



# LIVING RESPONSIBILITY

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010

# INHALT

## AUF EINEN BLICK

S.3



## UNSER ANSATZ ZUR UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND ETHISCHE GRUNDSÄTZE S.25



## WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG S.53



## UMWELT S.57



## MITARBEITER S.113



## GESELLSCHAFT S.160



## PERFORMANCE UND OFT GESTELLTE FRAGEN S.203



# AUF EINEN BLICK



## IN DIESEM KAPITEL

Der Konzern	4
Vorwort Vorstandsvorsitzender	5
Unsere Fortschritte im Überblick	7
2010: Das Jahr im Rückblick	9
Unternehmerische Verantwortung bei Deutsche Post DHL – von damals bis heute	16

## Der Konzern



### **Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikkonzern.**

Die Konzernmarken Deutsche Post und DHL stehen für 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 470.000 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 Klimaschutz, Katastrophenhilfe und Bildung übernimmt der Konzern gesellschaftliche Verantwortung. Deutsche Post DHL erzielte 2010 einen Umsatz von mehr als 51 Milliarden Euro.

**Die Post für Deutschland. The Logistics company for the world.**

## Vorwort Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

nach der schweren globalen Finanz- und Wirtschaftskrise zeigte sich die Weltwirtschaft, insbesondere in den aufstrebenden Volkswirtschaften Asiens, im letzten Jahr wieder spürbar im Aufwind. Davon profitierte auch die Deutsche Post DHL als global agierender Logistikdienstleister mit einer überaus positiven Geschäftsentwicklung.

Nach erfolgreichen Restrukturierungsmaßnahmen und verbesserter Rentabilität ist unser Konzern heute besser aufgestellt als jemals zuvor – und wir verstehen dies auch als einen Erfolg unserer Strategie 2015. Durch ein an unserem Leitprinzip „Respekt und Resultate“ ausgerichtetes Handeln wollen wir für Kunden, Mitarbeiter und Investoren erste Wahl sein. Diese Ziele und damit auch unsere Strategie bilden den Rahmen unserer Nachhaltigkeitsarbeit und schließen einen aktiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt mit ein. Damit tragen wir auch den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen Rechnung.

Unter dem Motto „Living Responsibility“ haben wir in den Bereichen Umwelt (GoGreen), Katastrophenmanagement (GoHelp) und Bildungsförderung (GoTeach) in 2010 bedeutende Fortschritte erzielt.

Angesichts der engen Verzahnung von Logistikprozessen mit den Wertschöpfungsketten von Industrie und Handel muss die Logistik bei der Bekämpfung des Klimawandels zum Teil der Lösung werden. Deutsche Post DHL war der erste globale Logistikanbieter mit einem quantifizierten CO<sub>2</sub>-Effizienzziel. Im Rahmen unseres GoGreen-Programms arbeiten wir intensiv an diesem Thema, um die Belastung der Umwelt durch die Logistik zu verringern. Und wir sehen bereits erste Ergebnisse: In 2010 haben wir das Niveau unseres für 2012 gesetzten Zwischenziels – 10 % CO<sub>2</sub>-Effizienzsteigerung in unseren eigenen Prozessen – deutlich überschritten. Das haben wir durch unsere umfassenden GoGreen-Maßnahmen erreicht, wie z.B. Netzwerkoptimierung, Flottenerneuerung – mit einer besonderen Auswirkung der Modernisierung unserer Flugzeugflotte – Tests alternativer Fahrzeuge und Verbesserung von Gebäudeeffizienz. Unsere weltweit 470.000 Mitarbeiter haben uns geholfen, diese großartigen Ergebnisse zu erreichen, in dem sie Ressourceneffizienz in ihr tägliches Handeln integrieren.

Durch den Verkauf grüner Lösungen für unsere Kunden haben sie darüber hinaus zum bemerkenswerten Erfolg unseres GOGREEN-Produktportfolios beigetragen: Wir waren der erste Anbieter CO<sub>2</sub>-neutraler Sendungen und verzeichneten im vergangenen Jahr einen starken Anstieg auf mehr als 1,7 Milliarden GOGREEN-Sendungen.

Mit unserer weltweiten Präsenz in über 220 Ländern und Territorien nutzen wir das Know-how unserer Mitarbeiter gerade auch dort, wo es am dringendsten gebraucht wird - nach Naturkatastrophen, wenn professionelle Logistik von Hilfsgütern über Leben und Tod entscheiden kann. Im Rahmen unserer GoHelp-Aktivitäten haben unsere DHL Disaster Response Teams in Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen auch im vergangenen Jahr wieder wertvolle Arbeit in Haiti, Chile, Guatemala und Pakistan geleistet. Unser Programm GARD – Get Airports Ready for Disaster – wurde erfolgreich auf fünf Flughäfen in Nepal eingeführt.

Aufbauend auf unserer Partnerschaft mit Teach First Deutschland weiten wir gegenwärtig unsere GoTeach-Aktivitäten und unsere Bildungsarbeit konzernweit und auf internationaler Ebene aus. Dieses Engagement für mehr Bildungsgerechtigkeit wird sich auszahlen, denn Bildung ist Voraussetzung für Erfolg, für den Einzelnen ebenso wie für Unternehmen oder die Gesellschaft im allgemeinen. Im Jahr 2010 haben wir eine Partnerschaft mit der globalen Organisation Teach for All begonnen, um unser Engagement zur Bildungsförderung auf weitere Länder auszudehnen. Wir sind dabei von der Idee getragen, dass eines Tages alle Kinder eine Chance auf ausgezeichnete Bildung erhalten werden. Wir werden hierzu die Entwicklung der nationalen Teach for All-Organisationen in Peru, Chile, Argentinien, Indien, Spanien und Brasilien unterstützen.

Neben diesen konzernweiten „Living Responsibility“-Aktivitäten sind wir stolz auf eine Vielzahl von Mitarbeiter-Initiativen vor Ort. Im Rahmen unseres DHL Volunteer Days 2010 engagierten sich rund 30.000 Mitarbeiter in über 100 Ländern, zum Teil in ihrer Freizeit, für lokale Hilfsprojekte.

Wir sind einer der größten Arbeitgeber mit rund 470.000 Mitarbeitern weltweit. Deren Ausbildung und Engagement sind wichtige Schlüssel für unseren Erfolg. Unter dem Leitprinzip „Respekt und Resultate“ stellen wir daher aktive Führung im Dialog und breit gefächertes Mitarbeiterengagement unter dem Stichwort „People Strategy“ ins Zentrum unserer HR-Strategie. Wir arbeiten aktiv an der Förderung der Talente, Fähigkeiten und des Know-Hows unserer Mitarbeiter. Unser Werteversprechen als Arbeitgeber ist für uns wesentlicher Schlüssel auf unserem Weg zum Arbeitgeber erster Wahl. Unser Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten für Wachstum und kontinuierliche Weiterentwicklung, damit sie so einen wertvollen Beitrag zum Gesamtunternehmenserfolg leisten können. Unsere Mitarbeiter sind stolz auf unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit.

Als globaler Marktführer der Logistik können und wollen wir einen aktiven Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften leisten. Die Herausforderungen sind groß, sowohl kurzfristig als auch auf längere Sicht. Unsere Studie „*Delivering Tomorrow – Zukunftstrend Nachhaltige Logistik*“ zeigt sowohl die enormen Herausforderungen wie Chancen rund um dieses Thema auf. Zunehmende Volatilität der Märkte, der Klimawandel und Verknappung von Ressourcen, der demografische Wandel in vielen Gesellschaften, mehr Chancen auf angemessene Bildung und eine bessere Logistik bei Naturkatastrophen sind nur einige der Bereiche, in denen wir uns unserer Verantwortung stellen und Chancen ergreifen. Wir sind noch nicht am Ziel. Aber unsere wiederholte Aufnahme in führende Kapitalmarkt-Indices wie Dow Jones Sustainability World Index, Dow Jones Sustainability Europe Index und FTSE4 Good Global Index und unsere Auszeichnung als Branchenbester im Carbon Disclosure Leadership and Performance Index im letzten Jahr zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Dieser Bericht zur Unternehmensverantwortung gibt Ihnen einen detaillierten Überblick über diesen Weg. Ich lade Sie herzlich ein, ihn mit uns zusammen zu gehen.

Ihr  
Frank Appel



Dr. Frank Appel  
Chief Executive Officer

## Unsere Fortschritte im Überblick

Wir messen laufend unsere Leistungen im Bereich Unternehmensverantwortung und bewerten unsere Fortschritte anhand einer Reihe von Indikatoren. Nachfolgend ist die Entwicklung unserer wichtigsten nicht-wirtschaftlichen Kennzahlen in den letzten drei Jahren dargestellt. Eine vollständige Liste unserer Kennzahlen sowie eine Übersicht über unsere Ziele finden Sie im weiteren Verlauf dieses Berichts.

Data	2008 <sup>1</sup>	2009 <sup>2</sup>	2010
<b>Umwelt</b>			
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Mio. Tonnen)	27,1	24,7	28,2
Scopes 1 und 2 (Mio. Tonnen)	6,6	5,6	6,0
Scope 3 (Mio. Tonnen)	20,5	19,1	22,2
CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index (2007 = 100, Ziel für 2020 = 70)	97	92	88
Scopes 1 und 2	91	76	69
Scope 3	99	97	93
Treibstoffverbrauch unserer eigenen Flugzeuge (Mio. Liter)	1.531 <sup>3</sup>	1.315 <sup>3</sup>	1.507
Flüssigkraftstoffverbrauch unserer eigenen Fahrzeuge (Mio. Liter)	631	519	495
Energieverbrauch in Gebäuden und Anlagen (Mio. kWh)	4.172	3.481	3.595
Gesamter Papierverbrauch (Tonnen) <sup>4</sup>	91.500	98.100	100.150
Anteil 100%iges Recyclingpapier (%)	38	50	53
Anzahl der Mitarbeiter, die an nach ISO 14001-zertifizierten Standorten arbeiten (%)	46	49	49
<b>Mitarbeiter</b>			
Mitarbeiter insgesamt (einschließlich Auszubildende)	512.536	477.280	467.088
Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)	451.515	424.686	418.946
Europa	304.465	286.954	276.243
Amerika	78.212	66.833	68.268
Asien-Pazifik	55.182	57.897	61.239
Anteil weiblicher Beschäftigter (%)	37,7	37,4	36,5
Frauenanteil im Top-Management (%)	13,5	15,6	14,6
Krankenstand (%)	- <sup>5</sup>	5,6	5,4
Unfallquote pro 1.000 Mitarbeiter	66	71	96
Durchschnittliche Anzahl Schulungstage pro Vollzeitkraft	1,6	1,5	1,9
Angenommene Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Ideenmanagements	162.471	178.303	183.323
Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung (%)	75	76	79

<sup>1</sup> wie ursprünglich berichtet

<sup>2</sup> Scope 3 wurde im Zuge methodischer Verbesserungen angepasst.

<sup>3</sup> wie im Bericht 2009/10 enthalten

<sup>4</sup> Die Daten zum Papierverbrauch 2010 beinhalten rund 80 % der weltweiten Beschaffungen von Papier- und Kartonprodukten über den regulären Einkauf (2009: 75 %). Daten beruhen auf Schätzungen und Lieferantenangaben.

<sup>5</sup> Zahlen für 2008 decken nur die Konzernbereiche in Deutschland ab (6,6 %).

<b>Data</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Gesellschaft</b>			
Geschulte Mitarbeiter für Katastropheneinsatzteams (DRT)	6	6	335
Eingesetzte Freiwillige in Katastropheneinsatzteams	22	31	105
DRT Asia-Pacific	15	25	7
DRT Middle East / Africa	0	2	23
DRT Americas	7	4	75
Einsatztage der Katastropheneinsatzteams	43	44 <sup>7</sup>	118 <sup>7</sup>
DRT Asia-Pacific	34	42	35
DRT Middle East / Africa	0	0	35
DRT Americas	9	2	48
Von DRTs abgefertigte Hilfsgüter (Tonnen)	2.230	1.300	6.992

6 2008 und 2009 nicht erfasst.

7 einschließlich sich überschneidender Einsätze; 2010 waren zwei Einsatzteams an 35 Tagen gleichzeitig in Pakistan tätig

8 geschätzte Werte

## 2010: Das Jahr im Rückblick

### Januar 2010

#### **Katastropheneinsatzteam hilft Menschen in Haiti**

Nach dem verheerenden Erdbeben entsendet DHL das Katastropheneinsatzteam (DRT) Americas nach Haiti. Als eine der ersten Organisationen leistet es vor Ort logistische Unterstützung im Rahmen der internationalen Hilfsmaßnahmen. Die 36 Freiwilligen von DHL unterstützen 30 Tage lang die Abfertigung von rund 2.000 Tonnen internationalen Hilfsgütern aus über 60 Hilfsflügen.

#### **DHL Global Mail erster Postdienstleister in den USA mit CO<sub>2</sub>-neutralem Versand**

Umweltbewusste Unternehmen können den *GOGREEN*-Service für Versand- und Postdienstleistungen wählen, um ihre Umweltziele zu erreichen. Von Januar an ist DHL Global Mail der erste Postdienstleister in den USA, der Kunden einen CO<sub>2</sub>-neutralen Versand anbietet. Der *GOGREEN*-Service umfasst die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen jeder Sendung und deren Ausgleich über Klimaschutzprojekte. Kunden können ihre CO<sub>2</sub>-neutralen Sendungen mit dem *GOGREEN*-Label versehen und erhalten ein jährliches Zertifikat.

> Mehr zu diesem Thema ([http://www.dhl.com/en/press/releases/releases\\_2010/mail/1401101.html](http://www.dhl.com/en/press/releases/releases_2010/mail/1401101.html))

### Februar 2010

#### **Hilfsfonds „DPDHL – We Help Each Other“**

Vom Erdbeben in Haiti bis zur Flut in Pakistan: Angesichts einer ganzen Reihe von Naturkatastrophen, die die Welt dieses Jahr erschüttert haben, ruft Deutsche Post DHL den Fonds „DPDHL – We Help Each Other“ ins Leben. Mit ihren Spenden unterstützen DPDHL-Mitarbeiter die Kollegen, die von einer Naturkatastrophe betroffen sind. 2010 konnte so mehr als 188 Beschäftigten schnell und unbürokratisch geholfen werden.

### März 2010

#### **Effektive Nothilfe durch Katastropheneinsatzteam in Chile**

Im Februar 2010 erschüttert eines der schwersten Erdbeben der letzten 100 Jahre mit einer Stärke von 8,8 auf der Richterskala die chilenische Stadt Concepción. Das DHL-Katastropheneinsatzteam unterstützt die chilenische Katastrophenschutzbehörde ONEMI bei der Abfertigung von Hilfsgütern an den Flughäfen in Santiago de Chile und Concepción. Das Team und weitere 65 freiwillige Helfer der DHL-Niederlassung in Chile packen rund 10.300 DHL-Versandbeutel gefüllt mit 206 Tonnen an Hilfsgütern wie Nahrungsmittel, Hygieneartikel und Decken.

### April 2010

#### **Neues Kompetenzmodell für Führungskräfte**

Die Strategie 2015 soll uns helfen, unsere Potenziale voll zu erschließen. Wir wollen der bevorzugte Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter, der beste Anbieter für unsere Kunden und ein attraktives Investment für unsere Aktionäre werden. Um die Strategie 2015 nachhaltig umzusetzen haben wir ein neues Kompetenzmodell für Führungskräfte eingeführt. Über dieses Modell werden die Beurteilung und Vergütung von Leistungen differenziert, Entwicklungsbereiche identifiziert und eine Kultur der Zusammenarbeit gefördert.

## **Mitarbeiter engagieren sich in Mentorenprogrammen**

Im Rahmen der Partnerschaft mit Teach First Deutschland hat Deutsche Post DHL zwei Mentorenprogramme entwickelt. Bei Engage4change betreuen Führungskräfte über einen Zeitraum von 15 Monaten als Mentoren jeweils einen Fellow aus dem Programm Teach First Deutschland und unterstützen die Absolventen in ihrer privaten und beruflichen Entwicklung. Im Rahmen von Chance4you stehen Schülern der Klassen 8 – 10 an Haupt-, Real- und Gesamtschulen 15 Monate lang DPDHL-Mitarbeiter als Mentoren mit praktischem Rat zur Seite. Sie helfen den Jugendlichen dabei, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, ihre Fähigkeiten zu erkennen, Vorstellungen für ihr zukünftiges Berufsleben zu entwickeln und ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Zu Beginn des Schuljahres im September 2010 wurden 49 freiwillige Mitarbeiter und Führungskräfte von Deutsche Post DHL einem Schüler oder Fellow als Mentor zugeteilt.

## **Mai 2010**

### **Doktor für schlaue Ideen**

Das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft zeichnet Deutsche Post DHL für ihr Ideenmanagement mit dem Förderpreis 2010 aus. Der Preis: Ein Studium zum Doctor of Engineering an der britischen University of Gloucestershire. Damit auch Mitarbeiter mit anderem fachlichen Hintergrund die gleiche Chance bekommen, stellt Deutsche Post DHL zwei weitere Studienplätze für den Doctor of Business Administration (DBA) zur Verfügung.

## **„Better City, Better Life“: DHL präsentiert GoGreen-Themen auf der Weltausstellung in Shanghai**

Von Mai bis Oktober stellt DHL auf der Expo 2010 in Shanghai Innovationen und grüne Lösungen vor. DHL ist einer der Partner des Urban Plant Pavilion: Der zentrale chinesische Themenpavillon präsentiert das Gesamtmotto der Weltausstellung – „Better City, Better Life“. Die Ausstellung zeigt Beispiele aus dem konzernweiten Umweltschutzprogramm und zu den CO<sub>2</sub>-neutralen *GOGREEN*-Angeboten von DHL ebenso wie umweltfreundliche Verkehrstechnologien und neue Konzepte für effiziente Stadtlogistik.

Mehr zu diesem Thema ([http://www.dp-dhl.com/en/media\\_relations/press\\_releases/2010/dhl\\_significant\\_participation\\_expo\\_shanghai.html](http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/press_releases/2010/dhl_significant_participation_expo_shanghai.html))

## **Juni 2010**

### **Katastropheneinsatzteam in Guatemala**

Nach einem Vulkanausbruch und dem tropischen Sturm Agatha am letzten Maiwochenende unterstützt das DHL-Katastropheneinsatzteam Americas am Flughafen La Aurora in Guatemala-Stadt dabei, ein professionelles Lagerhaus aufzubauen sowie eintreffende Hilfsgüter zu sortieren und zu inventarisieren. In zehn Tagen fertigen die Freiwilligen rund 86 Tonnen Hilfsgüter ab und packen fast 1.500 DHL Speedballs. Diese mit Lebensmitteln gefüllten DHL-Versandbeutel erreichen die Überlebenden per LKW und Hubschrauber.

## **Stellen mit Zukunft**

Mit der Aus- und Weiterbildung junger Menschen bilden wir unsere Fachkräfte von morgen aus und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft. 2010 stellen wir über 1.700 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 120 mehr als im Vorjahr. Im Jahresdurchschnitt beschäftigt unser Konzern weltweit rund 3.775 Auszubildende. Wir bieten 20 verschiedene Ausbildungsberufe und 10 Studiengänge an unserer Dualen Hochschule in Deutschland an.

### **Projektarbeit und tolle Ferien mit Camp4us**

Die Camp4us-Sommercamps sind ein Projekt, das Deutsche Post DHL im Rahmen der Partnerschaft mit Teach First Deutschland zusammen mit Teach First Deutschland und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung durchführt. 12 – 14-jährige können hier ihre Interessen und Talente entdecken und entwickeln vielleicht sogar schon erste Vorstellungen davon, welchen Beruf sie einmal ergreifen möchten. 300 Kinder unserer Mitarbeiter und Schüler von Teach-First-Deutschland-Partnerschulen nahmen 2010 an fünf Camps teil. Während der zweiwöchigen Sommercamps konnten sie an spannenden Projekten arbeiten und gleichzeitig unvergessliche Ferien erleben. Darüber hinaus dienten die Camps auch in diesem Jahr zur Vorbereitung der Teach First Deutschland Fellows auf den Schuleinsatz.

