Bereich Umweltmanagement).

Viele der für unseren Betrieb benötigten natürlichen Ressourcen – z. B. Wasser – werden lokal bzw. direkt am Standort eingekauft, verwendet und entsorgt. Beim Umgang mit diesen Umwelteinflüssen richten wir uns nach lokalen Vorschriften und der vorhandenen Infrastruktur. Die Berechnung und

* Scope-1-Emissionen sind direkte CO₂-Emissionen aus unserem eigenen Betrieb. Zu Scope 2 gehören Emissionen im Zusammenhang mit Strom, Fernwärme und Kühlung, die von uns angekauft werden.

** CO₂-Emissionen von Subunternehmern im Transportbereich

† siehe Seite 7



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Kontrolle aller Emissionen aus unseren Betrieben in über 220 Ländern und Territorien ist eine bedeutende und aufwändige Aufgabe. Der Hauptfokus liegt derzeit auf dem CO₂-Ausstoß, doch wir arbeiten gleichzeitig am Management und Reporting für andere Umwelteinflüsse auf lokaler, regionaler und globaler Ebene.

Welche Maßnahmen unternimmt Deutsche Post DHL zum Schutz der Biodiversität?

Das Thema Biodiversität fällt auf lokaler Ebene unter den Sechs-Stufen-Prozess unseres Umweltmanagements. Um z. B. die Anforderungen der ersten Stufe zu erfüllen, müssen alle Standorte die vor Ort gültigen Rechtsvorschriften zum Schutz der Biodiversität erfüllen. Auf der vierten Stufe werden die Standorte nach ISO 14001 zertifiziert, wobei ebenfalls Aspekte der Biodiversität berücksichtigt werden.

Im Vergleich zu den anderen Auswirkungen auf die Umwelt halten wir unseren Einfluss auf die Biodiversität jedoch aus folgenden Gründen für minimal:

- Die meisten Vorgänge im Logistikgeschäft, die einen größeren Einfluss auf die Biodiversität haben können, werden nicht durch uns selbst ausgeführt oder gemanagt (so besitzen und betreiben wir z. B. keine eigenen Seeschiffe).
- Aus praktischen Gründen errichten wir nur dort eigene Anlagen und Standorte (z. B. Güterverteilzentren, Lager, Depots), wo bereits sonstige notwendige Infrastruktur vorhanden ist (z. B. Straßen, Häfen, Bahnhöfe, Flughäfen, Industriegebiete usw.), d. h. in bereits öffentlich ausgewiesenen Industrie- oder Gewerbegebieten.
- Wir beschäftigen uns nicht selbst mit der Gewinnung von natürlichen Ressourcen.

Zweifelloos hat unsere Arbeit bedeutende Auswirkungen auf den Klimawandel und damit möglicherweise auch indirekt auf die Biodiversität. Diesem indirekten Einfluss wirken wir durch direkte Klimaschutzaktionen entgegen – mit unserem GoGreen-Programm.

Uns ist ebenfalls bewusst, dass die Herstellung von Kraftstoffen aus Biomasse Auswirkungen auf die Biodiversität haben kann. Nachhaltige Biokraftstoffe sind



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

für unsere Branche eine Alternative, die wir sehr ernsthaft prüfen müssen. Da es keine global gültigen Normen zu nachhaltigen Biokraftstoffen gibt, haben wir eigene interne Richtlinien entworfen, um uns die Auswahl zu erleichtern. Die Verwendung von Biokraftstoffen bedarf sorgfältiger Überlegung, da ihre Herstellung sich dauerhaft auf die Gesellschaft und die Umwelt auswirken kann. Besonderen Anlass zur Sorge geben hierbei die möglichen Folgen für das Nahrungsangebot in armen Regionen oder Entwicklungsländern. Auch weitere negative Auswirkungen auf die Biodiversität sind möglich. Wir verfolgen die anhaltende öffentliche Debatte um Biokraftstoffe und suchen den Dialog mit relevanten Interessengruppen.