### **Juli 2010**

#### **Erstes Zentrum für nachhaltige Lieferketten in Asien-Pazifik eröffnet**

Das Sustainable Supply Chain Centre Asia Pacific (SSCCAP) (<http://www.sccap.com>) wird am 1. Juli 2010 in gemeinsamer Trägerschaft von DHL und der Nationalen Universität Singapur (NUS) eröffnet. Ziel des SSCCAP ist es, beste Lösungen für nachhaltige Lieferketten im asiatisch-pazifischen Raum zu entwickeln und zu etablieren. Im Lenkungsgremium sind DHL, NUS, der Ausschuss für Wirtschaftliche Entwicklung in Singapur und andere Industriepartner vertreten. Die Verbindung von Industrie und Wissenschaft im SSCCAP soll neues Wissen für eine beschleunigte Entwicklung von nachhaltigen Lieferketten in der Region schaffen. Im Fokus stehen zunächst die Modellierung von nachhaltigen Netzwerken und die Bewertung von Nachhaltigkeitspotenzialen. Erstere wird auf Basis vorhandener Optimierungs- und Simulationsprogramme die notwendige technische Grundlage darstellen, letztere eine Referenzsammlung mit besten Lösungen zur praktischen Unterstützung operativer Lieferketten auf ihrem Weg zur Nachhaltigkeit.

#### **Erster 18 t Hybrid-LKW seiner Art für DHL**

Gemeinsam mit dem Fahrzeughersteller Volvo Trucks testet DHL Supply Chain zwei Jahre lang den ersten 18 t Hybrid-LKW der Welt im Großraum London. Das Hybridfahrzeug verfügt über einen Elektro- und einen Dieselmotor, die einzeln oder gekoppelt den LKW antreiben. So wird der Kraftstoffverbrauch um bis zu 15 % reduziert und Abgase und Lärmemissionen verringert. Der sparsame LKW ist außerdem mit einem „Teardrop“-Aufflieger des Herstellers DON-BUR ausgestattet. Dies ist nur eines von vielen Gemeinschaftsprojekten von DHL und Volvo mit dem Ziel, die Logistik der Zukunft sauberer, sicherer und effizienter zu gestalten.

### **August 2010**

#### **Anonymisierte Bewerbungsverfahren**

Vielfalt macht Deutsche Post DHL einzigartig und erfolgreich – deswegen setzen wir uns aktiv für Vielfalt ein. Wir sind an einem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligt, in dessen Rahmen anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet werden. Wir testen das Verfahren ein Jahr lang mit Bewerbungen, die weder Namen oder Angaben zu Alter, Geschlecht, Nationalität oder Familienstand noch ein Foto des Bewerbers enthalten.

#### **Katastropheneinsatzteam in Pakistan**

Nach dem schlimmsten Hochwasser in der Geschichte Pakistans nimmt das Katastropheneinsatzteam von DHL am 26. August 2010 am Flughafen von Islamabad die Arbeit auf. Aufgabe der insgesamt 30 freiwilligen Helfer von DHL ist es, ein professionelles Lager zur Koordinierung und Inventarisierung der eintreffenden Güter aufzubauen. In den fünf Wochen ihres Einsatzes fertigen sie rund 4.500 Tonnen Hilfsgüter ab und packen rund 2.500 DHL-Versandbeutel mit Lebensmitteln und Dingen des alltäglichen Bedarfs.

## **September 2010**

### **Anerkennung hervorragender CO<sub>2</sub>-Berichterstattung und -Effizienz**

GoGreen wird im diesjährigen Bericht Global-500 des Carbon Disclosure Project (CDP) besonders gewürdigt. CDP ist eine gemeinnützige Organisation, die im Auftrag von 534 internationalen Investoren mit einem verwalteten Gesamtvermögen von 64 Billionen US-Dollar die Klimaschutzdaten und -strategien der größten Unternehmen der Welt bewertet. Der Carbon Disclosure Leadership Index von CDP bewertet Unternehmen entsprechend ihrer Berichterstattung und ihren betrieblichen und strategischen Klimaschutzaktivitäten. Deutsche Post DHL erreicht mit 97 von 100 möglichen Punkten im internationalen Vergleich den zweiten Platz und zählt außerdem zu den im Carbon Performance Leadership Index am höchsten eingestuften 10 % der 500 größten Unternehmen der Welt.

### **Nachwuchstalente starten durch**

In Deutschland fällt der Startschuss für das neue Praktikantenprogramm JOIN. Hochqualifizierte Studenten können während ihres Praktikums in einem internationalen und innovativen Umfeld Projektverantwortung übernehmen und frühzeitig Kontakte in unserem Unternehmen knüpfen. JOIN versetzt die Studenten in die optimale Ausgangslage für einen Berufseinstieg bei Deutsche Post DHL.

### **Wissen weitergeben: GARD-Training in Nepal**

Im Rahmen des internationalen Programms „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD) werden Flughafenpersonal und lokale Behörden auf die Herausforderungen an Flughäfen nach Naturkatastrophen vorbereitet. Nach der erfolgreichen Einführung in Indonesien im Jahr 2009 findet das zweite GARD-Schulungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen an fünf ausgewählten Flughäfen in Nepal statt. Vier freiwillige DHL-Trainer schulen 24 Teilnehmer in der effizienten Abwicklung von Hilfslieferungen an Flughäfen.

### **Mitarbeiterbefragung zeigt deutliche Verbesserungen**

Unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung „Jeder EINZELNE zählt“ wird zum vierten Mal durchgeführt. Die Beteiligungsrate ist dieses Jahr erheblich höher: 79 % unserer Mitarbeiter weltweit teilen uns ihre Meinung mit (2009: 76 %). Die Ergebnisse sind für alle 11 Umfrageaspekte deutlich gestiegen – ein sehr positives Signal von Seiten unserer Mitarbeiter.

### **Pilottests mit Elektrofahrzeugen bei Deutsche Post und DHL in Deutschland**

Im September kündigt Deutsche Post DHL zwei neue Pilotprojekte mit Elektrofahrzeugen in Deutschland an. Im Zuge des Ausbaus der Flotte alternativ angetriebener Fahrzeuge beginnt Deutsche Post Ende 2010 mit dem Test von 15 Mercedes Benz Vito E-Cell Transportern. Die elektromotorisch betriebenen Fahrzeuge werden für die Briefzustellung in Berlin und Stuttgart eingesetzt. Im Rahmen des zweiten 2011 startenden Pilotprojekts kommen zehn Iveco Electric Daily in verschiedenen deutschen Städten wie Berlin, Bonn, Düsseldorf und Hamburg bei der Paketzustellung zum Einsatz. Mit dem Test des ersten 3,5 t Elektrofahrzeugs in Europa unterstützt Deutsche Post DHL die Weiterentwicklung von elektrischen Antrieben für die Fahrzeugflotte des Unternehmens.

### **Internationale Partnerschaft mit Teach For All**

Im September 2010 unterzeichnen Teach For All und Deutsche Post DHL eine Kooperationsvereinbarung, die das Bildungengagement des Konzerns auf die internationale Ebene hebt. Teach For All ist ein internationales Netzwerk von derzeit 19 nationalen Partnerorganisationen, die herausragende Hochschulabsolventen für zweijährige Lehreinsätze an Schulen in sozialen Brennpunkten gewinnen. Deutsche Post DHL und Teach For All verfolgen das gemeinsame Ziel, Bildungsqualität und Bildungssysteme weltweit zu verbessern. Deswegen unterstützen wir den Aufbau und die Weiterentwicklung dieses Netzwerkes. Wir werden außerdem eng mit den Teach For All Partnerorganisationen in Peru, Chile, Argentinien und Indien zusammenarbeiten. In Kooperation mit diesen Organisationen werden wir geeignete Maßnahmen auswählen und umsetzen, die auf die besonderen Bedürfnisse des jeweiligen Landes ausgerichtet sind. Dabei können wir von den Erfahrungen und Erkenntnissen aus unserer Zusammenarbeit mit Teach First Deutschland profitieren. In Spanien und Brasilien werden wir den Aufbau neuer Partnerorganisationen unterstützen.

### **DHL-Freiwilligentag 2010: 30.000 Mitarbeiter leisten ehrenamtliche Hilfe**

Über 30.000 Mitarbeiter in mehr als 100 Ländern in Asien, Amerika, Europa und im Nahen Osten nehmen gemeinsam mit Geschäftspartnern und Angehörigen am DHL-Freiwilligentag 2010 teil – der bislang größten Aktion dieser Art in unserem Konzern. 11 Tage lang, vom 16. bis 26. September, engagieren sich Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen in einer Vielzahl von lokalen gesellschaftlichen Projekten.

### **Corporate Health Awards 2010**

Acht Projekte zur Gesundheitsförderung aus fünf Unternehmensbereichen in sieben Ländern werden 2010 mit einem Corporate Health Award ausgezeichnet. Zum dritten Mal würdigen wir mit diesem jährlich vergebenen Preis herausragende Beispiele im Gesundheitsschutz, die allen Beschäftigten unseres Konzerns zu Gute kommen. Deutsche Post DHL setzt sich mit den Corporate Health Awards für den Schutz und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter ein und trägt gleichzeitig dazu bei, die Anforderungen der Kunden und Finanzmärkte an den Konzern zu erfüllen.

### **Oktober 2010**

#### **Deutsche Post DHL veröffentlicht die grüne Studie „*Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik*“**

Nach der Delphi-Studie 2009 veröffentlicht Deutsche Post DHL erneut eine Studie zum Thema grüne Logistik, die die wichtigsten Entwicklungen der nächsten Jahre vorzeichnet. Eine der zentralen Aussagen von „*Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik*“ ist, dass Nachhaltigkeit die Logistikbranche verändern wird – sowohl in Bezug auf das Geschäftsmodell als auch hinsichtlich der vielen fortschrittlichen Lösungen und Technologien, auf die Logistikdienstleister in Zukunft zurückgreifen können. Die Studie basiert auf einer umfassenden Recherche, Beiträgen internationaler Fachleute sowie einer repräsentativen weltweiten Umfrage unter 3.600 Geschäfts- und Privatkunden.

## **November 2010**

### **UPstairs-Einführungsworkshop in Südafrika**

Mitte Januar 2011 startet *UPstairs*, das neue konzernweite Stipendiatenprogramm für Mitarbeiterkinder von Deutsche Post DHL. DHL South Africa ist stolz, das erste Pilotland dieses Projektes zu sein. *UPstairs* ermöglicht Kindern von Mitarbeitern mit niedrigem Familieneinkommen einen besseren Zugang zu Bildung. Im November 2010 findet in Johannesburg ein Einführungsworkshop statt. In Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Personalabteilungen vor Ort wird das internationale Konzept an regionale Besonderheiten und Bedürfnisse angepasst. Weitere Workshops in den anderen Pilotländern (Indonesien, Mexiko und Rumänien) sind geplant, bevor der Rollout in weiteren Ländern durchgeführt wird.

### **Drei Auszeichnungen für Gesundheitsmanagement**

Deutsche Post erhält den unter der Schirmherrschaft des Arbeitsministeriums von *Handelsblatt*, EuPD Research und TÜV Süd vergebenen Corporate Health Award für vorbildliches Gesundheitsmanagement. Die Auszeichnung wird für die exzellente Integration des Gesundheitsmanagement in alle Unternehmensprozesse sowie in die Unternehmens- und Führungsleitlinien vergeben. Im gleichen Monat erhält Deutsche Post DHL zum dritten Mal in Folge den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit der EU-Kommission und des BKK-Bundesverbands sowie den Sonderpreis „Psychische Gesundheit“.

### **Kick-off-Veranstaltung für Teach for India in Mumbai**

Im Rahmen einer im September 2010 unterzeichneten Kooperationsvereinbarung mit der internationalen Organisation Teach For All wird die Länderpartnerschaft von Deutsche Post DHL und Teach For India bekannt gegeben. Die beiden Partner haben ein gemeinsames Ziel: die Qualität von Bildung zu verbessern und Schüler dabei zu unterstützen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und gute Leistungen zu bringen. Neben finanzieller Unterstützung wird die Partnerschaft verschiedene gemeinsame Aktionen an Teach-for-India-Schulen umfassen. Dazu gehören Mentoring für teilnehmende Lehrer, Unterstützung der Schulen zum Beispiel durch Sammelaktionen für Schulmaterialien, und die Mobilisierung von Mitarbeitern aller Unternehmensbereiche zur Teilnahme an sogenannten Teach Weeks. Gemeinsam werden wir einen Beitrag zur Verbesserung des Bildungserfolgs in Indien leisten.

## **Dezember 2010**

### **Neue Plattform zur Erfassung und Berichterstattung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr**

Deutsche Post DHL startet gemeinsam mit Heineken, IKEA, Kraft, TNT und UPS eine Initiative zur Senkung der Umweltauswirkungen des europäischen Straßengüterverkehrs. Ziel der Partnerunternehmen ist die Schaffung eines standardisierten, unabhängigen Systems zur Erfassung und Meldung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr in einer übergreifenden Umweltdatenbank für Transportunternehmen. Darüber hinaus sollen alle Beteiligten entlang der Lieferkette für den Einkauf umweltverträglicher Transportdienstleistungen gewonnen werden.

### **DHL unterzeichnet Absichtserklärung mit Honduras**

Das DHL-Katastropheneinsatzteam Americas erklärt sich bereit, das führende Regierungsgremium für präventiven Katastrophenschutz und Nothilfe COPECO (Permanent Commission on Contingencies) von Honduras im Fall einer größeren Naturkatastrophe bei der Flughafenlogistik von Hilfsgütern zu unterstützen. Die Regierung von Honduras kann von nun an im Katastrophenfall auf ein Team von freiwilligen Logistikexperten zählen. Die unterzeichnete Absichtserklärung legt fest, welche Dienstleistungen DHL im Katastrophenfall kostenlos erbringt.

### **Erstes eigenes Klimaschutzprojekt von Deutsche Post DHL**

Deutsche Post DHL hat mit der Einführung besonders sparsamer Brennholzöfen in Lesotho das erste eigene Klimaschutzprojekt des Konzerns ins Leben gerufen. Im Vergleich zu herkömmlichen Kocharten senken diese Öfen die CO<sub>2</sub>-Emissionen um bis zu 80 %. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, die Abholzung von Wäldern zu reduzieren und die Lebensbedingungen vor Ort für die Bevölkerung zu verbessern. Die ersten 1.300 Öfen werden im Dezember 2010 verkauft. Deutsche Post DHL plant, bis 2012 insgesamt 10.000 Öfen auszuliefern und damit Emissionsgutschriften in Höhe von 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr zu generieren. Diese Gutschriften werden für den CO<sub>2</sub>-neutralen *GOGREEN*-Versand der Deutschen Post DHL eingesetzt, der Kunden die Möglichkeit zum Ausgleich der CO<sub>2</sub>-Emissionen ihrer Sendungen bietet. Deutsche Post DHL kooperiert bei der Umsetzung des Klimaschutzprojektes erfolgreich mit *atmosfair GmbH*, einem Vorreiter bei der Kompensation von Treibhausgasemissionen.

## **Unternehmerische Verantwortung bei Deutsche Post DHL – 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.

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 Waggons 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 zusammenschweißen“ 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.

**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.

## 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, verlässlicher 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 CO<sub>2</sub>-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.

**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.

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.

## 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.

## 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.

## 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.

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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>-Gutschriften für den Kunden.

CO<sub>2</sub>-Gutschriften werden Ländern, Konzernen oder Organisationen erteilt, deren Treibhausgas-Emissionen unter dem zugelassenen Niveau liegen. Sie können auf dem internationalen CO<sub>2</sub>-Markt gehandelt werden.

## 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.

## 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.

## 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 CO<sub>2</sub>-neutrale Paket**

DHL Paket Deutschland testet mit dem Grünen Paket seinen ersten CO<sub>2</sub>-neutralen Paketdienst. Bei diesem Service werden alle CO<sub>2</sub>-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.

## 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.

## 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 CO<sub>2</sub>-Effizienzziel.

## 2009

### **Deutsche Post DHL gewinnt Deutschen Nachhaltigkeitspreis**

Im November 2009 erhielt Deutsche Post DHL den Deutschen Nachhaltigkeitspreis für „Living Responsibility“, unsere umfassende Strategie zur Unternehmensverantwortung. Diese Strategie wurde ausgehend von der Konzernstrategie 2015 im Herbst 2009 eingeführt und definiert, wie wir in den Schwerpunktthemen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung die Zukunft positiv gestalten wollen. Die Jury zeichnete „Living Responsibility“ als „Deutschlands nachhaltigste Zukunftsstrategie“ des Jahres für den Umgang mit künftigen Herausforderungen aus und würdigte insbesondere die durch unser Klima- und Umweltschutzprogramm GoGreen belegte Bereitschaft des Unternehmens, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

# UNSER ANSATZ ZUR UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG UND ETHISCHE GRUNDSÄTZE



## IN DIESEM KAPITEL

Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze	26
Unsere CR-Strategie	29
Ethische Grundsätze	37
Im Dialog mit unseren Stakeholdern	42
Wesentliche Themen	46
Unternehmensverantwortung managen	50
Partnerschaftlich arbeiten	51

## Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze

Deutsche Post DHL nimmt seine Verantwortung für die Gesellschaft, für die Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, für Mitarbeiter und Umwelt sehr ernst. Wir sind eines der ersten Unternehmen, das Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility – CR) zum integralen Bestandteil seiner Unternehmensstrategie gemacht hat. Wir möchten dazu beitragen, nachhaltige Entwicklung zu fördern und voranzutreiben, ausgehend von unserer Geschäftstätigkeit, unseren Kompetenzen und den Herausforderungen, die sich uns stellen.

Seit März 2009 verfolgt Deutsche Post DHL seine Unternehmensstrategie „Strategie 2015“ ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)). Sie definiert unser Leitbild:

- Wir wollen *Die Post* für Deutschland bleiben und
- *Das* Logistikunternehmen für die Welt werden.

Die Strategie 2015 wird durch unseren Handlungsauftrag unterstützt. Dieser hat vier Hauptaspekte:

- Wir wollen unsere Kunden, Mitarbeiter und Investoren erfolgreicher machen.
- Wir zeigen stets Respekt – ohne Kompromisse bei den Resultaten zu machen.
- Wir machen unseren Kunden das Leben einfacher.
- Wir wollen einen positiven Beitrag für unsere Welt leisten.

Als Kernziele unserer Strategie wollen wir

- erste Wahl als Arbeitgeber,
- erste Wahl als Anbieter,
- erste Wahl als Investment werden.

Unser Leitprinzip „Respekt und Resultate“ beschreibt dabei unsere Haltung und ethischen Grundsätze: Wir zeigen stets Respekt, ohne Kompromisse bei den Resultaten zu machen. Zusätzlich leitet unser Verhaltenskodex unsere Mitarbeiter an, sich entsprechend dieses Leitprinzips zu verhalten. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtet auch unsere Partner auf diese Grundsätze.

### Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung

Nachhaltigkeit im Sinne der anerkannten Definition der **Brundtland-Kommission** (<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>) ist ein integraler Bestandteil der „Strategie 2015“ und des Leitprinzips „Respekt und Resultate“. Sie ist, der Charakteristik unserer Geschäftstätigkeit als globaler Logistikdienstleister entsprechend, in unserem CR-Ansatz verankert. Dabei berücksichtigen wir die verschiedenen Einflüsse und Auswirkungen unserer Arbeit auf unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft.

### Die wichtigsten Auswirkungen auf Nachhaltigkeit

Unsere Mitarbeiter sind ein Schlüssel für den Erfolg unseres Unternehmens und spielen deshalb in unserem CR-Ansatz eine zentrale Rolle. Wir möchten ihnen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten und ein Klima des gegenseitigen Respekts in unserem Unternehmen schaffen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Mit rund 470.000 Mitarbeitern in über 220 Ländern und Territorien ist Deutsche Post DHL einer der größten Arbeitgeber der Welt. Bereits die Arbeitsplätze im Konzern stellen nachhaltige Entwicklungschancen für Mitarbeiter und Gesellschaft dar. Aber auch darüber hinaus nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt wahr. Als Unterzeichner des **United Nations Global Compact** (<http://www.unglobalcompact.org/index.html>) erkennen wir dessen zehn Prinzipien an und unterstützen diese kontinuierlich.

Unsere Flotte und unser globales Logistik-Netzwerk sowie die zahlreichen Standorte und Anlagen von Deutsche Post DHL hinterlassen einen deutlichen ökologischen Fußabdruck. Diesen zu minimieren ist wichtig für unsere Zukunft. Mit unserem GoGreen-Programm konzentrieren wir uns auf den Klimawandel als bedeutendsten Umweltfaktor. Dies beruht auf unserer Nutzung fossiler Brennstoffe als Treibstoff für die verschiedensten Transportmittel.

Mit GoGreen verfolgen wir in erster Linie das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz zu verbessern. Das wird uns auch helfen, andere Emissionen zu mindern und knappe und immer teurer werdende fossile Rohstoffe zu schonen.

Bildung ist weltweit eine Voraussetzung für die gesellschaftliche Entwicklung eines Landes. Zudem erhöht der Zugang zu guter Bildung die Chancen jedes Einzelnen am sozialen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. Mit dem Programm GoTeach trägt Deutsche Post DHL dazu bei, Bildungsstandards auf der ganzen Welt zu verbessern.

Mit dem GoHelp-Programm stellen wir der humanitären Gemeinschaft unsere Kernkompetenzen, unsere weltweite Präsenz und unser globales Netzwerk für effektives und nachhaltiges Katastrophenmanagement zur Verfügung.

Unter dem Motto „Living Responsibility“ sind die Programme GoGreen, GoHelp, GoTeach sowie das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter in zahlreichen lokalen Projekten Schwerpunkte unserer CR-Strategie und verbessern unseren gesellschaftlichen und ökologischen Fußabdruck. Mit unserer Mitarbeiterstrategie „People Strategy“ und verschiedenen Programmen in den Bereichen Qualifizierung, Gesundheit und Arbeitssicherheit tragen wir auch Nachhaltigkeitsaspekten Rechnung, die für Mitarbeiter besonders wichtig sind.

### **Wichtiges Feedback von Stakeholdern**

Die Strategie 2015 und das Konzept der Nachhaltigkeit sind nicht allein maßgeblich für unsere CR-Strategie. Über den Dialog mit unseren Stakeholdern informieren wir uns über deren Erwartungen und Belange. Dieser Austausch hilft uns, wesentliche CR-Themen zu erkennen und, wenn nötig, unsere Programme und Strategien entsprechend anzupassen. Die Beteiligung an unserer diesjährigen Mitarbeiterbefragung ist erneut angestiegen und belegt das große Interesse und die Motivation unserer Mitarbeiter. 2010 veröffentlichte Deutsche Post DHL die Studie „**Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik**“. Anhand von Beiträgen externer und interner Nachhaltigkeitsexperten zeigt die Studie sieben zentrale Trends auf, die künftig die Ausgestaltung unserer CR-Programme beeinflussen werden.

Erfahren Sie hier mehr über unseren Dialog mit Stakeholdern.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Deutsche Post DHL mit nationalen und internationalen Institutionen, Vereinen und Organisationen ist ein besonders wichtiges Instrument im Dialog mit unseren Stakeholdern.

### **CR-Strukturen stärken**

Durch geeignete Führungsstrukturen und Managementprozesse setzen wir unsere CR-Strategie um und verfolgen den Fortschritt unserer CR-Programme. CR soll fester Bestandteil unseres Arbeitsalltages sein. Deshalb wurden CR-Themen in bestehende Führungs- und Managementstrukturen des Konzerns integriert. Damit beschränken wir zusätzlichen Verwaltungsaufwand auf ein Minimum.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Unsere CR-Strategie

Erste Wahl für Mitarbeiter, Kunden und Investoren zu werden, erfordert die richtigen Strategien und deren erfolgreiche Umsetzung. Unsere **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)) gibt die Richtung vor, und Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility (CR)) ist darin eingebettet. Unsere CR-Programme stehen unter dem Motto „Living Responsibility“. Sie werden ergänzt und unterstützt durch zahlreiche lokale und regionale gesellschaftliche Projekte, die eindrucksvoll das ehrenamtliche Engagement, die besonderen Fähigkeiten und die Begeisterungsfähigkeit unserer rund 470.000 Mitarbeiter weltweit belegen. Im Rahmen der Strategie 2015 sind auch unsere People Strategy und die etablierte First-Choice-Initiative fest mit unserer CR-Strategie verbunden.

Unser CR-Ansatz belegt, wie Deutsche Post DHL als führender Logistikdienstleister nachhaltige Entwicklung fördern und vorantreiben möchte und dabei seinem besonderen CR-Fußabdruck sowie den unternehmensspezifischen Kompetenzen und Herausforderungen Rechnung trägt.

### Strategie 2015 und Nachhaltigkeit

Wir verstehen Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung im Sinne des **Brundtland-Berichts** von 1987 (<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>):

Nachhaltig ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.

Als Unterzeichner des United Nations Global Compact (s. unsere Fortschrittsmitteilung) mit seinen zehn Prinzipien sehen wir Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung als Schlüssel für eine erfolgreiche langfristige Entwicklung unseres Unternehmens und der Gesellschaft. Die Ziele unserer Strategie 2015 – die erste Wahl als Arbeitgeber, als Anbieter für unsere Kunden und als Investment zu werden – sind eng mit den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt – verbunden. Arbeitnehmer, Kunden und Investoren lassen sich bei ihren Entscheidungen bereits jetzt davon leiten, welche Leistungen wir in jedem dieser Bereiche erbringen.

Mit Blick auf die Sicherung unseres Unternehmenserfolges wird der Nachhaltigkeit zukünftig eine noch größere Bedeutung zukommen. Das belegen nicht nur unsere Studie **„Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik“** ([http://www.dp-dhl.com/de/logistik\\_populaer/trends/nachhaltige\\_logistik.html](http://www.dp-dhl.com/de/logistik_populaer/trends/nachhaltige_logistik.html)), sondern auch zahlreiche Umfragen, Rankings und Ratings.

### Living Responsibility

Als global agierendes Unternehmen müssen wir den schwierigen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Interessen anstreben. Unter dem Motto „Living Responsibility“ möchten wir Nachhaltigkeit fördern und unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und unseren Mitarbeitern wahrnehmen. Zu diesem Zweck verfolgen wir zielgerichtete Programme:

- GoGreen – Umweltschutz
- GoHelp – Katastrophenmanagement
- GoTeach – Bildungsförderung

Darüber hinaus stellen unsere Mitarbeiter in zahlreichen lokalen und regionalen gesellschaftlichen Projekten ihr großes ehrenamtliches Engagement und ihre Begeisterungsfähigkeit unter Beweis.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)



Wir sind überzeugt, dass diese Programme, lokalen Projekte und Initiativen nicht nur Nachhaltigkeit fördern, sondern auch den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern helfen, indem sie

- die Motivation und Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen steigern,
- das CR-Bewusstsein fördern,
- zu einer verbesserten Wahrnehmung und Anerkennung unserer CR-Aktivitäten beitragen und
- unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Dabei vertrauen wir auch auf das Engagement, die Fähigkeiten und die Begeisterung unserer Mitarbeiter, die unsere CR-Programme mit Leben füllen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich in zahlreichen Projekten und Initiativen vor Ort einzubringen. Das stärkt die Motivation unserer Mitarbeiter und das Bild unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit.

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **GoGreen – Umweltschutz**

Wir wollen die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich halten, indem wir Ressourcen verantwortungsvoll nutzen. Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sind unsere wichtigste Auswirkung auf die Umwelt. Als erster global agierender Logistikdienstleister haben wir uns deshalb ein konkretes CO<sub>2</sub>-Effizienzziel gesetzt: Bis 2020 wollen wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz und die unserer Transport-Subunternehmer im Vergleich zum Jahr 2007 um 30 % verbessern. Als Zwischenziel haben wir uns eine CO<sub>2</sub>-Effizienzsteigerung in eigenen Prozessen um 10 % bis 2012 vorgenommen. Das sind richtungweisende Ziele für unser Unternehmen: Wir bekämpfen damit den Klimawandel, sparen Energiekosten und stärken auf nachhaltige Weise unsere eigene Wettbewerbsfähigkeit und die unserer Kunden.

Unser zentrales GoGreen-Ziel bezieht sich auf CO<sub>2</sub>-Emissionen. Doch unser umfassendes Umweltschutzprogramm adressiert auch andere Umwelteinflüsse, wie den Ausstoß von NO<sub>x</sub> und SO<sub>x</sub>, den Verbrauch natürlicher Ressourcen, Abfall, Wasser oder Lärm. 2010 haben wir wichtige Maßnahmen ergriffen und Fortschritte beim GoGreen-Programm erreicht. Deutsche Post DHL hat

- die Umweltrichtlinie und andere wichtige Richtlinien aktualisiert,
- eine europäische Initiative gestartet, mit der die CO<sub>2</sub>-Transparenz bei Subunternehmern im Straßentransport verbessert werden soll,
- neue Pilotprojekte für grüne Flotten begonnen, mit einem Schwerpunkt auf Elektromobilität,
- unser erstes eigenes Klimaschutzprojekt in Lesotho gestartet,
- Status-Berichte zur CO<sub>2</sub>-Effizienz als festen Bestandteil in die Beurteilungs- und Berichterstattungsprozesse aller Unternehmensbereiche integriert.

Unsere Anstrengungen wurden auch extern anerkannt und mit Auszeichnungen und guten Bewertungen in verschiedenen Rankings und Ratings belohnt. Trotz dieser Erfolge liegen jedoch noch große Herausforderungen vor uns, denn CO<sub>2</sub>-arme oder CO<sub>2</sub>-freie Technologien stehen im Transportwesen nach wie vor nur begrenzt zur Verfügung und sind häufig noch unwirtschaftlich.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## GoHelp – Katastrophenmanagement

Mit GoHelp unterstützen wir die humanitäre Gemeinschaft effektiv und nachhaltig. Dazu sind wir in 2005 eine globale Partnerschaft im Bereich Katastrophenvorsorge und -hilfe mit den Vereinten Nationen eingegangen, die wir im Dezember 2010 um drei weitere Jahre verlängert haben.

Unsere DHL-Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams, DRT) leisten nach Naturkatastrophen kostenlose und effektive Nothilfe an Flughäfen betroffener Regionen. Um darüber hinaus auf die Herausforderungen im Notfall vorzubereiten, organisieren wir mit unserem Programm „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD) Trainingsprogramme an Flughäfen in gefährdeten Regionen. Mit GoHelp stellt Deutsche Post DHL außerdem seine Logistikkompetenz sowie die Bedeutung seiner globalen Präsenz unter Beweis. Das stärkt sowohl unsere Marken als auch unser Ansehen als Arbeitgeber.

Wichtige Maßnahmen und Erfolge in 2010 beinhalten:

- Einsatz unserer DRTs in Pakistan (Flutkatastrophe, 30 Freiwillige), Guatemala (Flutkatastrophe, 29 Freiwillige), Chile (Erdbeben, 10 Freiwillige) und Haiti (Erdbeben, 36 Freiwillige)
- erfolgreiche Umsetzung von GARD an fünf Flughäfen in Nepal
- Start von „Deutsche Post DHL – We Help Each Other“ (WHEO), einer Initiative von Mitarbeitern für Mitarbeiter, die Opfer von Naturkatastrophen geworden sind.

Unsere DRTs waren 2010 häufiger und in größerem Umfang im Einsatz als in den Vorjahren. Auch wenn das ein trauriger Beleg für die Bedeutung derartiger Hilfe auf der ganzen Welt ist, so sind wir doch stolz auf das große Engagement unserer Freiwilligen und ihren wertvollen Beitrag zum Katastrophenmanagement.

2011 werden wir auf Grundlage der Erfahrungen in Nepal und unserer Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) das GARD-Programm ausbauen. Wir möchten außerdem eine Gruppe von Schulungsleitern ausbilden, um die Einführung von GARD in weiteren Ländern zu betreuen.

Die Deutsche Post DHL und UNICEF, das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen, verband seit September 2006 eine strategische Partnerschaft im Kampf gegen Kindersterblichkeit. Über die letzten 5 Jahre hat Deutsche Post DHL zahlreiche Projekte von UNICEF unterstützt. Der Schwerpunkt der gemeinsamen Aktivitäten lag in den Ländern Kenia, Peru und Indien. Mit der Fokussierung auf die Programme GoGreen, GoHelp und GoTeach lief die erfolgreiche strategische Partnerschaft mit UNICEF im Bereich Gesundheit Ende 2010 aus.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **GoTeach – Bildung fördern**

Mit GoTeach setzen wir uns für bessere Bedingungen und Chancengerechtigkeit in der Bildung ein. Denn Bildung ist weltweit zentrale Voraussetzung für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt. Darum entwickeln und fördern wir Initiativen, mit denen wir jungen Menschen helfen, sich persönlich zu entwickeln und ihre Fähigkeiten auszubauen. Die zentralen Initiativen unseres GoTeach-Programms sind

- die Partnerschaft mit Teach First Deutschland
- die Partnerschaft mit Teach For All
- die Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer
- UPstairs – das Stipendiatenprogramm für Kinder unserer Mitarbeiter

Mit dem Ziel, die Bildungsstandards weltweit zu verbessern, wollen wir unser Image als Arbeitgeber verbessern, um qualifizierte Mitarbeiter für Deutsche Post DHL zu gewinnen und an unser Unternehmen zu binden.

Seit Februar 2009 ist Deutsche Post DHL Gründungspartner und größter Unternehmensförderer von Teach First Deutschland. Diese gemeinnützige Organisation gewinnt Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen mit herausragenden Leistungen und entsendet sie für zwei Jahre als so genannte „Fellows“ an Schulen in sozialen Brennpunkten.

Im Rahmen der Partnerschaft mit Teach First Deutschland arbeiten wir in drei Bereichen zusammen: freiwilliges Engagement von Mitarbeitern, Camp4us Sommercamps sowie Qualifizierung und Rekrutierung von Fellows. 2010 haben wir zwei Mentorenprogramme entwickelt und eingeführt, um unseren Mitarbeitern Möglichkeiten zum freiwilligen Engagement anzubieten: Bei Chance4you betreuen unsere Mitarbeiter als Mentoren jeweils einen Schüler einer Teach-First-Deutschland-Partnerschule. Engage4change ist unser Mentorenprogramm von Führungskräften für Fellows. Die Mentoren sollen die Teilnehmer dabei unterstützen, ihr Potenzial zu entfalten und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. 2010 haben wir auch wieder zweiwöchige Camp4us-Sommercamps organisiert. 300 Jungen und Mädchen konnten hier an interessanten Projekten arbeiten, während die Fellows von Teach First Deutschland sich in den Camps auf ihren Einsatz an Schulen vorbereiteten. Zudem haben wir neue Schulungsangebote für die Fellows entwickelt. Dazu gehört u. a. das Business4Fellows-Seminar, das praxisnah Einblicke in Finanzen, Projektmanagement, Führungskompetenzen und Change Management gewährt und bei der Suche nach beruflichen Einstiegsmöglichkeiten unterstützen soll.

Aufbauend auf den guten Erfahrungen aus der Partnerschaft mit Teach First Deutschland kooperiert Deutsche Post DHL seit September 2010 mit Teach For All. Dieses internationale Netzwerk umfasst derzeit 19 nationale Partnerorganisationen, die ebenfalls herausragende Hochschulabsolventen für zweijährige Lehreinsätze an Schulen in sozialen Brennpunkten gewinnen. Deutsche Post DHL und Teach For All verfolgen das gemeinsame Ziel, die Bildungsqualität und Bildungssysteme weltweit zu verbessern. Wir unterstützen deshalb den Aufbau und die Weiterentwicklung des globalen Netzwerkes und helfen den Partnerorganisationen von Teach For All in Argentinien, Brasilien, Chile, Indien, Peru und Spanien, sich zu etablieren. In Kooperation mit den nationalen Partnern von Teach For All werden geeignete Aktivitäten und Maßnahmen ausgewählt und umgesetzt, die auf die besonderen Bedürfnisse des jeweiligen Landes ausgerichtet sind. Dabei können wir u.a. auch auf die Erfahrungen und Erkenntnisse aus unserer Partnerschaft mit Teach First Deutschland zurückgreifen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Ende 2010 haben wir mit SOS-Kinderdorf International eine Vereinbarung unterzeichnet, mit dem Ziel, in verschiedenen Ländern lokale Partnerschaften zu starten. Die Pilotkooperationen in Brasilien, Südafrika, Vietnam und Madagaskar sollen helfen, die Berufschancen junger Menschen zu verbessern. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, sich aktiv, z. B. als Mentor, einzubringen. Den Jugendlichen bieten wir Schulungen und individuelle Unterstützung an. Darüber hinaus unterstützen wir bestehende Bildungsprogramme der SOS-Kinderdörfer in den Pilotländern finanziell.

Mit unserem neuen UPstairs-Stipendiatenprogramm fördern wir Kinder unserer Mitarbeiter, die sich die Kosten für eine höhere Schulbildung nicht leisten könnten. UPstairs unterstützt diese Kinder darin, einen höheren Schul- oder ein Studienabschluss zu erreichen. Das Stipendium beinhaltet außerdem weitere Lernangebote, Praktika und Mentoring. Südafrika ist unser erstes von vier Pilotländern. 2011 weiten wir UPstairs auf insgesamt 50 Stipendien in Indonesien, Mexiko und Rumänien aus. In den nächsten Jahren soll das Programm in weiteren Ländern eingeführt werden.

### Lokale gesellschaftliche Projekte

„Living Responsibility“ ist eine Herausforderung für uns alle. Wir zählen auf den ehrenamtlichen Einsatz, die Fachkenntnisse und die Begeisterung unserer rund 470.000 Mitarbeiter weltweit – nur sie können unser Motto mit Leben füllen. Unsere Mitarbeiter engagieren sich rund um den Globus für lokale oder regionale Projekte und leisten so einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten.

- Wir unterstützen das Engagement unserer Mitarbeiter in zahlreichen lokalen Projekten. 2010 haben wir
- den „Living Responsibility Fund“ ins Leben gerufen, über den lokale gesellschaftliche Projekte finanziell unterstützt werden,
  - „Living Responsibility“ als eigene Kategorie für den durch unseren Vorstandsvorsitzenden verliehenen „CEO-Award“ eingeführt,
  - die interne Kommunikation und den Austausch von guten Praxisbeispielen verbessert.

### Unsere Mitarbeiterstrategie

Wir haben unsere Mitarbeiterstrategie – People Strategy – 2009 entwickelt, um die übergreifenden Ziele der Strategie 2015 zu ergänzen bzw. zu unterstützen ([http://www.dp-dhl.com/en/about\\_us/strategy.html](http://www.dp-dhl.com/en/about_us/strategy.html)). Auf ihrer Grundlage wollen wir der bevorzugte Arbeitgeber in unserer Branche werden.

In unserer Mitarbeiterstrategie haben wir fünf strategische Prioritäten und Zielvorgaben für unsere Personalarbeit festgelegt:

Prioritäten	Strategische Ziele
I. Stärken & Entwickeln unserer Führungskräfte	> Führungsprinzip basierend auf „Respekt und Resultate“
II. Fördern des Engagements unserer Mitarbeiter	> Qualifizierte & 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

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Die Umsetzung erfolgt durch eine Reihe strategischer Maßnahmen. Vier davon standen 2010 im Vordergrund:

- Das „Führungskonzept“ legt fest, welchen Anforderungen unsere Führungskräfte gerecht werden müssen, um unser Unternehmen zu stärken.
- Das Projekt „Leistungsbeurteilung“ gibt unseren Führungskräften ein Werkzeug an die Hand, um die Leistungen einzelner Mitarbeiter gemessen an allgemeinen Kernkompetenzen bewerten zu können.
- Im Rahmen des Projektes „Talentmanagement“ identifizieren wir für ausgewählte Tätigkeitsbereiche Karrierepfade, die unsere Mitarbeiter für ihre berufliche Weiterentwicklung einschlagen können.
- Die strategische Maßnahme „HR-Leistungserbringung“ soll die Effizienz unserer Personalorganisation verbessern.

2010 haben wir unser Wertversprechen als Arbeitgeber – Employer Value Proposition (EVP) – formuliert, das unsere Markenidentität als Arbeitgeber definiert. Es besteht aus drei zentralen Elementen.

- Wir bieten unseren Mitarbeitern und Bewerbern vielfältige Möglichkeiten, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln („Entwicklung“).
- Wir befähigen unsere Mitarbeiter, eigene Ideen und Fähigkeiten einzubringen und so den Erfolg unseres Unternehmens zu beeinflussen („Einfluss“).
- Wir unterstützen sie dabei, Teil eines internationalen Unternehmens zu sein, das sowohl in der Post- und Logistikbranche als auch in der Gesellschaft einen wichtigen Beitrag leistet („Stolz“).

Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung (EOS) ist ein bewährtes und wichtiges Instrument zur Umsetzung der strategischen Priorität II „Fördern des Engagements unserer Mitarbeiter“. Um zum bevorzugten Arbeitgeber – „Employer of Choice“ – unserer Branche zu werden, ist es ausschlaggebend, die Meinungen unserer Mitarbeiter zu kennen und zu verstehen.

Um erste Wahl als Arbeitgeber zu werden, müssen wir fähige Mitarbeiter gewinnen und an unser Unternehmen binden – unabhängig von Geschlecht, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder körperlichen Beeinträchtigungen. Deswegen haben wir unsere Diversity-Strategie 2010 verstärkt, Prioritäten definiert und neue Projekte ins Leben gerufen. Demografischer Wandel, Chancengleichheit, die Förderung von Frauen im Berufsleben und die Work-Life-Balance sind unsere zentralen Themen.