Wir wissen, wie wichtig der Schutz der Biodiversität ist, und nehmen an Projekten zum Wiederaufbau wichtiger Lebensräume teil. Unser Unternehmensbereich BRIEF z. B. ist eine Partnerschaft mit dem WWF eingegangen, um Torfmoorwälder in Indonesien aufzuforsten. Die Ziele des Projekts:

- CO₂-Gutschriften als Beitrag gegen den Klimawandel
- eine Entwicklungsgrundlage für einen weltweit anerkannten Standard bei waldbezogenen Klimaprojekten
- die Wiederherstellung der natürlichen Lebensräume und der Biodiversität in den aufgeforsteten Gebieten

Wie kann Deutsche Post DHL ihren Kunden helfen, den Umwelteinfluss ihrer Lieferketten zu verringern?

Einer unserer strategischen Schwerpunkte ist es, unseren Kunden durch vereinfachte Systeme und nachhaltige Lösungen das Leben zu erleichtern. Dieses Kundenversprechen ist ein Bestandteil unserer langfristigen Konzernstrategie 2015 (www.dp-dhl.com).

Wir helfen unseren Kunden in vielfältiger Weise bei der Gestaltung umweltfreundlicher Logistik. Nach Überprüfung ihrer Lieferkette können wir z. B. die Verlagerung von Sendungsvolumina auf CO₂-effizientere Transportmittel wie Bahn oder Schiff oder umweltfreundlichere Abläufe vorschlagen (siehe Beispiel Heathrow Consolidation Center). Die nachhaltige Gestaltung von Lieferketten lässt sich sogar auf die Anlagen unserer Kunden ausweiten: Sie können Lagerhäuser mit effizienteren Lichtsystemen ausstatten oder



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

unterirdische Anlagen in natürliche Kühlanlagen umfunktionieren. Zudem bieten wir unseren Kunden eine Palette CO₂-neutraler GOGREEN-Produkte und Dienstleistungen an, die ebenfalls zu einem kleineren CO₂-Fußabdruck beitragen.

Mit welchen Maßnahmen hilft Deutsche Post DHL ihren Mitarbeitern, ihren Umwelteinfluss am Arbeitsplatz und zuhause zu minimieren?

Um unsere Umweltziele zu erreichen, sind wir auf das Engagement unserer Führungskräfte und Mitarbeiter für unser GoGreen-Programm angewiesen. Umfangreiche Informationen hierzu finden Sie im Bereich Mitarbeiter mobilisieren.

Wie begrenzt Deutsche Post DHL den Umwelteinfluss durch die Geschäftsreisen ihrer Mitarbeiter?

Mit unserem Programm GoGreen wollen wir unseren Umwelteinfluss insgesamt verringern, und dazu gehören auch Geschäftsreisen. Auf Unternehmensebene haben wir bereits eine umweltfreundlichere Firmenwagenregelung eingeführt, die sparsame Modelle bevorzugt. Wir befürworten und ermöglichen Videokonferenzen, um Reisen überflüssig zu machen. Und für alle geschäftlichen Bahnfahrten in Deutschland nutzen wir den „Umwelt-Plus“-Service der Deutschen Bahn. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Nachhaltiger Einkauf.

Hat Deutsche Post DHL von der Unternehmensführung anerkannte Umweltrichtlinien?

Unsere Umweltrichtlinien bilden das Fundament für unsere weltweiten Umweltaktivitäten. Darauf aufbauend haben wir mit GoGreen ein konzernweites Umweltschutzprogramm aufgelegt, das von unseren Führungskräften mitgetragen wird.

Setzt Deutsche Post DHL in ihren Fahrzeug- und Flugzeugflotten Biokraftstoffe und andere Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen ein?

Im Rahmen unseres Umweltschutzprogramms GoGreen verwenden wir bereits einige Biokraftstoffe* in unserer Fahrzeugflotte, andere werden derzeit getestet. Außerdem führen wir Versuche mit Elektro- und Hybridfahrzeugen durch. Mit diesen und vielen anderen Aktionen wollen wir den Ursachen des Klimawandels entgegenwirken.

* Flüssige Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen wie Pflanzen- oder Getreideöl.





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Einige Biokraftstoffe erzeugen weniger CO₂ als fossile Brennstoffe – jedoch nicht alle. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Herstellung einiger Biokraftstoffe zu ökologischen und sozialen Problemen führen kann.