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sind entscheidend für den künftigen Erfolg unseres Unternehmens. Deswegen haben wir 2007 unsere **konzernweite Gesundheitsrichtlinie** (<http://www.dp-dhl.com/content/dam/dpdhl/responsibility/downloads/CHP%20dt%20final%20Deutsche%20Post%20DHL.pdf>) veröffentlicht. Sie setzt den Rahmen für unser Gesundheitsmanagement. Im Bereich Arbeitssicherheit konzentrieren wir uns auf Verkehrssicherheit und die Ziele der **Europäischen Charta für Straßenverkehrssicherheit** (<http://www.erscharter.eu>), die wir mit unserem Road Safety Code und der Road Safety Initiative unterstützen.

### First Choice

Die kontinuierliche Verbesserung aller Prozesse und Dienstleistungen ist die Voraussetzung dafür, dass wir die Ziele unserer **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)) – erste Wahl als Arbeitgeber, Anbieter und Investment zu werden – erreichen. Unser konzernweites First-Choice-Programm ist einer der wichtigsten Bestandteile unseres Bemühens, Marktführer in der Post- und Logistikbranche zu werden.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Stetige Verbesserung ist Kernbestandteil unseres Arbeitens und mit First Choice setzen wir dies um. Seit dem Start in 2007 hat sich First Choice schnell und beständig in allen Konzernbereichen weiterentwickelt. Über 15.000 geschulte Mitarbeiter wenden weltweit Six-Sigma/Lean-Management-Methoden und Instrumente an und erzielen messbare Verbesserungen unserer Geschäftsprozesse. Die Fähigkeiten und Kompetenzen dieser First-Choice-Spezialisten befähigen unsere Geschäftsbereiche, ständig Prozesse zu verschlanken und die Qualität und Effizienz unserer Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Umfragen belegen für alle Unternehmensbereiche wachsende Kundenzufriedenheit – ein Zeichen dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir wissen, dass wir auch in Zukunft auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden hören müssen, um weiter zu wachsen.

First-Choice-Initiativen helfen uns nicht nur, unseren Kunden erstklassige Dienstleistungen anzubieten. Sie schaffen auch Mehrwehrt für unsere CR-Arbeit. Zahlreiche First-Choice-Projekte im Rahmen von GoGreen haben zu erheblichen Kraftstoff- und Energieeinsparungen geführt. Ein gutes Beispiel dafür ist die Einführung der „GoGreen Dialog Map“, die Führungskräfte bei Mitarbeiterworkshops hilft, umweltbewusstes Verhalten zu fördern. 2010 haben wir durch First-Choice-Aktivitäten ungefähr 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

Die First-Choice-Methodik fand auch im Rahmen des GoHelp-Programms Anwendung. So wurde unser Programm „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD), eine Kooperation mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), zur besseren Vorbereitung von Flughäfen auf die Bewältigung komplexer Logistikprozesse im Katastrophenfall weiter optimiert.

> **First Choice** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/first\\_choice.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/first_choice.html))

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Ethische Grundsätze

Unser Leitprinzip „Respekt und Resultate“ beschreibt unsere ethischen Grundsätze bei der Umsetzung der **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)). Es verpflichtet alle unsere Mitarbeiter, stets Respekt zu zeigen, ohne Kompromisse bei den Resultaten zu machen. Unser **Verhaltenskodex** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/code\\_of\\_conduct.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/code_of_conduct.html)) gibt unseren Mitarbeiter dazu konkrete Anleitung, während wir mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten auch unsere Zulieferer auf diese Grundsätze verpflichten.

Unsere **Corporate Governance** ([http://www.dp-dhl.com/de/investoren/corporate\\_governance.html](http://www.dp-dhl.com/de/investoren/corporate_governance.html)) entspricht den rechtlichen Anforderungen für ein börsennotiertes Unternehmen in Deutschland. Der respektvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist ein fester Bestandteil unserer ethischen Grundsätze. Wir verstehen die Anwendung höchster Datenschutzstandards als Grundvoraussetzung für qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen.

Die Haltung, mit der wir die Hauptziele der Strategie 2015 einschließlich der Vorgaben unserer CR-Strategie erreichen und umsetzen wollen, erfordert, dass wir unser Handeln überdenken:



## Unser Leitprinzip

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

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Wir orientieren uns an den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Global Compact der Vereinten Nationen (**United Nations Global Compact**, [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)) sowie den Übereinkommen der **International Labour Organization (ILO)** (<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>).

Diese internationalen Richtlinien finden sich in unserem Leitprinzip „Respekt und Resultate“ im Rahmen der **Strategy 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)). Es beschreibt auch die kritische Balance, die für langfristigen geschäftlichen Erfolg erforderlich ist: Richten wir unser Augenmerk nur auf „Resultate“, so kommt dies bestimmt unseren kurzfristigen finanziellen Zielen zugute. Langfristig erfolgreich werden wir jedoch nur mit „Respekt“ sein können. Beide Aspekte sind gleichermaßen erforderlich, um kurz- und langfristig unsere Führungsrolle im Markt und Wettbewerb zu behaupten.

Der offene Umgang miteinander, Integrität nach innen und nach außen sowie die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bilden die Basis für Respekt und sind für eine enge Zusammenarbeit untereinander unerlässlich. Sie helfen uns dabei, unser Unternehmen noch erfolgreicher zu machen. Hervorragende Qualität liefern, Kunden erfolgreich machen, nach klaren Prioritäten unternehmerisch handeln – dies sind nach wie vor Ziele, die wir mit Leidenschaft verfolgen müssen. Dabei stehen die Resultate im Vordergrund.

### **Unser Verhaltenskodex**

2006 haben wir in unserem **Verhaltenskodex** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/code\\_of\\_conduct.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/code_of_conduct.html)) die Regeln und Leitlinien festgelegt, mit denen wir uns zu Integrität, Verantwortung, ethischen Grundsätzen und rechtmäßigem Handeln bekennen. Die Themen reichen von Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Umweltschutz bis zu einer klaren Haltung zu Zwangs- und Kinderarbeit, Diskriminierung, Bestechung und Korruption. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter unseres Konzerns und seiner Tochtergesellschaften weltweit. 2010 wurde unser Verhaltenskodex in weitere Sprachen übersetzt. Nunmehr steht er im Intranet in 18 Sprachen zur Verfügung.

### **Klare Regeln**

Als Ergänzung zu unserem Verhaltenskodex wurden 2009 zwei Richtlinien herausgegeben:

- Über die „Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“ wurden die Bestimmungen des Verhaltenskodex für unsere Führungskräfte konkretisiert und z. B. Wertgrenzen für Geschenke festgelegt, wobei klare Anweisungen gegeben werden, wie mit solchen Geschenken, Einladungen zu Veranstaltungen o. ä. umzugehen ist.
- Die „Wettbewerbsrichtlinie“ verpflichtet Führungskräfte und Mitarbeiter in Beschaffung und Einkauf, im Vertrieb und im Marketing zur Einhaltung des einschlägigen Kartell- und Wettbewerbsrechts sowie interner Richtlinien und Verfahrensanweisungen.

Alle Führungskräfte müssen über ein Online-Tool die Kenntnisnahme dieser Richtlinien bestätigen.

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. Durch regelmäßige Audits überprüfen wir, wie weit unsere Richtlinien in den einzelnen Regionen und Geschäftsbereichen implementiert sind.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Prävention durch Information**

Wir bieten unseren Mitarbeitern Schulungen an, schaffen Bewusstsein für ein Handeln nach unserem Verhaltenskodex und stellen entsprechende Leitlinien und konkrete Informationen für die tägliche Arbeit zur Verfügung. Wichtigstes Medium ist unser E-Learning-Portal [mylearningworld.net](http://mylearningworld.net), über das wir eine große Zahl von Mitarbeitern erreichen. Alle neuen Mitarbeiter machen sich anhand von Standard-Schulungsmodulen mit den Inhalten unseres Verhaltenskodex vertraut. Auch Menschenrechtsfragen gehören zu den vermittelten Themen.

Die Schulungen zu unserer Wettbewerbsrichtlinie sind für alle Führungskräfte und Mitarbeiter in der Beschaffung, im Vertrieb und im Marketing verpflichtend und wurden 2010 von nahezu 100 Prozent der Zielgruppe absolviert. Alle Führungskräfte müssen zusätzlich an Schulungen zur Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik teilnehmen. Etwa 70 Prozent der betroffenen Führungskräfte haben 2010 an solchen Maßnahmen teilgenommen. Die Schulungen zu beiden Themen werden mittlerweile in zehn verschiedenen Sprachen angeboten.

### **Compliance-Organisation**

Die Compliance-Organisation bei Deutsche Post DHL umfasst

- das Compliance Committee, das über wesentliche Aspekte des Compliance Management und über erforderliche Maßnahmen entscheidet,
- das Global Compliance Office, ergänzt durch ein Netzwerk aus 14 regionalen Compliance-Offices, welches das Compliance Committee unterstützt,
- ein Integrity Board, in dem interne und externe Fachleute vertreten sind und das das Compliance Committee berät.

Eine Überprüfung der Compliance-Funktion und der damit verbundenen Aufgabenstellungen für Deutsche Post DHL ergab weitere Fortschritte in diesem Bereich. Seit dem 1. September 2010 unterstützt ein Chief Compliance Officer die Bemühungen des Konzerns, die Compliance-Organisation weiter zu stärken und den sich ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen und Geschäftsanforderungen sowie der Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht zu werden.

Ein Projekt wurde aufgesetzt, um die spezifischen Compliance-Risiken und den organisatorischen Aufbau und damit den aktuellen Stand der Compliance-Arbeit in unserem Konzern zu bewerten. Auf dieser Grundlage sollen die diesbezüglichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zwischen der Konzernzentrale und den Unternehmensbereichen ausgewogen verteilt werden.

Den Mitarbeitern stehen verschiedene Wege offen, um mögliche Verletzungen des Verhaltenskodex und anderer compliance-relevanter Richtlinien zu melden. Dazu gehören eigens eingerichtete Hotlines und E-Mail-Dienste für Verstöße, die sich auf Finanz- und Buchhaltungsunregelmäßigkeiten beziehen. Alle Meldungen werden nach Gegenstand, Situation und Ausmaß differenziert. Aus Vertraulichkeitsgründen veröffentlichen wir keine Statistiken oder detaillierte Informationen über Einzelfälle.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### Subunternehmer und Lieferanten

Auch von der Leistung unserer Subunternehmer und Lieferanten hängt ab, ob wir die Kernziele unserer **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)) erreichen und unser Leitprinzip umsetzen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/unternehmensbereiche/corporate\\_procurement/lieferanten\\_code\\_of\\_conduct.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche/corporate_procurement/lieferanten_code_of_conduct.html)) verpflichtet unsere Partner zur Einhaltung ethischer und ökologischer Grundsätze. Zu den Themen gehören:

- Gesetze und ethische Standards (im Hinblick auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Entlohnung und Arbeitszeit, Diskriminierung),
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Planung der Geschäftskontinuität,
- unzulässige Zahlungen und Bestechung,
- Umweltschutz,
- Dialog mit unseren Geschäftspartnern.

Wir erwarten, dass sich unsere Lieferanten an diese Grundsätze halten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde 2007 eingeführt. Seit 2008 ist er verpflichtender Bestandteil aller neuen Verträge. Aufgrund unserer Beschaffungsstrategie haben die meisten Lieferverträge eine Laufzeit von einem Jahr. Als Folge dieser häufigen Überprüfung von Beschaffungsverträgen gilt der Verhaltenskodex für Lieferanten für nahezu alle derzeit laufenden Verträge.

Die Umweltauswirkungen in unserer Lieferkette haben großen Einfluss auf unseren ökologischen Fußabdruck (siehe „Umwelt“). Hinsichtlich des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, unserer deutlichsten Auswirkung auf die Umwelt, spielen unsere Transport-Subunternehmer eine bedeutende Rolle: Auf sie entfallen ungefähr 80 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Konzerns. Deshalb haben wir 2010 unsere Zusammenarbeit mit Subunternehmern verstärkt, um in allen Transportbereichen mehr Transparenz zu erzielen und gemeinsame Mess- und Berichterstattungsstandards für CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erarbeiten. So haben wir beispielsweise eine internationale Umfrage zum Thema CO<sub>2</sub>-Effizienz bei unseren Subunternehmen im Bereich Straßentransport durchgeführt und außerdem eine Europäische Allianz für mehr CO<sub>2</sub>-Transparenz bei Subunternehmern im Straßentransport ins Leben gerufen.

### Datenschutz

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

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Zentrale Audits in den zuständigen Bereichen sind ein wichtiges Instrument zur Einhaltung und Verbesserung unserer Datenschutzprozesse. Sie stützen sich auf Selbstbeurteilungen und stichprobenartige Überprüfungen und bewerten aktuelle Datenschutzstandards anhand festgelegter Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs). Wir entwickeln unsere Datenschutzmethoden ständig weiter. Gleichzeitig unterstützen unsere Audits aber auch die KPI-basierte Compliance-Berichterstattung bezüglich gesetzlicher Datenschutzbestimmungen. Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte für Datenschutzthemen und weisen auf Verbesserungspotenziale hin. 2010 wurden unsere Niederlassungen in Deutschland, einige Abteilungen der Konzernzentrale und einige Tochterunternehmen entsprechend auditiert. Zukünftig sollen weitere Einheiten auditiert werden. Dabei werden wir berücksichtigen müssen, dass in nichteuropäischen Ländern andere gesetzliche Bestimmungen gelten und große Unterschiede hinsichtlich der Datenschutzstandards bestehen.

Datenschutz ist auch ein zentraler Aspekt bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. In der Entwicklungsphase des neuen **E-Postbriefs** (<http://www.epost.de/>), der sichere und vertrauliche Brief im Internet, haben wir die zuständige Aufsichtsbehörde – den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit – frühzeitig informiert und regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Wir bemühen uns zusätzlich um ein Datenschutz-Gütesiegel für den E-Postbrief. Im Rahmen eines „Security Cup“ laden wir IT-Fachleute ein, die Sicherheitsstandards des E-Postbriefs auf den Prüfstand zu stellen.

### **Corporate Governance**

Die gemeinsame Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex sowie Informationen zu den Unternehmensführungspraktiken der Deutschen Post und zur Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen finden Sie in unserem Corporate-Governance-Bericht (siehe Corporate Governance Bericht).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Mit unserer **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/en/about\\_us/strategy.html](http://www.dp-dhl.com/en/about_us/strategy.html)) streben wir an, Arbeitgeber, Anbieter und Investment erster Wahl zu werden. Unsere Mitarbeiter, Kunden und Investoren sind deshalb die wichtigsten Stakeholder unseres Konzerns, denn unser Handeln hat direkten und unmittelbaren Einfluss auf diese Gruppen und auf unser Unternehmen. Während viele andere Stakeholder ebenfalls direkt oder indirekt von unserem Geschäftsverhalten beeinflusst werden oder Einfluss nehmen können, pflegen die Mitarbeiter, Kunden und Investoren den engsten Kontakt mit Deutsche Post DHL und zeigen das größte Interesse an unserer Leistung und unseren Strategien im Bereich CR.

Unterschiedliche Stakeholder nehmen unsere unternehmerische Verantwortung unterschiedlich wahr bzw. hegen jeweils andere Erwartungen. Es ist wichtig für uns, ihre Interessen und Sorgen zu erkennen und zu verstehen. Deswegen stehen wir über die verschiedensten Kanäle im Dialog mit unseren Stakeholdern und eröffnen ihnen eine Reihe von Möglichkeiten zur Interaktion mit Deutsche Post DHL. Während wir Rückschlüsse aus den Anmerkungen und Anregungen unserer Stakeholder ziehen, vermitteln wir ihnen gleichzeitig die Beweggründe und Ziele unserer CR-Strategie.

### Spezifische Stakeholderinteressen

Die Inhalte unserer Gespräche mit Stakeholdern hängen von dem jeweiligen Gegenüber ab. Externe Stakeholder wie Kunden, Aktionäre oder gemeinnützige Organisationen aus dem Umwelt- oder Sozialbereich interessieren sich meist für unsere CR-Strategie und geschäftliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Unternehmensverantwortung. Sie messen Umweltthemen eine besondere Bedeutung bei und möchten mehr darüber erfahren, wie wir den **UN Global Compact** (<http://www.unglobalcompact.org>) und dessen Prinzipien unterstützen, unser Katastrophenmanagement weiterentwickeln und uns weltweit für bessere Bildungschancen einsetzen.

Die Ergebnisse dieses Austauschs hatten Einfluss auf unsere Konzepte für Erfassung und Berichterstattung zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, unsere aktualisierte Umweltrichtlinie, die neue Biokraftstoffrichtlinie, die aktualisierte Papierrichtlinie, auf unsere Positionen zu umweltpolitischen Fragen und auf die Weiterentwicklung unserer **GOGREEN**-Dienstleistungen. Die Programme GoHelp und GoTeach haben ebenfalls von diesem Dialog profitiert.

### Unternehmensverantwortung als Reputationsfaktor

Eine internationale webbasierte Studie zum Thema Unternehmensreputation untersuchte 2010, welche Aspekte maßgeblichen Einfluss auf das öffentliche Ansehen unseres Unternehmens haben. 23 Kriterien in folgenden Themenfeldern wurden bewertet:

- Qualität der Produkte und Leistungen
- wirtschaftliche Leistung
- Führung / Management
- das Unternehmen als Arbeitgeber
- Vision und Strategie
- Unternehmensverantwortung, mit den Unterkriterien

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

- handelt respektvoll und verantwortungsbewusst vor Ort
- beschäftigt sich aktiv mit Umweltfragen
- übernimmt Verantwortung für die Gesellschaft

Diese drei CR-Kriterien haben laut der Studie den geringsten Einfluss auf die Reputation unseres Unternehmens. Das steht scheinbar im Widerspruch zu den Ergebnissen der Umfrage „Global Green Trends“ ([http://www.dp-dhl.com/en/logistics\\_around\\_us/trends/sustainable\\_logistics/global\\_green\\_trends\\_survey.html](http://www.dp-dhl.com/en/logistics_around_us/trends/sustainable_logistics/global_green_trends_survey.html)), bestätigt jedoch unsere Einschätzung, dass die Kunden, Arbeitnehmer und Investoren von Deutsche Post DHL die wichtigsten und engagiertesten Stakeholder für unsere CR-Politik sind. Andere Interessensgruppen und die allgemeine Öffentlichkeit richten ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf sehr spezifische Themenstellungen.

### Tabellarische Übersicht: Einbeziehung der Stakeholder und Themen

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über verschiedene Dialogformate, die zugehörige Häufigkeit dieser Interaktionen sowie die wesentlichen Interessen und Anliegen unserer Stakeholder

Zentrale Stakeholder	Beispiele für Dialogformen	Typische Häufigkeit	Wesentliche CR-Themen und Anliegen
Kunden	Marktforschung	Jährlich	CO <sub>2</sub> -Emissionen von Deutsche Post DHL-Leistungen GOGREEN-Produkte und -Dienstleistungen Energie- und Kraftstoffverbrauch
	Antworten auf spezifische Anfragen / Ausschreibungen	Auf Anfrage	
	Kundenzufriedenheitsumfrage	Jährlich	Allgemeines Umweltmanagement und Zertifizierung nach ISO 14001 (s. <b>Green-Trends-Umfrage</b> ) ( <a href="http://www.dp-dhl.com/de/logistik_populaer/trends/nachhaltige_logistik/umfrage_green_trends.html">http://www.dp-dhl.com/de/logistik_populaer/trends/nachhaltige_logistik/umfrage_green_trends.html</a> ) Kundenzufriedenheit (s. <b>Beispiel hier</b> ) ( <a href="http://www.dp-dhl.com/de/presse/mediathek/grafiken/kundenzufriedenheit_postfilialen.html">http://www.dp-dhl.com/de/presse/mediathek/grafiken/kundenzufriedenheit_postfilialen.html</a> )
	Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich	
	Printmedien für Kunden	Quartalsweise	
	Austausch mit Kundenbetreuern	Gemäß Anlass	
	Öffentliche Medien (Fachzeitschriften usw.)	Gemäß Anlass	
	Konferenzen	Gemäß Anlass	

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Zentrale Stakeholder	Beispiele für Dialogformen	Typische Häufigkeit	Wesentliche CR-Themen und Anliegen
Mitarbeiter und Mitarbeitervertreter	Direkter Austausch	Täglich	Allgemeine Arbeitsbedingungen
	Mitarbeiterbefragung	Jährlich	Wirtschaftliche Leistung des Konzerns
	Interne Printmedien	Täglich, monatlich, alle zwei Monate, je nach Medium	„Respekt und Resultate“ / Verhaltenskodex Strategie 2015
	CR-Seiten im Intranet	Täglich	Mitarbeiterbefragung
	Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich	Einbindung von Mitarbeitern in CR-Programme, insbesondere GoGreen, GoHelp, GoTeach
	Diskussionsforen im Intranet, Mitarbeiter-Versammlungen,	Täglich Quartalsweise	Grenzübergreifende Angelegenheiten im Zusammenhang mit territorial begrenzten vertraglichen Vereinbarungen
	Employee Trend Monitor	6-9 Mal pro Jahr	Ausbildung / Gewinnung neuer Mitarbeiter
	Schulungen (einschließlich E-Learning)	Jährlich	Personalentwicklung
	Deutsche Post DHL Forum	Zweimal jährlich (ohne Treffen der Untergremien)	Demografischer Wandel
	Betriebsratsversammlungen (Deutschland)	Jährlich	
Jour fixe	Abhängig von örtlichen Vereinbarungen		
Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich		
Investoren	Jahreshauptversammlung	Jährlich	Wirtschaftliche Leistung des Konzerns
	Bekanntgabe der Jahres- / Quartalsergebnisse	Jährlich / quartalsweise	Strategie 2015
	Roadshows und Analystenkonferenzen	Jährlich	CO <sub>2</sub> -Effizienz
	SRI-Ratings und Rankings	Jährlich	Risiken und Chancen des Klimawandels
	Konferenzen und Symposien	Gemäß Anlass	Unternehmensverantwortung entlang unserer Lieferkette
	Geschäftsbericht	Jährlich	Abschneiden in Nachhaltigkeitsindizes (DJSI, FTSE4Good, CDP, usw.)
	Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich	
Treffen mit Analysten und Investoren	Auf Anfrage / gemäß Anlass		
Partnerorganisationen, Detaillierte Informationen finden Sie in den Kapiteln Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter in diesem Bericht. insbesondere UNOCHA, UNDP, Teach For All, Teach First Deutschland, SOS-Kinderdörfer			

**Weitere Stakeholder, unter anderem**

Andere Geschäftspartner (Lieferanten, Subunternehmer und andere Dienstleister, Mitbewerber, usw.)	Spezifische Anfragen / Angebote und Ausschreibungen	Auf Anfrage	CO <sub>2</sub> -Effizienz
	Arbeitsgruppen von Fachverbänden und Unternehmensinitiativen	Quartalsweise	Erfassung von CO <sub>2</sub> -Emissionen
	Geschäftsbericht und Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich	GOGREEN-Produkte und -Dienstleistungen
	CR-Inhalte auf der Internetseite	Ständig	Andere Umweltauswirkungen
	Berichte zur Unternehmensverantwortung von Verbänden	Jährlich	Unternehmensverantwortung entlang der Lieferkette
	Fachzeitschriften und andere öffentliche Medien	Gemäß Anlass	

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Zentrale Stakeholder	Beispiele für Dialogformen	Typische Häufigkeit	Wesentliche CR-Themen und Anliegen
Gewerkschaften	Regelmäßige Treffen (mit internationalen Gewerkschaftsverbänden)	Abhängig von den jeweiligen Vereinbarungen	Wirtschaftliche Leistung des Konzerns „Respekt und Resultate“
	Bericht zur Unternehmensverantwortung	Jährlich	Vielfalt / Diversität
	Konferenzen	Gemäß Anlass	
NRO, z. B. – Umweltschutzgruppen – Soziale Interessensgruppen	Bericht zur Unternehmensverantwortung und Geschäftsbericht	Jährlich	CO <sub>2</sub> -Effizienz Erfassung von CO <sub>2</sub> -Emissionen
	Gemeinsame Treffen	Auf Anfrage / gemäß Anlass	GOGREEN-Produkte und -Dienstleistungen
	Konferenzen und Symposien	Gemäß Anlass	Biokraftstoffe aus nachhaltiger Produktion
	Partnerschaften und Kooperationsprojekte	Zweimal pro Monat	Weitere Umweltauswirkungen Unternehmensverantwortung entlang der Lieferkette Papier und nachhaltige Forstwirtschaft Katastrophenprävention und -hilfe Bildung Menschenrechte und Sozialstandards entlang der Lieferkette / Verhaltenskodex für Lieferanten
<b>Weitere Stakeholder, unter anderem</b>			
Politische Entscheidungsträger	Bericht zur Unternehmensverantwortung und Geschäftsbericht	Jährlich	Besteuerung von Postdienstleistungen Transportsicherheit
	Gemeinsame Treffen	Auf Anfrage / gemäß Anlass	Klimawandel
	Fachverbände und Unternehmensinitiativen	Gemäß Anlass	Entwicklungsarbeit und Pilotversuche im Bereich E-Mobilität
	Öffentliche Medien und Fachzeitschriften	Gemäß Anlass	
Allgemeine Öffentlichkeit und ihre Vertreter (wissenschaftliche Einrichtungen, Medienvertreter, Privatpersonen, usw.)	Bericht zur Unternehmensverantwortung und Geschäftsbericht	Jährlich	Living Responsibility, GoGreen, GoHelp, GoTeach Berichterstattung zur Unternehmensverantwortung
	Konferenzen und Symposien	Gemäß Anlass	Erfassung von CO <sub>2</sub> -Emissionen
	Gemeinsame Treffen	Auf Anfrage / gemäß Anlass	Effizienz in der Logistikbranche
	Öffentliche Medien und Fachzeitschriften	Gemäß Anlass	
	Unternehmenswebsite, Printmedien, Pressemitteilungen, Interviews, usw.	Ständig / gemäß Anlass	
	Feedbackbereich des Berichts zur Unternehmensverantwortung	Über 130 Rückmeldungen zum Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10	
Kontaktaufnahme über die Unternehmenswebsite	Sporadisch		



Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Wesentliche Themen

Vor dem allgemeinen Hintergrund des **globalen wirtschaftlichen Umfeldes** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/weltwirtschaft.html>) unseres Konzerns und unserer Branche nutzen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern sowie eigene Analysen, um unsere Strategie zur Unternehmensverantwortung (CR-Strategie) kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln. Dabei sind unsere weltweite Präsenz und das Wissen, die Erfahrung und das Engagement unserer Mitarbeiter vor Ort tragende Säulen.

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

Als Schwerpunkte unserer CR-Strategie unter dem Motto „Living Responsibility“ wollen wir daher unsere Auswirkungen auf die Umwelt begrenzen, unsere Logistikexpertise optimal zur Vorbereitung auf Naturkatastrophen und deren anschließende Bewältigung nutzen und uns für bessere Bildungschancen und mehr Bildungsgerechtigkeit einsetzen.

Mit unserer **Mitarbeiterstrategie** streben wir danach, der bevorzugte Arbeitgeber unserer Branche zu werden. Ebenso wichtig für unseren wirtschaftlichen Erfolg sind die **First-Choice-Initiative** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/first\\_choice.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/first_choice.html)) und unsere CR-Strategie.

Zusätzlich orientieren wir uns an internationalen Richtlinien, Konventionen und Grundsätze, wie z. B.

- der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen** (<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>)
- den **Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen** (<http://www.unglobalcompact.org/>)
- den **Kern-Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation** (<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm#1>)

Die Relevanz der in diesem Bericht aufgegriffenen Themen haben wir vor allem abgeleitet aus:

- einer aktualisierten internen Analyse relevanter Themenbereiche und wichtiger Stakeholder
- den verschiedenen Formen unseres Dialogs mit Stakeholdern, insbesondere der Mitarbeiterbefragung, der **Green-Trends-Umfrage** ([http://www.dp-dhl.com/de/logistik\\_populaer/trends/nachhaltige\\_logistik\\_umfrage\\_green\\_trends.html](http://www.dp-dhl.com/de/logistik_populaer/trends/nachhaltige_logistik_umfrage_green_trends.html)) und den Rückmeldungen zu unserem Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10
- Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, insbesondere den **Richtlinien der Global Reporting Initiative** (<http://www.globalreporting.org>) und den **Leitlinien und Leitlinienentwürfen des GHG-Protokolls** (<http://www.ghgprotocol.org/>)

Auf diesen Grundlagen haben wir im Jahr 2010 die im Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10 beschriebenen Schwerpunktthemen weiter verfolgt und ausgebaut.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Umwelt

Die Auswirkungen unserer Tätigkeiten 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 CO<sub>2</sub> aus, sondern emittieren auch Schadstoffe wie Stickstoffoxide (NO<sub>x</sub>), 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), verursachen Abfall und weitere Umweltbelastungen.

2010 haben wir im Rahmen einer „Green-Trends-Umfrage“ ([http://www.dp-dhl.com/de/logistik\\_populaer/trends/nachhaltige\\_logistik/umfrage\\_green\\_trends.html](http://www.dp-dhl.com/de/logistik_populaer/trends/nachhaltige_logistik/umfrage_green_trends.html)) jeweils 1.800 Geschäftskunden und Privatkunden befragt. Die Ergebnisse dieser Umfrage bestätigen uns darin, den Schwerpunkt des GoGreen-Umweltschutzprogramms weiterhin auf Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Effizienz zu legen. Auch unser interner „Umweltradar“ hat aufgezeigt, dass Klimawandel und CO<sub>2</sub>-Ausstoß die wichtigsten Umweltauswirkungen von Deutsche Post DHL sind.

Unser CO<sub>2</sub>-Ausstoß hängt über unseren Kraftstoff- und Energieverbrauch eng mit unseren Betriebskosten zusammen. In vielen Fällen bestehen Synergien zu weiteren Umweltfaktoren, z. B. wenn neue Fahrzeuge nicht nur kraftstoff- und CO<sub>2</sub>-effizienter, sondern auch leiser und insgesamt schadstoffärmer sind.

Das GoGreen-Programm beschäftigt sich auch mit weiteren Umwelteinflüssen, einschließlich natürlicher Ressourcen, Luftverschmutzung, Wasser, Abfall und nachhaltiger Beschaffung. GoGreen bildet außerdem das Dach für unser umfassendes Umweltmanagement, das uns eine einheitliche und ganzheitliche Sicht auf die unterschiedlichen Umwelteinflüsse unserer Arbeit erlaubt.

## Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterstrategie – People Strategy – weist uns den Weg zu unserem Ziel, der bevorzugte Arbeitgeber in der Logistikbranche zu werden. Sie fußt auf einer langen Tradition erfolgreicher Personalprogramme und -initiativen bei Deutsche Post DHL. Die Mitarbeiterstrategie wurde auf der Grundlage ausführlicher Interviews mit Vorstandsmitgliedern und Personalverantwortlichen entwickelt und 2009 ins Leben gerufen. Zudem fanden sowohl die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung als auch externe Faktoren, wie die demografische Entwicklung, Berücksichtigung. Die Mitarbeiterstrategie fördert die Zusammenarbeit und das Talentmanagement über die Grenzen der Unternehmensbereiche hinweg – ausschlaggebende Faktoren für den Erfolg unserer **Konzernstrategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)).

Unter dem Dach CONNECT haben wir unsere Talentmanagementprogramme zusammengeführt:

- „Top-Azubi“ für Auszubildende
- JOIN (Join Our Internal Network) für Praktikanten
- GrOW (Graduate Opportunities Worldwide) für Trainees
- ACTIVATE für Professionals

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Sie tragen dazu bei, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Wir bieten eine Vielzahl von Initiativen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Vielfalt und Unternehmenskultur, mit denen wir unser Unternehmen auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereiten.

Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereiches und führen die Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht.

### **Gesellschaft – GoHelp**

Unser Programm GoHelp steht in engem Zusammenhang mit unseren Kernkompetenzen als global agierender Logistikdienstleister. Unser sichtbarster Beitrag, die logistische Unterstützung nach Naturkatastrophen, wurde durch eine traurige Erfahrung angestoßen: Im Dezember 2003 suchte ein Erdbeben die iranische Stadt Bam heim und kostete 30.000 Menschen das Leben. Der lokale Flughafen war nicht ausreichend vorbereitet auf die logistische Bewältigung der großen Menge an Hilfsgütern, die aus aller Welt eintrafen. Wir erkannten, dass unsere logistischen Fachkenntnisse, unser globales Netzwerk und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter überaus wichtig waren, um den Fluss der Hilfsgüter am Flughafen zu verbessern und dadurch einen zügigen Weitertransport 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 von DHL-Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams, DRTs) aus drei Teams, die bestimmten geografischen Regionen zugeordnet sind und bereits nach zahlreichen Naturkatastrophen Hilfe geleistet haben.

Doch wir wussten, dass wir noch mehr tun konnten: Unser Schulungsprogramm „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD), das in Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) entstand, dient der Katastrophenvorsorge. Schulungen vor Ort und Bewertungen der Einrichtungen an Flughäfen in der Nähe von Risikogebieten ermöglichen eine wirksamere Katastrophenhilfe. 2010 wurde GARD erfolgreich an fünf Flughäfen in Nepal durchgeführt. Die Umsetzung des Programms in weiteren Ländern ist geplant.

### **Gesellschaft – GoTeach**

Mit unserem Bildungsprogramm GoTeach wollen wir uns für bessere Bildung und mehr Bildungsgerechtigkeit in der Welt einsetzen. Dies tun wir aus Überzeugung, denn eine gute Bildung erhöht die Chancen jedes Einzelnen, am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilzuhaben und ist somit entscheidend für die Entwicklung eines Landes.

Während es in den westlichen Industrieländern wesentlich darum geht, Bildungssysteme und -angebote neuen Anforderungen an Fähigkeiten und Kompetenzen anzupassen, stehen die sogenannten Entwicklungs- und Schwellenländer vor der Herausforderung, den Zugang zur primären Schulbildung für alle Kinder zu garantieren. Diese bildungspolitischen Ziele haben jedoch mehr gemeinsam, als man auf den ersten Blick vermuten würde. Auch die sogenannten entwickelten Länder stehen vor der Herausforderung, bildungsferne Schichten für ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Leben zu qualifizieren, die Anzahl der Schulabbrecher zu senken und den fatalen Zusammenhang zwischen formalem Bildungserfolg und sozialer Herkunft aufzubrechen. Insofern sind besserer Zugang zu Bildung und höhere Qualität in allen Regionen der Welt trotz unterschiedlicher Bildungsherausforderungen von entscheidender Bedeutung.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Als großes Unternehmen mit einem hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern können wir über diese Probleme im Bildungsbereich nicht hinwegsehen und die Verantwortung hierfür anderen überlassen. Denn um als Unternehmen erfolgreich zu bleiben, sind wir weltweit auf gut ausgebildete Mitarbeiter aller Bildungsabschlüsse angewiesen.

Im Rahmen unseres GoTeach-Programms engagieren wir uns seit Februar 2009 in Deutschland für die Bildungsinitiative Teach First Deutschland. Sie rekrutiert herausragende Hochschulabsolventen für einen zweijährigen Einsatz an deutschen Schulen in sozialen Brennpunkten. Aufbauend auf den guten Erfahrungen aus der zweijährigen Partnerschaft mit Teach First Deutschland sind wir im September 2010 eine Partnerschaft mit Teach For All eingegangen. Teach For All ist ein globales Netzwerk von derzeit 19 nationalen Teach For All Partnerorganisationen, die Hochschulabsolventen für einen zweijährigen Einsatz an Schulen rekrutieren und so weltweit zur Verbesserung der Bildungsinhalte und der individuellen Förderung von Schülern beitragen. Ende 2010 unterzeichneten wir mit SOS-Kinderdorf International eine Vereinbarung, mit dem Ziel, Partnerschaften in verschiedenen Ländern ins Leben zu rufen. Pilotkooperationen in Brasilien, Madagaskar, Südafrika und Vietnam dienen der Förderung von Berufschancen junger Menschen. Darüber hinaus haben wir das Stipendiatenprogramm *UPstairs* entwickelt, mit dem wir die Kinder unserer Mitarbeiter unterstützen, deren Familieneinkommen eine bestimmte Summe nicht übersteigt. Ziel des Programms ist, den Kindern einen höheren Schul- oder Studienabschluss zu ermöglichen.

### **Transportsicherheit**

DHL gehört zu den größten Luftfrachtanbietern und -dienstleistern. Das Unternehmen verfolgt seit Jahren strenge Sicherheitsmaßnahmen und -verfahren in Übereinstimmung mit internationalen Sicherheitsbestimmungen, -anforderungen und -regelungen für den Flugverkehr. DHL arbeitet ständig, sorgfältig und aktiv mit Luftfahrtbehörden und Vertretern der zuständigen nationalen Behörden und Branchenverbänden zusammen, um vollständige Compliance zu gewährleisten und die Sicherheit weiter zu verbessern. Nähere Informationen erhalten Sie in unserem **Geschäftsbericht 2010** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/sicherheit.html>).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Unternehmensverantwortung managen

Unsere **Corporate Governance** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/corporate-governance-bericht.html>) entspricht den rechtlichen Anforderungen für ein börsennotiertes Unternehmen in Deutschland. Unsere **Konzernstruktur** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/auf\\_einen\\_blick/konzernstruktur.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/auf_einen_blick/konzernstruktur.html)) bildet das Gerüst für die Organisation von CR-Verantwortlichkeiten. Entsprechend dem internationalen Charakter unseres CR-Ansatzes organisieren wir CR-Aktivitäten in enger Anbindung an allgemeine Managementstrukturen und -prozesse. Wir weisen CR-Verantwortlichkeiten bereits bestehenden Funktionen und Entscheidungsgremien zu und vermeiden so unnötigen Mehraufwand durch doppelte Strukturen. Auf diese Weise bleiben CR Managementstrukturen und -abläufe schlank und effizient, während wir gleichzeitig die Umsetzung der CR-Strategie im Tagesgeschäft verankern.

Der Konzernvorstand ist das oberste Entscheidungsgremium in CR-Fragen und wird von verschiedenen Gremien und Funktionen unterstützt.

- Der Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung ist für die Programme GoGreen, GoHelp und GoTeach im Rahmen der „Living Responsibility“-Strategie verantwortlich. Der Zentralbereichsleiter untersteht direkt dem Vorstandsvorsitzenden.
- Auf Konzernebene entscheidet das Human Resources Council über die entsprechenden globalen Strategien, überwacht die Umsetzung und die entsprechenden Leistungen. Im Konzernvorstand werden Personalangelegenheiten durch ein Mitglied des Vorstandes, den Vorstand Personal, vertreten.
- Die obersten Entscheidungsgremien der Unternehmensbereiche und Servicebereiche diskutieren anstehende CR-Themen und überprüfen Leistung und Fortschritte.

Sie werden von den verschiedenen CR- und Personalverantwortlichen der einzelnen Unternehmensbereiche unterstützt. Experten für Fachfunktionen – darunter Einkauf und Beschaffung, Flotten- und Facility-Management – sind in alle relevanten Entscheidungen eingebunden und nehmen an den entsprechenden Gremien- und Vorstandssitzungen teil.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## 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 dabei unterstützen, 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.

In einigen Bereichen haben Partnerschaften strategische Bedeutung für den Erfolg unserer CR-Programme. Zu diesen strategischen Kooperationen gehören:

- die Partnerschaft mit dem Büro für die Koordination humanitärer Angelegenheiten (UNOCHA) der Vereinten Nationen im Bereich unserer Katastropheneinsatzteams (DRTs)
- die Zusammenarbeit mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) im Programm GARD
- die Partnerschaften mit Teach First Deutschland, Teach For All und den SOS-Kinderdörfern im Kontext von GoTeach.

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

- der Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), auch im Rahmen der Klimaschutzzerklärung „Caring for Climate“
- das Weltwirtschaftsforum (WEF), einschließlich der Logistics and Transportation Sustainability Initiative und der Partnering Against Corruption Initiative (PACI)
- der Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD)
- die **Clean Cargo Working Group** der BSR (Business for Social Responsibility) (<http://www.bsr.org/consulting/working-groups/clean-cargo.cfm>).
- das **Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)** (<http://www.unep.org/climateneutral>)
- die **International Organisation of Employers** (<http://www.ioe-emp.org/>)
- das **Globale Wirtschaftsbündnis zu HIV/Aids, Tuberkulose und Malaria** (<http://www.gbimpact.org>)
- die **Europäische Charta für die Straßenverkehrssicherheit** ([http://ec.europa.eu/transport/roadsafety/charter/welcome\\_2\\_de.htm](http://ec.europa.eu/transport/roadsafety/charter/welcome_2_de.htm) )
- der Ausschuss für den „Sozialen Dialog Post“ der EU-Kommission
- der **Weltpostverein** (<http://www.upu.int>), die **International Post Corporation (IPC)** (<http://www.ipc.be>), **PostEurop** (<http://www.posteurop.org>) und viele ihrer CR-Arbeitsgruppen und -Gremien
- die **Private Sector Road Safety Collaboration (PSRSC) on Global Road Safety Initiative** ([http://www.who.int/roadsafety/private\\_sector\\_network/en/index.html](http://www.who.int/roadsafety/private_sector_network/en/index.html))
- das **Corporate Leadership Council** (<https://clc.executiveboard.com/>)
- **Enterprise for Health** (<http://www.enterprise-for-health.org>)
- die **Komen Breast Cancer Foundation** (<http://ww5.komen.org/>).