Wir haben interne Richtlinien für den Einkauf von Biokraftstoffen aufgestellt. Damit soll gewährleistet werden, dass alle in unserer Flotte getesteten oder verwendeten Biokraftstoffe aus nachhaltigem Anbau stammen. In einer begrenzten Anzahl von Fahrzeugen aus unserer eigenen Flotte testen wir derzeit einen hydrierten Biokraftstoff. Wir und unsere Partner stellen bei diesem Pilotprojekt sicher, dass wir nur nachhaltig hergestellte Biokraftstoffe verwenden. Diese Voraussetzung ist für uns ausschlaggebend, bevor wir uns eingehender mit Biokraftstoffen beschäftigen. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Flotten.

Wie alt ist die Fahrzeugflotte von Deutsche Post DHL?

Diese Frage zielt eigentlich auf die Emissionsstandards in unseren Flotten. Da das Flottenalter nur indirekte Aussagen über ihre Emissionen zuließe, berichten wir direkt den Emissionsstandard unserer Fahrzeuge.

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Bereich Flotten.

Gesellschaft

Welche Art der humanitären Hilfe und Katastrophenhilfe leistet DHL?

Deutsche Post DHL arbeitet mit internationalen, nationalen und lokalen Organisationen zusammen, um humanitäre Hilfe zu leisten – vor allem nach schwerwiegenden Naturkatastrophen wie Erdbeben, Überflutungen, Wirbelstürmen und Tsunamis. Unser CR-Programm GoHelp fokussiert auf Katastrophenmanagement und ist auf zwei Kernbereiche ausgerichtet: Katastrophenhilfe nach Naturkatastrophen und Katastrophenvorsorge.

Wir sind langfristige humanitäre Partnerschaften mit dem UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) eingegangen.

Den sichtbarsten Beitrag leisten unsere Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams – kurz DRTs), die wir kostenlos in Kooperation mit dem OCHA entsenden. Diese Teams regeln die logistische Abwicklung von Hilfslieferungen an Flughäfen in Katastrophengebieten. Engpässe und Verzögerungen am Flughafen sollen mit ihrer Hilfe vermieden werden. Über





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

den Einsatz unserer Katastropheneinsatzteams hinaus, finden weitere Unternehmens- und Mitarbeiterinitiativen statt, um bei schwerwiegenden Naturkatastrophen Hilfe zu leisten.

Gemeinsam mit dem UNDP unterstützen wir lokale Behörden, die in Risikogebieten für das Katastrophenmanagement verantwortlich sind. Unsere Initiative „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD) bereitet Flughäfen auf den Empfang großer Mengen von Hilfsgütern im Zuge einer Naturkatastrophe vor.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich GoHelp.

Wie unterstützt Deutsche Post DHL ihre Standortregionen?

Lokale gesellschaftliche Projekte sind ein wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Das Engagement, die besonderen Fähigkeiten und die Begeisterung unserer rund 500.000 Mitarbeiter weltweit erwecken unsere CR-Strategie erst zum Leben. Unsere Führungskräfte sind aufgefordert, dieses Engagement zu unterstützen.

Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung sind die drei Schwerpunkte unserer CR-Strategie. Unsere logistischen Kernkompetenzen, das Wissen unserer Mitarbeiter und unsere globale Präsenz kommen zum Einsatz, um gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Als einer der weltgrößten Arbeitgeber wissen wir, dass die Fachkenntnisse und persönlichen Talente unserer Beschäftigten der Schlüssel zu unserem Erfolg sind. Mit Hilfe unserer Bildungs- und Ausbildungsprogramme wollen wir so vielen Menschen wie möglich den Weg in eine bessere Zukunft ebnen. Durch unseren positiven Beitrag für die Gesellschaften, in denen wir tätig sind, sichern wir gleichzeitig den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

Wie erfasst und bewertet Deutsche Post DHL ihre gesellschaftlichen Projekte?

Unsere gesellschaftlichen Projekte sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Corporate Responsibility-Strategie. Zu unseren Maßnahmen in diesem Bereich gehören

- Projekte, die vom Konzern organisiert und finanziert werden,
- Projekte, die von Länderorganisationen geleitet und finanziert werden, mit oder ohne Mitarbeiterspenden,





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

- Projekte, die von anderen Organisationen unterstützt werden und
- Projekte, die ausschließlich durch Spenden und die privaten Beiträge unserer Mitarbeiter finanziert werden.

Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, ein verlässliches System für die Erfassung aller verschiedenen Beitrags- und Spendenarten von rund 500.000 Mitarbeitern in über 220 Ländern und Territorien einzurichten. Wir arbeiten derzeit daran, unsere Datenerfassung und unser Reporting in diesem Bereich zu verbessern.

Wie wird das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter von Deutsche Post DHL gefördert und anerkannt?

Das Engagement und der ehrenamtliche Einsatz unserer Mitarbeiter machen einen Großteil unserer Corporate Responsibility-Programme aus (GoGreen, GoHelp und GoTeach). Beispiele für Mitarbeiterinitiativen finden Sie im Bereich Mitarbeiter mobilisieren im Kapitel Umwelt oder im Bereich Engagement vor Ort im Kapitel Gesellschaft.

Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter in den Regionen, in denen sie leben und arbeiten. In Anerkennung ihrer ehrenamtlichen Leistungen haben wir 2009 den Preis für Unternehmensverantwortung ins Leben gerufen.

Welchen Ansatz verfolgt Deutsche Post DHL beim Thema Menschenrechte?

Deutsche Post DHL hat im August 2006 einen konzernweiten Verhaltenskodex eingeführt, der die Grundlage für unsere Geschäftstätigkeit darstellt. Dieser Verhaltenskodex gilt in allen Ländern und Territorien, in denen wir präsent sind. Er berücksichtigt externe internationale Prinzipien und Richtlinien wie die Allgemeine Menschenrechtserklärung, die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC).

Deutsche Post DHL ist seit Juli 2006 Mitglied im Global Compact. Wir erkennen die 10 Prinzipien an und unterstützen sie kontinuierlich. Wir setzen uns in Übereinstimmung mit nationalen Rechtsvorschriften und -praktiken für die Einhaltung der Menschenrechte ein.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Fortschrittsmitteilung und dem Index der Global Reporting Initiative (GRI).





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Wirtschaftliche Verantwortung

Wie lässt sich die wirtschaftliche Verantwortung von Deutsche Post DHL beziffern?

Als Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 46 Mrd. € im Jahr 2009 und rund 500.000 Mitarbeitern tragen wir in fast jedem Land und Territorium der Welt immense wirtschaftliche Verantwortung. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Wirtschaftliche Verantwortung.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

DOWNLOADS

Sie möchten unsere Berichte speichern oder ausdrucken? Folgende Informationen stehen zum Herunterladen bereit:

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Der CR-Bericht 2009/10 wurde am 26. April 2010 im Internet veröffentlicht. Dieser Online-Bericht wird je nach Bedarf aktualisiert. Der Inhalt der folgenden Dateien entspricht dem Online-Bericht am Tag seiner Erstveröffentlichung.

Inhalt des Berichts (PDF-Dokumente):

**Bericht zur Unternehmensverantwortung
2009/10 (vollständig)**

Überblick

Strategischer Rahmen

Wirtschaftliche Verantwortung

Umwelt

Mitarbeiter

Gesellschaft

Performance

**Broschüre mit einer Zusammenfassung des Berichts zur
Unternehmensverantwortung (16 Seiten):
Zusammenfassung des Berichts zur Unternehmensverantwortung
2009/10 (Broschüre)**





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Bisherige Berichte zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsbericht 2009

Nachhaltigkeitsbericht 2008

Nachhaltigkeitsbericht 2006

Umweltbericht 2003

Personal- und Sozialbericht 2003

CR-Grundsätze und -Richtlinien

Umweltleitlinien

Code of Conduct

Lieferanten Code of Conduct

Corporate Health Policy

Road Safety Code

Geschäftsberichte von Deutsche Post DHL

Unsere Geschäftsberichte finden Sie im Bereich Investoren (www.dp-dhl.com) auf unserer Website.

Bestellen Sie die Print-Broschüre mit einer Zusammenfassung des CR-Berichts 2009/10.

Via e-mail: CRReport@deutschepost.de

Mitarbeiter von Deutsche Post DHL können die Print-Broschüre über die internen Einkaufssysteme bestellen:

- > Bestellmodul GeT oder DHL Webshop
 - Mat. No. 675-601-243 (deutsche Ausgabe)
 - Mat. No. 675-601-242 (englische Ausgabe)





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

GLOSSAR

Absichtserklärung

Dokument, in dem ein bilaterales oder multilaterales Abkommen im Hinblick auf eine gemeinsame Aktion oder Vorgehensweise festgehalten wird

Biokraftstoffe

Flüssigbrennstoffe aus erneuerbaren Ressourcen wie Pflanzen- oder Getreideöl

Clean Development Mechanism (CDM)

Der CDM (<http://cdm.unfccc.int/about/index.html>) ist ein vom Kyoto-Protokoll vorgesehener Mechanismus für umweltverträgliche Entwicklung: Industrieländer, denen Ziele zur Senkung ihrer Emissionen gesetzt wurden, können in Projekte zur Emissionsreduzierung in Entwicklungsländern investieren, wo die Kosten mitunter niedriger ausfallen.

CO₂-Gutschrift

CO₂-Gutschriften werden Ländern, Konzernen oder Organisationen erteilt, deren Treibhausgas-Emissionen unter dem zugelassenen Niveau liegen. Sie können auf dem internationalen CO₂-Markt gehandelt werden.

COP15

COP15 steht für die UN-Klimakonferenz in Kopenhagen im Dezember 2009, die zum Kopenhagener Abkommen führte. Mit dieser unverbindlichen politischen Erklärung wird der wissenschaftliche Standpunkt des IPCC anerkannt: Die Emissionen sollen so weit gedrosselt werden, dass die Erderwärmung auf 2 °C beschränkt bleibt. Das Abkommen legt keine länderspezifischen, rechtsverbindlichen Ziele zur Senkung von Treibhausgas-Emissionen fest, gilt aber als weiterer Schritt auf dem Weg zu künftigen UN-Verhandlungen zum Thema Klimawandel.

Dialog-Marketing

Dieser Begriff beschreibt das Bestreben eines Unternehmens, einen langfristigen Dialog und damit dauerhafte Beziehungen zu seinen Kunden aufzubauen



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

EBS

Abkürzung für die European Business School in Oestrich-Winkel

Employer Value Proposition (EVP)

Die Employer Value Proposition (EVP) ist das Wertversprechen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Die beiden Parteien schließen ein faires Abkommen, aus dem beiderseitige Vorteile entstehen. Unsere EVP legt dar, welchen Nutzen unsere Mitarbeiter und potenzielle Bewerber aus einer Beschäftigung für unseren Konzern auf allen Ebenen ziehen können. Sie ist ein ausschlaggebender Faktor für das Employer-Branding und bildet somit die Basis unserer Arbeitgebermarke.

EuroVignette

Europäisches System für Straßengebühren

IPCC

Inter-Governmental Panel on Climate Change (Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen, im Deutschen oft als Weltklimarat bezeichnet)
(www.ipcc.ch/)

ISO 14001

Norm für Umweltmanagement-Systeme, die den Umwelteinfluss eines Unternehmens reduzieren sollen, d. h. Luftverschmutzung und Abfallproduktion

Kabotage

Gütertransport zwischen zwei Orten innerhalb eines Landes durch ein Transportmittel, das in einem anderen Land registriert ist. In den meisten Ländern ist Kabotage nur unter strengsten Auflagen erlaubt.

Kohlenwasserstoffe (HCs)

Eine Gruppe organischer Verbindungen, die sich ganz oder hauptsächlich aus Wasserstoff und Kohlenstoff zusammensetzen. Flüssigbrennstoffe bestehen größtenteils aus HCs. Sie sind auch in Fahrzeugemissionen enthalten.



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

LED

LED steht für Leuchtdioden (oder lichtemittierende Dioden), die als Halbleiter-Lichtquellen fungieren und zunehmend im Beleuchtungsbereich eingesetzt werden. Im Vergleich zu herkömmlichen Beleuchtungstechnologien bieten LEDs zahlreiche Vorteile, darunter geringerer Energieverbrauch, längere Lebensdauer, robusteres Design, geringe Ausmaße, schnellere Ein- und Ausschaltzeiten und bessere Haltbarkeit und Verlässlichkeit.