Lesen Sie mehr über unser GoGreen-Programm und Beispiele für unsere Zusammenarbeit mit Organisationen.

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.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Darunter finden sich folgende deutsche Initiativen und Arbeitsgruppen:

- **der Bundedeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e.V.)** (<http://www.baumev.de>)
- **Initiative Pro Recyclingpapier** (<http://www.papiernetz.de>)
- **Charta der Vielfalt** (<http://www.vielfalt-als-chance.de> / <http://www.vielfalt-als-chance.de/index.php?id=296>)
- **TOTAL E-QUALITY e.V.** (<http://www.total-e-quality.de> / <http://www.total-e-quality.de/en.html>)
- **ddn - Das Demographie Netzwerk e.V.** (<http://www.demographie-netzwerk.de>)
- **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.**  
(<http://www.dgfp.de> / <http://www.dgfp.de/de/content/dgfp-international-24>)
- **Deutsches Komitee der AIESEC e.V.** (<http://www.aiesec.de>)
- **GDD-Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung e.V.** (<http://www.gdd.de>)
- **Deutsche Knochenmarkspenderdatei** (link to German Bone Marrow Donor Center)  
(<http://www.dkms.de>)
- **Netzwerk gegen Darmkrebs** (<http://www.netzwerk-gegen-darmkrebs.de>)
- **Deutsche Gesellschaft für Arbeitmedizin und Umweltmedizin e.V.** (<http://www.dgaum.de>)
- **Deutsche Herzstiftung** (<http://www.herzstiftung.de/>)
- **Gefahrgut-Verkehrs-Beirat des BMVBW** (<http://www.bmvbs.de>)
- **Umwelt- und Energieausschuss des Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)**  
(<http://www.dihk.de>)
- **Unternehmen für Gesundheit (Enterprise for Health)**  
(<http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de>)
- **Deutscher Verkehrssicherheitsrat e.V., Bonn** (<http://www.dvr.de>)
- **Deutsche Verkehrswacht e.V., Berlin** (<http://www.deutsche-verkehrswacht.de>)

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

# WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG



## IN DIESEM KAPITEL

Wirtschaftliche Verantwortung	54
Darstellung der Umsatzverwendung	56

## Wirtschaftliche Verantwortung

Unser **Geschäftsbericht** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/annualreport/index.html>) und **andere Finanzpublikationen** (<http://www.dp-dhl.com/en/investors.html>) enthalten detaillierte Darstellungen zur wirtschaftlichen Leistung und den Finanzergebnissen unseres Konzerns sowie über unsere Unternehmenstrategie und Führungsstrukturen.

Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistikdienstleister. 2010 haben wir einen Umsatz von über 51 Mrd. € erzielt und Gewinn (EBIT) in Höhe von 1.835 Mio. € erwirtschaftet. Rund 470.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien bilden ein globales Netzwerk, das auf Service und Qualität ausgerichtet ist und eine wesentliche Rolle für den Welthandel einnimmt. Wir zahlen Löhne und Gehälter, führen Steuern ab und vergeben Aufträge an Lieferanten und Subunternehmer. Dadurch gehen die wirtschaftlichen Auswirkungen unserer Tätigkeit weit über die reinen Finanzkennzahlen in unserem Geschäftsbericht hinaus. Wir sind uns unserer daraus erwachsenden unternehmerischen Verantwortung bewusst und nehmen sie mit unseren Programmen in den Bereichen Umweltschutz (GoGreen), Katastrophenmanagement (GoHelp) und Bildung (GoTeach) wahr.

Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über unsere wirtschaftliche Verantwortung auf lokaler, nationaler und globaler Ebene. Weitere Informationen dazu und unsere Finanzpublikationen finden Sie im **Bereich Investoren** (<http://www.dp-dhl.com/en/investors.html>).

### Löhne und Gehälter

Im Jahr 2010 haben wir unseren Mitarbeitern Gehälter in Höhe von mehr als 13 Mrd. € ausgezahlt. Wir sind einer der größten privaten Arbeitgeber der Welt (s. Statistiken zu Mitarbeitern nach Region oder Mitarbeitergruppe und unseren **Geschäftsbericht** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/annualreport/index.html>)). 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.

### Steuern

Wir haben im Jahr 2010 194 Mio. € Ertragssteuer abgeführt. Diese Gelder helfen zusammen mit anderen Steuerabgaben Bundes-, Landes- und Lokalbehörden bei der Finanzierung von logistischen und gesellschaftlichen Infrastrukturen, öffentlichen Programmen und anderen öffentlichen Diensten. Wir haben im vergangenen Jahr Subventionen in Höhe von 10 Mio. € erhalten.

Unser **Geschäftsbericht** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/annual-report/notes/19-income-taxes.html>) enthält weitere Angaben zu Steuern.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## **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, 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.

## **Beschaffung**

Im Jahr 2010 hat der Konzern Waren und Dienstleistungen im Wert von rund 8,5 Mrd. € zentral eingekauft. Die Einkäufe reichten von Flugzeugen über Fahrzeuge, IT und Kommunikationsdienste, Immobilien und Dienstleistungen 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.

Nähere Informationen erhalten Sie in unserem **Geschäftsbericht** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/annual-report/group-management-report/procurement.html>).

## **Dividendenzahlungen**

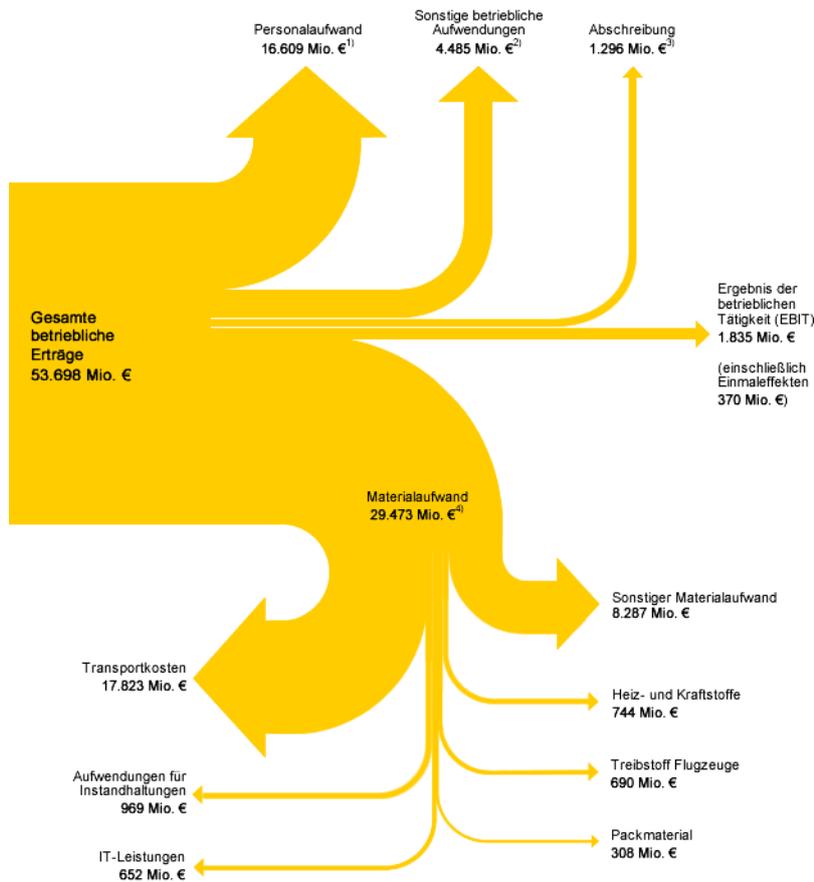
In Jahr 2010 haben wir 725 Mio. € in Dividenden für 2009 an unsere Aktionäre ausgeschüttet. Diese von unserem Unternehmen generierten Gelder werden an die Aktionäre ausgegeben und fließen dann in den wirtschaftlichen Kreislauf zurück.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Darstellung der Umsatzverwendung

Um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten, gemessen am Umsatz von Deutsche Post DHL, zu bewerten, muss die Verwendung dieser Mittel näher betrachtet werden. Die folgende Grafik veranschaulicht die wichtigsten Aufwendungen und Geldflüsse und ihre jeweiligen Anteile. Der Grafik liegen die Zahlen unseres Geschäftsberichts 2010 (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/annual-report/index.html>) zugrunde.



1 Siehe Textziffer 14 im Geschäftsbericht 2010  
 2 Siehe Textziffer 16 im Geschäftsbericht 2010  
 3 Siehe Textziffer 15 im Geschäftsbericht 2010  
 4 Siehe Textziffer 13 im Geschäftsbericht 2010

Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

# UMWELT



## IN DIESEM KAPITEL

GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz	<b>58</b>	Mitarbeiter mobilisieren	<b>95</b>
CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index	<b>60</b>	Grüne Lösungen für unsere Kunden	<b>97</b>
CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern	<b>69</b>	Grüne Logistiklösungen	<b>99</b>
Netzwerke	<b>70</b>	CO <sub>2</sub> -neutrale <i>GOGREEN</i> -Produkte und Lösungen	<b>102</b>
Flotte	<b>75</b>	Klimaschutzprojekte	<b>106</b>
Gebäude	<b>82</b>	Vorreiterrolle demonstrieren	<b>108</b>
Weitere Umweltfaktoren managen	<b>84</b>		
Umweltmanagementsysteme	<b>85</b>		
Weitere Umweltauswirkungen	<b>90</b>		

## GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz

Wir verstehen Umweltschutz nicht nur als Teil unserer Unternehmensverantwortung sondern auch als Geschäftschance. Im Oktober 2010 veröffentlichte Deutsche Post DHL die Studie „Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik“ (<http://www.dp-dhl.de/nachhaltige-logistik>). In einer internationalen Kundenbefragung und in Experteninterviews wurden die wichtigsten Entwicklungen ermittelt. Sie geben Aufschluss über die Rolle des Logistiksektors auf dem Weg in eine CO<sub>2</sub>-arme Zukunft. Und danach streben wir.

Wir haben uns verpflichtet, die Auswirkungen unseres Geschäfts auf die Umwelt so weit wie möglich zu minimieren. Bei der Ausübung unseres Kerngeschäfts – Brief- und Logistikdienstleistungen – emittieren wir Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), weswegen Klimaschutz im Zentrum unserer Bemühungen steht. Dennoch bildet GoGreen, das Umweltschutzprogramm der Deutschen Post DHL, auch den Rahmen für unser Umweltmanagementsystem, und dazu gehört unser lokales Management hinsichtlich Wasser, Abfall, Lärm, natürlicher Ressourcen und Luftverschmutzung.

GoGreen ist Bestandteil unserer Konzernstrategie. Unser Umweltschutzprogramm ist ein wichtiges Instrument, um unsere strategischen Ziele zu erreichen: Wir möchten dazu beitragen, unsere Welt lebenswerter zu gestalten, und unseren Kunden innovative und nachhaltige Lösungen anzubieten. Um unsere Leistungen im Bereich Umweltschutz weiter auszubauen und zu verbessern, haben wir im vergangenen Jahr unsere konzernweite Umweltrichtlinie aktualisiert. Sie unterstützt uns bei der Einhaltung von Umweltgesetzen und -bestimmungen und ist die Basis für unser GoGreen-Programm. Die Hauptziele unserer Umweltrichtlinie sind:

- Transparenz über unsere Umweltauswirkungen schaffen; ein Schwerpunkt liegt auf unserem CO<sub>2</sub>-Ausstoß und dem unserer Transportsubunternehmer
- die betriebliche Effizienz steigern und unsere Umwelteinflüsse so weit wie möglich reduzieren
- Mehrwert schaffen, indem wir unseren Kunden grüne Lösungen anbieten und sie dabei unterstützen, ihre eigenen Umweltziele zu erreichen
- unsere Vorreiterrolle in der Förderung grüner Technologien hervorheben, Einfluss auf die politischen Regelungen von morgen nehmen und den Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern pflegen
- unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr Wissen über Umweltthemen zu erweitern und sich aktiv für den Umweltschutz einzusetzen

Das Hauptaugenmerk von GoGreen liegt auf dem Klimaschutz: Wir haben uns das Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer eigenen Aktivitäten und der unserer Transportsubunternehmer bis zum Jahr 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2007 um 30 % zu verbessern. Das bedeutet, wir reduzieren die CO<sub>2</sub>-Emissionen für jeden versandten Brief, jedes verschickte Paket, jede transportierte Tonne Fracht und jeden genutzten Quadratmeter Lagerfläche um 30 %.

Deutsche Post DHL hat sich als erstes Logistikunternehmen ein quantifiziertes CO<sub>2</sub>-Effizienzziel gesetzt. Schritt für Schritt arbeiten wir an der Verwirklichung dieses ehrgeizigen Vorhabens. Wir steigern unsere Effizienz – dadurch senken wir Kosten, schaffen Mehrwert und eröffnen neue Marktchancen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Verschiedene Abteilungen auf Konzernebene und in den einzelnen Geschäftsbereichen treiben die erfolgreiche Umsetzung unseres GoGreen-Programms im ganzen Unternehmen voran – eng verbunden mit den Managementprozessen von Deutsche Post DHL. 2010 haben wir GoGreen weiter gestärkt, in dem wir die Berichterstattung zu CO<sub>2</sub>-Effizienzverbesserungen in unsere Geschäftsmanagementprozesse integriert haben. Wichtige Meilensteine im Berichtsjahr waren:

## **GoGreen – Maßnahmen und Erfolge im Jahr 2010**

### ***CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index***

Transparenz über die CO<sub>2</sub>-Emissionen und weitere Umwelteinflüsse der Deutschen Post DHL zu schaffen, ist Voraussetzung für unser GoGreen-Programm. Deutsche Post DHL ist Gründungsmitglied einer branchenübergreifenden europäischen Initiative zur Verbesserung der Transparenz bei Subunternehmern für den Straßentransport, die 2010 initiiert wurde.

### ***CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern***

Wir optimieren unsere Netzwerke, modernisieren unsere Flotten und senken den Energieverbrauch unserer Gebäude – mit dem Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz zu verbessern und unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Ein Highlight des Jahres 2010 war die Genehmigung eines Pilotversuchs mit 86 Elektroautos, mit dem wir Standards für die Logistik setzen und unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren.

### ***Weitere Umweltfaktoren managen***

Im Rahmen unseres umfassenden Umweltmanagementsystems möchten wir neben CO<sub>2</sub> auch weitere Umwelteinflüsse angemessen managen und die Anzahl der Mitarbeiter erhöhen, die an ISO-14001-zertifizierten Standorten beschäftigt sind. 2010 arbeiteten 49 % unserer Mitarbeiter nach ISO 14001.

### ***Mitarbeiter mobilisieren***

Mit rund 470.000 Mitarbeitern weltweit kann Deutsche Post DHL auf ein großes Potential für den Umweltschutz setzen. 2010 haben sich mehr als 14.000 Mitarbeiter in über 80 Ländern an Aktivitäten zum Weltumwelttag beteiligt. Rund 5.000 Beschäftigte haben an „GoGreen DialogMap“-Workshops teilgenommen, um Ressourcen an ihrem Arbeitsplatz einzusparen.

### ***Grüne Lösungen für unsere Kunden***

Mit grünen Lösungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Umweltziele zu erreichen. 2010 haben wir über 1,7 Mrd. CO<sub>2</sub>-neutrale GOGREEN-Sendungen verschickt. Um selber CO<sub>2</sub>-Emissionszertifikate zu erzeugen, haben wir in Lesotho unser erstes eigenes Klimaschutzprojekt mit effizienten Kochern ins Leben gerufen. Diese können die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zu herkömmlichen Kochern um bis zu 80 % reduzieren.

### ***Vorreiterrolle demonstrieren***

Wir arbeiten mit verschiedenen Partnern aus Forschung und Industrie zusammen, um unsere ehrgeizigen Klimaschutzziele voranzutreiben, und setzen uns für die entsprechenden politischen Rahmenbedingungen ein. 2010 haben wir die Studie „Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik“ veröffentlicht. Sie basiert auf einer Kundenumfrage zu grünen Themen sowie Interviews mit internen und externen Fachleuten.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index

CO<sub>2</sub>-Emissionen stellen die größten Auswirkungen der Logistikbranche auf die Umwelt dar. Darum haben wir ein CO<sub>2</sub>-Effizienzziel festgelegt, welches das Herzstück unseres GoGreen-Programms bildet. Zur Kontrolle und Steuerung unserer Zielerreichung ist die Entwicklung eines Carbon Accounting und Controlling Systems von zentraler Bedeutung. Die Erfassung von CO<sub>2</sub>-Daten wird dabei nach und nach in unsere Geschäftsprozesse eingegliedert – so möchten wir Transparenz für unsere Kunden und die öffentliche Berichterstattung schaffen und unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz zielgerichtet managen.

Es ist das Kernziel von GoGreen, die CO<sub>2</sub>-Effizienz unseres Unternehmens, inklusive der Leistungen unserer Transportsubunternehmer, bis zum Jahr 2020 im Vergleich zu 2007 um 30 % zu verbessern. Unser Carbon Accounting und Controlling System orientiert sich an dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol und der ISO-Norm 14064 und ermöglicht uns, unsere Fortschritte nachzuverfolgen und zu managen.

Im Jahr 2010 wurde Carbon Accounting und Controlling als eigene Abteilung innerhalb des Konzerncontrollings von Deutsche Post DHL gegründet: Ein Zeichen für die Relevanz, die GoGreen in unserem Geschäft erlangt hat. 2010 wurden unsere Berichterstattung über Klimadaten und das GoGreen-Programm mit unserer Platzierung im Global 500 Carbon Disclosure Leadership Index belohnt: Mit 97 von 100 möglichen Punkten belegten wir in der Liste der 500 größten Unternehmen der Welt den zweiten Platz.

Wir berichten den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck jedes Jahr für alle Unternehmen (Legaleinheiten), die Teil unseres Konzern-Jahresabschlusses sind. Dabei unterscheiden wir zwischen Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

### Scopes 1 and 2

Die Berichterstattung über Emissionen unserer eigenen Tätigkeiten (Scope 1) und aus der Energieversorgung (Scope 2) ist bereits mit unserem finanziellen Rechnungs- und Berichtssystem verbunden. So können wir CO<sub>2</sub>-relevante Verbrauchsdaten (Kraftstoff-, Kerosin- und Energieverbrauch unserer eigenen Flotte und Gebäude) über unser Finanzsystem erfassen und für Validierungszwecke direkt mit Kostendaten verbinden. Für die Berechnung von CO<sub>2</sub>-Emissionen anhand des Energie- und Kraftstoffverbrauchs verwendet Deutsche Post DHL Emissionsfaktoren, die von international anerkannten Institutionen herausgegeben werden, z. B. dem Weltklimarat (IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change) oder der Internationalen Energieagentur.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### CFA – Carbon Footprint Assessment Tool

DHL Express beschloss 2010, das Carbon Footprint Assessment (CFA) Tool weltweit auszurollen. Die webbasierte, selbst entwickelte Lösung wurde zunächst in der Region Asien-Pazifik getestet und dient der Erfassung von Immobilien-, Transport- und Betriebsdaten, um CO<sub>2</sub>-Emissionen in einem bestimmten Zeitraum zu berechnen. Seit der Pilotierung im Jahr 2008 ist das CFA-Tool an mehr als 1.700 Standorten in 65 Ländern, Territorien und Einheiten auf der ganzen Welt zum Einsatz gekommen.

Das CFA-Tool ermöglicht es uns, die erzielten Effekte verschiedenster CO<sub>2</sub>-Einsparmaßnahmen bei DHL Express zu quantifizieren. Außerdem können wir die gewonnenen Daten in ein anderes internes System einspeisen, das auf der Grundlage von genauen Betriebsdaten präzise den CO<sub>2</sub>-Ausstoß eines Kunden berechnet. Das ist ein Novum in der Express-Industrie und hat es uns 2010 ermöglicht, in weiteren Ländern unseren CO<sub>2</sub>-neutralen GOGREEN-Service einzuführen.

Die Daten des CFA-Tools werden in das konzernweite Carbon Accounting und Controlling System eingespeist.