Multiplikatoreffekt

Nach diesem wirtschaftstheoretischen Konzept führt eine anfänglich ausgegebene Geldsumme – in diesem Fall die Gehälter der Mitarbeiter von Deutsche Post DHL – zu weiteren Ausgaben für Güter und Dienstleistungen durch die Empfänger. Der Effekt der anfänglichen Ausgabe wird somit multipliziert und resultiert im Wachstum des Volkseinkommens.

NO_x

Allgemeiner Begriff für Stickstoffoxide (NO, NO₂ und N₂O), die während der Verbrennung vor allem bei hohen Temperaturen entstehen und einen maßgeblichen Anteil der Schadstoffe in Fahrzeug- und Flugzeugemissionen ausmachen.

Ökostrom / Grüner Strom

Strom aus erneuerbaren Quellen wie Sonnen-, Wind- oder Wasserkraft

Pandemie

Von einer Pandemie wird gesprochen, wenn sich eine Infektionskrankheit in der Bevölkerung eines großen geografischen Gebiets ausbreitet, beispielsweise auf einem ganzen Kontinent oder sogar weltweit.

Partikel

Partikel, Schwebstoffteilchen oder Aerosole sind winzige Teilchen, die von Fahrzeugen ausgestoßen werden und lokal zur Luftverschmutzung beitragen

Rückladung

Ladung, die von einem Fahrzeug auf einer Rückfahrt mitgenommen wird



LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Scope-1-Emissionen

Direkte CO₂-Emissionen, die vom eigenen Unternehmen erzeugt werden (wie im Treibhausgas-Protokoll festgelegt)

Scope-2-Emissionen

CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit eingekauftem Strom, Fernwärme und Kühlung (wie im „Greenhouse Gas Protocol“ bzw. Treibhausgas-Protokoll festgelegt)

Scope-3-Emissionen

Im Fall von Deutsche Post DHL beziehen sich Scope-3-Emissionen auf den CO₂-Ausstoß von Subunternehmern im Transportbereich (wie im Greenhouse Gas Protocol bzw. Treibhausgas-Protokoll festgelegt)

Single European Sky

Initiative der Europäischen Kommission zur Neugestaltung des europäischen Luftverkehrsmanagements

SMI

Das Supply Chain Management Institute ist eines der weltweit führenden Forschungsinstitute für die Bereiche Einkauf, Logistik und Lieferkettenmanagement und Teil der EBS

SO_x

Allgemeiner Begriff für Schwefeloxide (einschließlich SO₂), die während der Verbrennung und Veredlung von Rohmaterialien wie Kohle, Öl und Metallerzen entstehen

T5-Technologie

T5 ist eine Art Leuchtstofflampe mit elektronischem Vorschaltgerät. T5-Lampen können den Stromverbrauch drosseln und kommen daher häufig im Rahmen von Energiesparmaßnahmen zum Einsatz.

Total Cost of Ownership

Dieses Verfahren soll Verbrauchern und Unternehmen helfen, alle direkten und indirekten Kosten von Produkten oder Systemen abzuschätzen, die im gesamten Besitzzeitraum anfallen





LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

Allgemeines

Transportierte Tonnenkilometer

Ein transportierter Tonnenkilometer entspricht einer Tonne (bezahlter Fracht), die über die Entfernung von einem Kilometer transportiert wird

Triebwerk

Die Gruppe der Komponenten, die ein Fahrzeug antreiben und auf der Straße, dem Wasser oder in der Luft halten. Dazu gehören der Motor und das Getriebe, in manchen Fällen auch die Räder, das Raupenfahrwerk, die Propeller usw., sofern sie integraler Bestandteil des Getriebes sind.

Wechselbrücke

Standard-Frachtcontainer für den Straßen- und Schienentransport

Well-to-Wheels

Berechnungsmethode für den CO₂-Fußabdruck eines Brennstoffs, die alle für die Gewinnung, Herstellung und Verteilung notwendigen Schritte berücksichtigt

Wesentliche Themen

Wesentliche Themen sind Themen und Indikatoren, die entweder bedeutende ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Einflüsse der Organisation widerspiegeln oder maßgeblichen Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen von Stakeholdern haben können.

Winglets

Winglets (wörtlich: Flügelchen) sollen Flugzeuge effizienter machen, indem sie die Luftströmung in der Nähe der Flügelspitzen beeinflussen.