Das CFA-Tool schafft für DHL Express Transparenz über CO<sub>2</sub>-Emissionen. Das trägt indirekt dazu bei, die CO<sub>2</sub>-Effizienz unseres Unternehmens zu verbessern, durch CO<sub>2</sub>-effiziente Logistik Mehrwert zu schaffen und DHL Express auf künftige Änderungen der gesetzlichen Grundlagen vorzubereiten.

### Scope-1-Kraftstoffverbrauch

Kraftstoffverbrauch für Transporte	2008 <sup>1)</sup>	2009 <sup>1)</sup>	2010
<b>Flugzeugtreibstoff Gesamt (Mio. Litern)</b>	1.530,5	1.315,0	1.507,0
Kerosin Gesamt	1.530,5	1.315,0	1.507,0 <sup>2)</sup>
<b>Flüssigkraftstoffe Straße Gesamt (Mio. Litern)</b>	631,4	518,5	494,9
Biokraftstoffe	0,5	k.A.	k.A.
Biodiesel	k.A.	0,3	0,9
<b>Bioethanol</b>	k.A.	1,0	5,8
LPG (Flüssiggas)	2,1	1,6	1,6
Benzin	66,9	35,1	38,4
Diesel	561,9	480,5	448,2
<b>Gasförmige Kraftstoffe Straße Gesamt (Mio. Kilogramm)</b>	0,7	1,0	1,2
Biogas	k.A.	0,1	0,1
CNG (Erdgas)	0,7	0,9	1,1

<sup>1</sup> 2008 und 2009 wie zuvor angegeben.

<sup>2</sup> Wie in unserem Geschäftsbericht 2010 angegeben. Daten beziehen sich auf alten Scope-Bewertungsregeln.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Energieverbrauch für Scope 1+2

Energieverbrauch in Gebäuden und Anlagen (Mio. kWh)	2008 <sup>1)</sup>	2009 <sup>1)</sup>	2010
Standardstrom	2.039	1.352	1.225
100 % Ökostrom <sup>2)</sup>		632	733
Heizung <sup>3)</sup>	713	k.A.	k.A.
Fernwärme	138	164	222
Ölheizung <sup>4)</sup>	303	212	283
Erdgas	912	1.031	1.045
Flüssiggas (LPG)	66	83	78
Fernkühlung	2	8	9
<b>Gesamt</b>	<b>4.172</b>	<b>3.481</b>	<b>3.595</b>

1 2008 und 2009 wie zuvor angegeben.

2 Für 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.

2010 beliefen sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserer eigenen Flotte und aus der Energieversorgung für die Scopes 1 und 2 auf 6,0 Millionen Tonnen (im Vergleich zu 5,6 Millionen Tonnen im Jahr 2009). Der Anstieg der absoluten Emissionen ist hauptsächlich auf unsere strategische Entscheidung zurückzuführen, für Langstreckenflüge eigene hocheffiziente und gut ausgelastete Maschinen zu verwenden (Flugzeugflotte: zum Beispiel 777 und 767 Franchter).

2010 haben wir damit begonnen, unsere Berichterstattung an die Grundsätze des EU-Emissionshandelssystems anzugleichen. Im Rahmen dieser Anpassungen werden wir einen beträchtlichen Teil der Scope-1-CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Bereich Lufttransport zukünftig als Scope 3 klassifizieren müssen. Entsprechend dieser neuen Regeln belaufen sich unsere Emissionen für Scope 1 und Scope 2 auf 5,0 Millionen Tonnen (siehe Kasten).

### Überführung von Emissionen von Scope 1 nach Scope 3 aufgrund der Einführung des EU-Emissionshandelssystems für die Luftfahrt

Das Greenhouse Gas Protocol definiert Scope-1-Emissionen als Emissionen aus Quellen, die das berichtende Unternehmen besitzt oder kontrolliert. Wir haben unser Carbon Accounting System so eingerichtet, dass Kraftstoff- und Energieverbrauchsdaten gemeinsam mit den Sachkosten in unserem Finanzsystem erfasst werden. Emissionen für Scopes 1 und 2 stehen daher in direktem Bezug zu den entsprechenden Sachkosten im Konzernergebnis.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Vor allem im Luftfahrtbereich gibt es eine Vielzahl komplexer Verträge, die teilweise die Betankung von Flugzeugen an bestimmten Flughäfen, auf bestimmten Routen oder sogar an bestimmten Wochentagen enthalten können. Werden Emissionen auf der Grundlage des von uns bezahlten Treibstoffs berechnet, ist es eine große Herausforderung, sicherzustellen, dass diese Emissionen tatsächlich dem Transportvolumen aus unseren Anlagen entsprechen. Das ist mit sehr viel Aufwand verbunden und verlangt detaillierte Betriebskenntnisse.

Ab 2012 wird die Luftfahrtindustrie in das europäische Emissionshandelssystem (EU-ETS) mit einbezogen. Für Deutsche Post DHL bedeutet das, dass wir verpflichtet sind, jede Tonne CO<sub>2</sub> zu berichten, die von unseren eigenen oder gecharterten Flugzeugen ausgestoßen wird. Dies gilt für alle Flüge mit Start- oder Zielflughafen in der EU, die durch ihre Kennzeichnung einer DHL Fluggesellschaft zugeordnet werden können. Flugzeuge, die zwar ausschließlich für unser Netzwerk eingesetzt, aber von Dritten betrieben werden, fließen nicht in unsere Berichterstattung für das EU-ETS ein. In diesen Fällen sind die Betreiber selbst für die Meldung der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich wenn die Kriterien des Emissionshandelssystems zutreffen.

Wir haben uns dazu entschlossen, unser Berichtswesen nach dem GHG Protocol und dem ETS zu harmonisieren, um Konsistenz und Transparenz zu wahren und Prozesse zu vereinfachen. Von 2010 an übernehmen wir deswegen die Richtlinien des europäischen Emissionshandelssystems und passen unsere Regeln entsprechend an. Wir berichten alle Flüge, die rechtlich einer unserer Fluggesellschaften zuzurechnen sind, unter Scope 1. Alle Flüge von dritten Fluggesellschaften werden unter Scope 3 angegeben. Daraus ergeben sich im Vergleich zum früheren Berichtswesen deutliche Unterschiede.

Um den Wechsel transparent darzustellen, berichten wir dieses Jahr nach alten und neuen Abgrenzungskriterien zu den Emissions-Scopes:

**Schritt 1:** Nach der alten Abgrenzung lagen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bei 6,0 Millionen Tonnen. Dazu gehört der gesamte Flugzeugtreibstoff, den wir auch in unserer Finanzberichterstattung aufführen, das heißt auch Treibstoff für Flüge, bei denen Flugzeuge zwar von Deutsche Post DHL betankt, nicht aber betrieben werden.

**Schritt 2:** Wir stellen Treibstoff für mehr Flüge zur Verfügung, als wir selbst betreiben. Deswegen reduziert die Begrenzung auf Flüge, die von DPDHL-Fluggesellschaften betrieben werden, unsere Emissionen für Scopes 1 und 2 um 1,0 Millionen Tonnen auf 5,0 Millionen Tonnen. Anstatt die von uns bezahlten Treibstoffmengen als Grundlage für die Berechnung von Scope-1 Emissionen heranzuziehen, werden wir in Zukunft für jeden einzelnen Flug unabhängig verifizierte Verbrauchsdaten für alle Flüge ansetzen, die von einer unserer Fluggesellschaften in Europa betrieben werden. Für Flüge außerhalb Europas wenden wir die gleichen Abgrenzungskriterien wie für Flüge innerhalb des Geltungsbereiches des europäischen Emissionshandelssystems an. Allerdings haben wir hier zur Ermittlung der Emissionen die detaillierte Berechnungsmethode des Network for Transport and the Environment (NTM) verwendet. Der Treibstoffverbrauch wurde mit den Finanzberichten abgeglichen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Schritt 3:** Unter Anwendung des gleichen Modells wie bei Scope 1 haben wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen für alle Flüge berechnet, die nicht von einer unserer Fluggesellschaften betrieben wurden. Durch die veränderte Abgrenzung erhöhen sich die Scope-3-Emissionen um 1,2 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>. Der Anstieg der Scope-3-Emissionen liegt leicht über dem Rückgang der Scope-1-Emissionen, da eine konservativere Berechnung für die Emissionen von Flügen Dritter verwendet wurde.

Sowohl die alte als auch die neue Berechnungsmethode sind nach dem Greenhouse Gas Protocol zulässig. Wir nutzen die verpflichtende Berichterstattung im EU-Emissionshandelssystem nun zusätzlich, um klare betriebliche Grenzen festzulegen. Darüber hinaus fügt die Anpassung unseres Berichtswesens an das EU-ETS mit der für das EU-ETS verpflichtenden unabhängigen Verifizierung der Treibstoffdaten und Transportvolumina durch einen Dritten diesem Bericht ein ergänzendes Prüfelement hinzu, welches die Glaubwürdigkeit unserer Daten erhöht.

### Scope 3

Scope-3-Emissionen, d.h. CO<sub>2</sub>-Emissionen durch fremd vergebene Transportleistungen und Geschäftsreisen, machen ungefähr 80 % unseres gesamten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes aus. Viele Subunternehmer veröffentlichen keine Angaben zu ihren CO<sub>2</sub>-Emissionen oder ihrer CO<sub>2</sub>-Effizienz. Deswegen basiert die Berichterstattung hier hauptsächlich auf Berechnungsmodellen. Wir werden die Berechnung und Berichterstattung über indirekte Emissionen (Scope 3) bis 2012 mit unserem finanziellen Rechnungswesen verknüpfen. Unsere Scope-3-Emissionen basieren auf Berechnungsmodellen, Annahmen und, soweit vorhanden, auf den Verbrauchsangaben der Unternehmen selbst.

Wo verfügbar, verwenden wir für die Berechnung von Emissionen anerkannte Branchenstandards in Verbindung mit Betriebsdaten. Wichtige Standards bilden die NTM-Methode (Network for Transport and the Environment (<http://www.ntm.a.se/english/eng-index.asp>) für Lufttransporte oder die Emissionsfaktoren der Clean Cargo Working Group (CCWG) (<http://www.bsr.org/consulting/working-groups/clean-cargo.cfm>), das Handbuch für Emissionsfaktoren des Straßenverkehrs (HBEFA) (<http://www.hbefa.net/d/index.html>) oder die direkten Emissionsfaktoren der Transportunternehmen.

2010 beliefen sich unsere Scope-3-Emissionen auf 22,2 Millionen Tonnen nach den alten Abgrenzungsregeln. 2009 lagen diese Emissionen bei 19,1 Millionen Tonnen. Der absolute Anstieg der CO<sub>2</sub>-Emissionen ist hauptsächlich auf steigende Volumina und Auslastung in den Bereichen Luft- und Seefracht für die Aktivitäten von Global Forwarding nach der Wirtschaftskrise in den letzten Jahren zurückzuführen und geht mit einer deutlichen Effizienzsteigerung einher (siehe „CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index“).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scopes 1, 2 und 3

CO <sub>2</sub> -Emissionen (Mio. Tonnen CO <sub>2</sub> )	2008 <sup>1)</sup>	2009 <sup>2)</sup>	2010 (alte Scope-Bewertungsregeln) <sup>3)</sup>	2010 (neue Scope-Bewertungsregeln) <sup>3)</sup>
Scope 1		4,9	5,3	4,3
Scope 2		0,7	0,7	0,7
Scopes 1 und 2 Gesamt	6,6	5,6	6,0	5,0
Scope 3	20,5	19,1	22,2	23,4
Scopes 1 bis 3 Gesamt	27,1	24,7	28,2	28,4

1 2008 wie zuvor berichtet.  
 2 Scope 3 wurde gemäß methodischen Verbesserungen angepasst.  
 3 S. Erklärung

Im Jahr 2010 wurde eine Umfrage unter Subunternehmern für den Straßenverkehr durchgeführt, mit dem Ziel, die Grundlagen für mehr Transparenz über ihre CO<sub>2</sub>-Effizienz zu schaffen. Die sehr geringe Beteiligung an dieser Umfrage zeigt, wie schwierig es ist, Transparenz über die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Subunternehmern zu erlangen. Wir setzen uns dafür ein, die direkte Zusammenarbeit mit unseren Transportdienstleistern weiter zu verbessern und möchten ein Netzwerk aufbauen, ähnlich der SmartWay-Initiative in den USA. Damit haben wir 2010 einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz über unsere Subunternehmer und zu einem effizienteren Management im Straßenverkehr getan.

### Branchenführer richten Arbeitsgruppe für mehr Transparenz über CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr in Europa ein

Gemeinsam mit führenden Unternehmen verschiedener Branchen haben wir eine europäische Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit der Verbesserung der Transparenz hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr in Europa beschäftigt. Deutsche Post DHL, Heineken, IKEA, Kraft Foods, TNT, UPS und zahlreiche andere internationale Unternehmen wollen gemeinsam ein standardisiertes System zur Erfassung und Berichterstattung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr einrichten. Die Umweltleistung der Transportdienstleister wird anhand ihrer tatsächlichen Daten von einer zentralen Datenbank berechnet, überprüft und mit der ihrer Wettbewerber verglichen. Eine unabhängige Stelle wird die Datenbank betreuen. Dieses Projekt ist in Anlehnung an die erfolgreiche SmartWay-Partnerschaft des US-amerikanischen Umweltbundesamts (Environment Protection Agency) entstanden.

Ziel ist es, alle Unternehmen entlang der Lieferkette in die grüne Beschaffung von Transportdienstleistungen einzubinden – durch mehr Transparenz und bessere Vergleichbarkeit der CO<sub>2</sub>-Effizienz.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index**

Die CO<sub>2</sub>-Effizienz ist bereits jetzt ein wichtiger Leistungsindikator in unserer strategischen Planung und wird bei Deutsche Post DHL als Entscheidungskriterium für Investitionen berücksichtigt.

Um unsere Fortschritte im Hinblick auf das 30 %-Effizienzziel bis 2020 und unser Zwischenziel – die Effizienzsteigerung um 10 % für eigene Emissionen bis 2012 – nachverfolgen zu können, berechnen und berichten wir den CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index von Deutsche Post DHL. Dieser Index beinhaltet Quotienten, mit denen sich die Effizienz unserer verschiedenen Unternehmensbereiche messen lässt. Diese Quotienten, z. B. CO<sub>2</sub> pro Sendung oder pro genutztem Quadratmeter, werden mit den Gesamtemissionen des jeweiligen Unternehmensbereichs gewichtet und zu einem gemeinsamen CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index verdichtet. Der CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index spiegelt unseren aktuellen Stand auf dem Weg zu unseren CO<sub>2</sub>-Effizienzzielen wider.

Für das Basisjahr 2007 wurde unser Index auf 100 festgesetzt. 2010 haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz konzernweit verbessert und einen Indexwert von 88 erreicht (2009: 93). Unsere eigene CO<sub>2</sub>-Effizienz haben wir auf Konzernebene auf 69 Indexpunkte verbessert (2009: 76; 2008: 92). Somit haben wir das Niveau unseres Zwischenziels – eine Effizienzsteigerung um 10 % für eigene Emissionen – bereits 2009 erreicht.

Die Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz lässt sich hauptsächlich auf die Lufttransporte zurückführen, die unsere eigenen Fluggesellschaften durchführen und die mehr als die Hälfte unserer absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 1 und Scope 2 ausmachen. 2007 betrieb Deutsche Post DHL in erster Linie regionale Netzwerke mit eigenen Maschinen. 2008 haben wir damit begonnen, auch Interkontinentalflüge mit eigenen Fluggesellschaften und Joint-Venture-Partnern wie Aerologic zu betreiben. Wir setzen neue und effiziente Flugzeuge ein und bauen gleichzeitig regionale Netzwerke ab. Diese strategischen Entscheidungen haben zu einer deutlichen Senkung der CO<sub>2</sub>-Intensität und demzufolge einer verbesserten CO<sub>2</sub>-Effizienz geführt.

Außerdem haben die Effizienzsteigerungen im Straßenverkehr und bei Immobilien mit der Einführung effizienterer Technologien, höherer Auslastung, der Einbindung unserer Mitarbeiter und CO<sub>2</sub>-effizienteren Energiequellen, z. B. Strom aus erneuerbaren Energien, zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz beigetragen.

Diese Verbesserungen wurden jedoch erst im letzten Jahr sichtbar: Im Rahmen kontinuierlicher Verbesserungen unseres Carbon Accounting Ansatzes traten bei einer umfassenden Analyse von Quellsystemen im Bereich Luftfahrt von Express zwei erhebliche Fehler zu Tage. Dank besserer Transparenz als in den Vorjahren konnten diese Fehler nun behoben werden.

Im Bereich Luftfahrt von Express wird Effizienz in Gramm CO<sub>2</sub> pro transportiertem Tonnenkilometer angegeben. Die nun entdeckten Fehler betreffen nicht die berichteten CO<sub>2</sub>-Emissionen, sondern die transportierten Tonnenkilometer für die Jahre 2007 bis 2009.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

- In den früheren Jahren (vor allem 2007 und 2008) wurden einige von Subunternehmen betriebene Handelsrouten doppelt erfasst (unter Scope 1 und Scope 3). Das tatsächlich transportierte Volumen für Scope 1 war daher niedriger als zuvor angegeben.
- In den späteren Jahren (2008, und vor allem 2009) wurden einige neue Handelsrouten in unseren Produktionssystemen nicht korrekt konfiguriert, so dass die Entfernungen zwischen den Flughäfen irrtümlicherweise mit Null beziffert wurden. Die tatsächlich transportierten Mengen waren daher höher als zuvor angegeben. Der Einfluss dieses Fehlers war etwas geringer als die Auswirkungen der zuvor beschriebenen Doppelerfassung.

Wir mussten in Folge dieser neuen Erkenntnisse den CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index neu berechnen (siehe unten). Nach der Korrektur dieser Fehler liegt der CO<sub>2</sub>-Effizienz-Indexwert des Unternehmensbereichs Express für das Jahr 2009 bei 73 Punkten (vorher: 95 Punkte). Wie zuvor erwähnt, wollen wir die Berechnung unserer CO<sub>2</sub>-Emissions- und -Effizienzdaten bis 2012 vollständig mit unserer Finanzbuchhaltung verknüpfen. Mithilfe standardisierter Berechnungsmethoden, Prozesse und Kontrollen stellen wir sicher, dass mögliche Lücken oder Überschneidungen in Zukunft rechtzeitig festgestellt und korrigiert werden können.

### CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index 2008, 2009 und 2010 verglichen mit dem Referenzjahr 2007

	Basis 2007	2008	2009	2010	Ziel 2020
Indexwerte nach Unternehmensbereich					
Brief – Scopes 1 und 2	100	74	75	78	70
Brief – Scope 3	100	93	103	104	70
Global Forwarding, Freight – Scopes 1 und 2	100	88	81	71	70
Global Forwarding, Freight – Scope 3	100	100	98	94	70
Express – Scopes 1 und 2	100	93 <sup>2)</sup>	73 <sup>2)</sup>	62	70
Express – Scope 3	100	88 <sup>2)</sup>	86 <sup>2)</sup>	90	70
Supply Chain – Scopes 1 und 2	100	94	93 <sup>2)</sup>	88	70
Supply Chain – Scope 3	100	106 <sup>2)</sup>	110 <sup>2)</sup>	90	70
Indexwerte insgesamt für Deutsche Post DHL					
Scopes 1 und 2	100	92	76 <sup>2)</sup>	69	70
Scope 3	100	99	98 <sup>2)</sup>	93	70
Gesamtwerte					
Deutsche Post DHL – Scopes 1 bis 3	100	97 <sup>2)</sup>	93 <sup>2)</sup>	88	70

1 Zum Beispiel CO<sub>2</sub> pro Brief / Paket im Unternehmensbereich Brief; CO<sub>2</sub> pro Tonnen-km oder TEU-km im Unternehmensbereich Global Forwarding / Freight; CO<sub>2</sub> pro Tonnen-km oder Tonnen abfertigter Sendungen im Unternehmensbereich Express und CO<sub>2</sub> pro Einnahme im Unternehmensbereich Supply Chain. Die Definition von Tonnenkilometer im Bereich Express wurde von Nettogewicht auf Bruttogewicht geändert. Die Bezugsbasis für Supply Chain ist nicht mehr m<sup>3</sup> Lagerfläche, sondern Einnahmen (nach Deflation).

2 Angepasst.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Diese positiven Ergebnisse bilden eine solide Grundlage, auf der wir die Umsetzung des GoGreen-Programms weiter vorantreiben können. Wir werden weitere Maßnahmen entwickeln, die dazu beitragen, die CO<sub>2</sub>-Effizienz für unsere direkten Emissionen (Scopes 1 und 2) zu verbessern. Gleichzeitig werden wir uns verstärkt um das Management von Subunternehmern und den damit verbundenen Scope-3-Emissionen konzentrieren.

Auch wenn wir das Niveau unseres Zwischenziels für unsere eigenen Emissionen (Scopes 1 und 2) bereits erreicht haben, liegt bis zum Jahr 2020 noch ein langer Weg vor uns, auf dem wir uns nicht ausruhen wollen: Wir setzen uns weiter dafür ein, die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer Luft- und Straßenflotte sowie unserer Gebäude zu verbessern. Das bleibt unser ehrgeizigstes Ziel. Aber wir müssen auch den nächsten Schritt machen: Deswegen haben wir bereits damit begonnen, Maßnahmen zur Förderung der CO<sub>2</sub>-Effizienz in der Logistikbranche umsetzen. Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Kunden und Wettbewerbern Lösungen zu entwickeln, damit wir unser Ziel bis 2020 auch für die Emissionen von Subunternehmern erreichen. Die SmartWay-ähnliche europäische Initiative wird dazu beitragen, indem sie mehr Transparenz bietet und Benchmarking ermöglicht, um Subunternehmer nach grünen Kriterien auswählen zu können. In der Zwischenzeit werden wir bei der internen Auswahl von Subunternehmern verstärkt Umweltkriterien berücksichtigen.

Wir erwarten außerdem, dass unsere verschiedenen Tests alternativ angetriebener Fahrzeuge (z. B. Elektro, Hybrid) dazu führen werden, dass verschiedene Hersteller deren Serienproduktion aufnehmen können, damit der Logistikbranche künftig CO<sub>2</sub>-effizientere Fahrzeuge zur Verfügung stehen.

Unsere *GOGREEN*-Produkte und -Leistungen bieten unseren Kunden weiterhin die Möglichkeit, sich für grüne Logistik zu entscheiden und gemeinsam mit uns die CO<sub>2</sub>-Emissionen für transportierte Güter zu senken.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern

Wie betreiben unsere Netzwerke, unsere eigene Flotte und die unserer Subunternehmer sowie verschiedene Anlagen und Gebäude – dadurch entstehen eine Reihe von Umweltauswirkungen, insbesondere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Deutsche Post DHL setzt sich deswegen aktiv für die Verbesserung ihrer CO<sub>2</sub>-Effizienz ein.

Im Rahmen des GoGreen-Programms haben wir die drei wesentlichen Ansatzpunkte zur Effizienzsteigerung ermittelt:

- Optimierung der Netzwerke und der Kapazitätsauslastung
- Erneuerung und Modernisierung der Flotte (inklusive Fahrverhalten)
- Verbesserung der Energieeffizienz in Gebäuden

### *Netzwerke*

Unsere Netzwerke sind ein wichtiger Ansatzpunkt für die kontinuierliche Verbesserung unserer Effizienz. Intelligente Routenplanung, Optimierung der Kapazitätsauslastung, intermodale Transportkonzepte und ähnliche Maßnahmen tragen entscheidend dazu bei, den Kraftstoffverbrauch zu senken und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Wir arbeiten mit unseren Transportdienstleistern zusammen, um Effizienzverbesserungen in allen Transportbereichen (Straße, Luft, See und Schiene) zu erzielen.

### *Flotte*

Das Betreiben einer Flotte von Fahrzeugen und Flugzeugen gehört zum Kern des Logistikgeschäfts. Und genau hier können wir CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen. Wir erneuern und modernisieren unsere Luftflotte regelmäßig und investieren in unsere Fahrzeugflotte: Wir ersetzen alte Fahrzeuggenerationen, setzen alternative Technologien und Kraftstoffe ein und sensibilisieren unsere Fahrer für umweltschonendes Verhalten.

### *Gebäude*

Mit einfachen Ideen und innovativen Technologien verbessern wir die Effizienz unserer eigenen Gebäude und der Gebäude unserer Kunden. Wir setzen auf grüne Technologien, schaffen Bewusstsein für Umweltthemen und verpflichten uns bei Neubauten zur Einhaltung von Umweltstandards. Intelligente Beleuchtungs-, Heiz- und Kühlkonzepte ermöglichen es, die Energieeffizienz bestehender Gebäude zu verbessern. Wir setzen außerdem vermehrt auf erneuerbare Energien.

## Netzwerke

Unsere Netzwerke sind ein wichtiger Ansatzpunkt für die kontinuierliche Verbesserung unserer Effizienz. Die Optimierung der Netzwerke, Maßnahmen wie intelligente Routenplanung, Optimierung der Kapazitätsauslastung und intermodale Transportkonzepte tragen entscheidend dazu bei, den Kraftstoffverbrauch zu senken und dadurch CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

### Netzwerkoptimierung

Wir verbessern die Effizienz unser Netzwerke Stück für Stück mit umfassenden Programmen und innovativen Technologien.

---

### Optimierte Zustellung bei DHL Express mit „PuD“

Im Rahmen der Plattform „Network Operations Efficiency“ führte DHL Express das Optimierungstool „PuD“ (Pick-up and Delivery) ein. Damit werden effiziente Routen erstellt und standardisierte Methoden innerhalb des DHL-Netzwerks für Kundenlieferungen angewendet. Routenplanungssysteme werden eingesetzt, um unter Berücksichtigung verschiedener Parameter wie gefahrene Kilometer und Servicevereinbarungen Teilstrecken zu optimieren. Verkehrsdaten sowie spezifische Rahmenbedingungen wie Umleitungen oder kurzfristige Aufträge werden in die Planung mit einbezogen; so werden die Routen erstellt, auf denen die Fahrer am schnellsten und effizientesten Kundensendungen abholen und zustellen können. 2011 möchten wir „PuD“-Methoden auch in Ländern der Gruppen II und III einsetzen.

„Es ist wichtig, dass wir die Kapazitäten unserer Zustell- und Langstreckenflotten gemeinsam betrachten und durch die Wahl der richtigen Fahrzeuggröße, einer optimierten Beladung und intelligenten Routenplanung verbessern.“

Paulo de Gouveia, Program Manager, Global Network Operations Programs, DHL Express

---

---

### Umstrukturierung des Langstreckentransportnetzes

DHL UK hat 2010 alle wichtigen Transportrouten restrukturiert, um die Auslastung des inländischen Straßengütertransports zu erhöhen. Statt der direkten Verbindung von zwei Netzwerkpunkten werden nun drei Netzwerkpunkte mit einem anderen verbunden. Dadurch wurde die Auslastung der LKW verbessert und die Zahl der benötigten Fahrzeuge reduziert. DHL UK spart so jährlich rund 500 Tonnen CO<sub>2</sub> ein.

---

---

### Mehr intelligente Zustellfahrzeuge in Deutschland

In Berlin erzielte der SmartTruck mit einer Streckenreduzierung von rund 15 % bei der Abholung und Zustellung von Express-Sendungen bereits einen großen Erfolg. Die intelligenten Fahrzeuge kombinieren dynamische Routenplanung und innovative Kommunikations- und Informationstechniken, um Zeit und gefahrene Kilometer einzusparen. Der damit verbundene niedrigere Kraftstoffverbrauch bedeutet weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Seit Ende des Berichtsjahres 2010 werden SmartTrucks auch in Bonn und Umgebung eingesetzt. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Routenplanung innerhalb eines komplexen Liefergebietes: Zahlreiche Einbahnstraßen und häufiges Anhalten sowie große ländliche Bereiche mit wenigen Kunden und großen Strecken zwischen zwei Netzwerkpunkten gehören zu den besonderen Herausforderungen in Bonn.

---

## Optimierung der Kapazität

Eine höhere Auslastung unserer Kapazitäten und weniger Leerfahrten reduzieren unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Transporteinheit.

---

### Initiativen zur optimierten Kapazitätsnutzung im Straßentransport

2010 hat DHL Global Forwarding einen neuen „Direct Box“-Dienst für Teilladungen (LCL von Hongkong nach Koper (Slovenien)) eingerichtet. Vorher gingen diese Sendungen über Hamburg, wo sie umgeladen und an den endgültigen Bestimmungsort weiterverschickt wurden. Der neue LCL-Dienst macht es nun möglich, verschiedene Lieferungen in einem Container zusammenzufassen und direkt an den Hafen von Koper zu verschicken. Mit diesem Angebot werden Transportzeiten durch kürzere Routen gesenkt, Umschlagskosten reduziert und die CO<sub>2</sub>-Effizienz jeder einzelnen Sendung um mehr als 40 % verbessert.

**Direct Box** bezeichnet direkte LCL-Verbindungen zwischen zwei Häfen. Am Verladehafen sind ausreichend Kapazitäten frei, um verschiedene Sendungen in einem Container zusammenzufassen. Die Transitbeförderung über multinationale Gateways entfällt.

**Less than Container Load (LCL)** bezieht sich auf geringere Mengen Fracht, die kleiner als eine Komplettbeladung (Full Container Load, FCL) sind. Unser Dienst bietet größere Flexibilität beim Management von Lieferketten, da auch kleinere Mengen zeitnah transportiert werden können.

---

Im Hinblick auf die Verbesserung der grenzübergreifenden Kapazitätsauslastung muss sich die Logistikbranche mit den strengen Kabotageregulungen der Europäischen Union auseinandersetzen. Deutsche Post DHL hat den Dialog mit EU-Behörden aufgenommen, um die Liberalisierung der Vorschriften für Straßenkabotage zu unterstützen.

### Intermodaler Transport

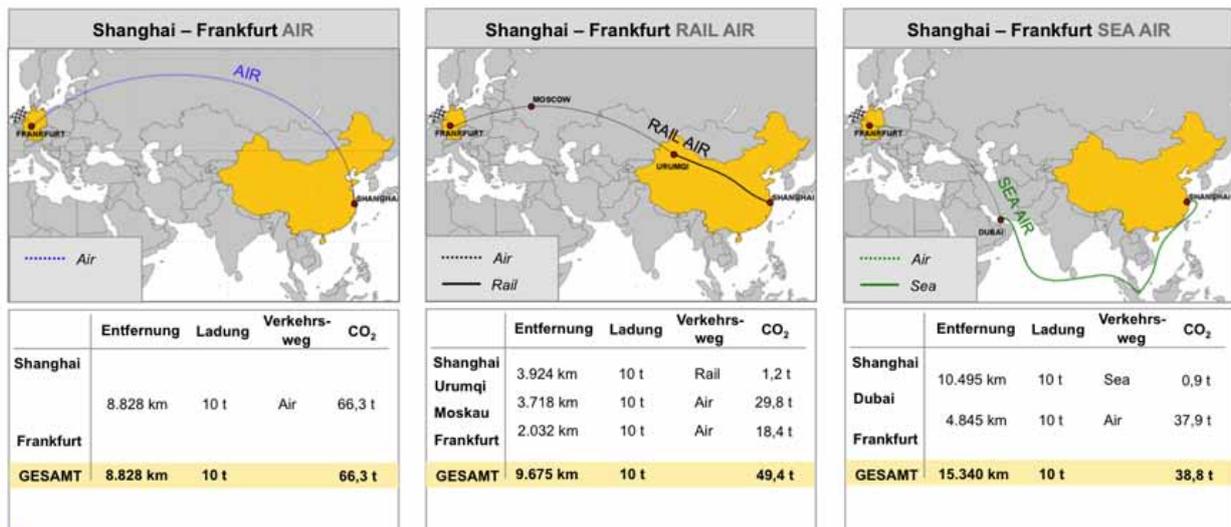
Multimodaler Transport bietet unseren Kunden die Möglichkeit, ihre Lieferketten umweltfreundlicher zu gestalten. Mit der Kombination verschiedener Transportmittel können wir die Transportkosten unserer Kunden um 20–50 % senken und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um bis zu über 40 % verringern.

„Unternehmen suchen nach Möglichkeiten, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, Transportkosten zu senken und, vor allem im asiatischen Raum, begrenzte Kapazitäten möglichst effizient zu nutzen. Vor diesem Hintergrund sind wir als weltweit führendes Logistikunternehmen der Ansicht, dass multimodale Lösungen die Zukunft der Logistik maßgeblich beeinflussen werden.“

**Roger Crook, CEO, DHL Global Forwarding and Freight**

Mitte 2010 hat DHL Global Forwarding China eine Reihe neuer multimodaler Lösungen auf den Markt gebracht, deren Ausweitung auf Japan, Korea und Südostasien – mit regionalen Zentren in Singapur und Malaysia – geplant ist. Diese multimodalen Lösungen bestehen aus vier Kernprodukten:

- **Rail Air** verbindet den inländischen Transport per Bahn mit unserem Luftfracht-Produkt (Air Freight, AFR). Der Transport von verschiedenen Herkunftsorten in China per Zug nach Urumqi und von dort per Flugzeug nach Europa dauert nur neun Tage. Selbst Kunden aus der High-Tech-Branche können sich vorstellen, diesen zuverlässigen Service zu nutzen.
- **SEAIR** verbindet unser Seefracht-Produkt (Ocean Freight, OFR) und AFR und bedient mittlerweile hauptsächlich Routen von China und Hongkong über Dubai nach Europa. Der erste Streckenabschnitt wird per Schiff zurückgelegt. In Dubai werden die Container dem Lufttransport übergeben. Die Transportzeit liegt zuverlässig bei 18–22 Tagen (von Tür zu Tür).
- **International Rail Services** wurden 2010 mit ersten Verbindungen von China nach Russland, Kasachstan und in die GUS-Länder getestet. Im Februar 2011 wurden diese Schienentransport-Services schließlich eingeführt. Ende März 2011 wurde in enger Zusammenarbeit mit DHL Freight Euroconnect und DHL Global Forwarding Zentral- und Osteuropa eine direkte Verbindung von China nach Europa in Betrieb genommen, die Zollabfertigung sowie Weitertransport oder direkte Verteilung am Zielort bietet.
- **Cross-Border Trucking** verbindet zurzeit China und Vietnam. Verbindungen von China nach Thailand, Malaysia und Singapur, einschließlich Rücktransporte, werden in Kürze eingeweiht. Unsere Kunden profitieren von einem zuverlässigen Straßennetz in Asien (Asian Road Network, ARN) mit zeitgenauer Lieferung und – noch wichtiger – mit hohen Sicherheitsstandards.



CO<sub>2</sub>-Effizienzsteigerung im Vergleich zu AIR ~ 25 %

CO<sub>2</sub>-Effizienzsteigerung im Vergleich zu AIR ~ 42 %

### **Management unserer Subunternehmer**

Um unser globales Express- und Logistiknetzwerk erfolgreich betreiben zu können, greifen wir neben unserer eigenen Flugzeug- und Fahrzeugflotte auch auf die Fahrzeuge externer Transportdienstleister zurück. Rund 80 % des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unseres Konzerns entstehen durch fremd vergebene Transportleistungen. Die Effizienz unserer Subunternehmer ist Teil unseres CO<sub>2</sub>-Effizienzzieles, das wir bis 2020 erreichen wollen. Dementsprechend ist das Management der CO<sub>2</sub>-Performance dieser Transportdienstleister ein wesentliches Element unseres GoGreen-Programms.

### **Straßentransport**

Im Bereich Straßentransport ist es eine besonders große Herausforderung, Transparenz und Engagement der Subunternehmer zu erzielen, da wir eine große Zahl von Dienstleistern beauftragen und es nur begrenzt Industriestandards gibt. Im vergangenen Jahr haben wir einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz und effizienterem Management bezüglich unserer Subunternehmer im Straßenverkehr getan.

Gemeinsam mit führenden Unternehmen verschiedener Branchen haben wir eine europäische Arbeitsgruppe zur Steigerung von Transparenz hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr in Europa ins Leben gerufen. Gemeinsam mit Heineken, IKEA, Kraft Foods, TNT, UPS und weiteren internationalen Unternehmen arbeitet Deutsche Post DHL an der Einführung eines standardisierten Systems zur Erfassung und zum Reporting von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr. Dieses Projekt ist in Anlehnung an die erfolgreiche SmartWay-Partnerschaft des US-amerikanischen Umweltbundesamts (Environment Protection Agency) entstanden.

### **Lufttransport**

Über den Einsatz unserer eigenen Flugzeuge hinaus benötigen wir für den Transport der Güter unserer Kunden auch Kapazitäten von Partner-Fluglinien. Die Luftfracht-Sparte von DHL Global Forwarding unterhält einen reibungslosen Einkaufs- und Leistungsprozess mit allen großen Fluggesellschaften. Umweltfreundliches Beförderungsmanagement gilt bei DHL Global Forwarding als eine unabdingbare Voraussetzung bei der Wahl eines Vertragspartners.

Daten zur Umweltleistung sind neben Streckennetzdaten Bestandteil der Bewertungsskala für Frachtunternehmen. Die Flottenmerkmale der Fluggesellschaften und die Frachtmengen von DHL Global Forwarding zeigen, welchen Einfluss unsere Geschäftsentscheidungen auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen nehmen. So können wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß effizient managen.

### **Seetransport**

Seeschiffe sind umweltfreundlicher als Flugzeuge oder Fahrzeuge. Entscheidende Faktoren für die CO<sub>2</sub>-Bilanz von Seefracht sind die Konstruktion der Schiffe, die Fahrtgeschwindigkeit, die Art des Treibstoffs und die Kapazitätsauslastung.

Da wir keine eigenen Schiffe besitzen, unterliegen diese Faktoren nicht unserer direkten Kontrolle. Um die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer Seetransportdienstleister zu verbessern, benötigen wir größere Transparenz über die Zusammenstellung der Flotten und müssen an der Entwicklung führender Industriestandards teilhaben. Aus diesen Gründen stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Subunternehmern und beteiligen uns an entsprechenden Branchenplattformen.

Der Seefracht-Bereich von DHL Global Forwarding hat mit der Carrier Score Card eine Umweltbewertungsskala eingeführt, die dabei hilft, regelmäßig die Effizienzverbesserungen unserer strategischen und bevorzugten Partnerunternehmen zu kontrollieren. Die Emissionsfaktoren der Frachtunternehmen werden nach Transportroute, befördertem Volumen und Auslastung gewichtet und in virtuellen CO<sub>2</sub>-Kosten ausgedrückt. Um die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer strategischen Partner zu verbessern, gehen diese CO<sub>2</sub>-Kosten als Kennzahl in das Lieferantenmanagement ein.

Die Clean Cargo Working Group der BSR hat großen Einfluss auf Transparenz und einschlägige Regelungen im Bereich Seefracht. Wir sind ein Mitglied dieser Arbeitsgruppe aus über 25 Frachtführern und -unternehmen. Das gemeinsame Ziel ist die Entwicklung einer Methode zum besseren Verständnis der Auswirkungen des Transportwesens entlang 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 CO<sub>2</sub>-Berechnung im Hinblick auf die Emissionen Dritter (Scope 3-Emissionen) beim Seetransport weiterentwickeln.

### **Schienentransport**

Züge gehören zu den effizientesten Transportmitteln. Für DHL ist der Transport auf der Schiene ein Schlüsselement intermodaler Lösungen. In Schweden erzielte DHL Freight im Rahmen einer erfolgreichen Initiative beachtliche CO<sub>2</sub>-Effizienzverbesserungen. Mit einem eigens entwickelten Blockzug-Konzept wurde die Beförderung von Massengütern von der Straße auf ein intermodales System verlegt. Auf einer hoch frequentierten Verbindung werden Güter vom schwedischen Malmö über Dänemark nach Duisburg transportiert.

Ziel des Projekts war es, Kosten zu sparen, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und die Transportleistung zu verbessern. Der intermodale Blockzug startete seine Fahrt im Januar 2010 und absolviert seitdem sechs Rundfahrten pro Woche (Abfahrt täglich von Montag bis Samstag). Mit einer Kapazität von 1.700 Tonnen (Bruttogewicht) pro Richtung und Zug können im Langstreckentransport bis zu 20 % CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden.

## Flotte

Das Betreiben einer Flotte von Fahrzeugen und Flugzeugen gehört zum Kern des Logistikgeschäfts. Und genau hier können wir CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen. Wir erneuern und modernisieren unsere Luftflotte regelmäßig und investieren in unsere Fahrzeugflotte: Wir ersetzen alte Fahrzeuggenerationen, setzen alternative Technologien und Kraftstoffe ein und sensibilisieren unsere Fahrer für umweltschonendes Verhalten.

### Lufttransport

Der zuverlässige Transport zeitkritischer Dokumente und Güter 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. Auf dem Hintergrund der anhaltenden Abhängigkeit des Flugverkehrs von fossilen Brennstoffen ist sie für den größten Anteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen unter unserer direkten Kontrolle verantwortlich. Wir investieren in effizientere neue Flugzeuggenerationen, wenn wir Teile der Flotte austauschen, um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Flugzeuge zu reduzieren. Neuere Flugzeuge sind zudem leiser und stoßen weniger Luftschadstoffe wie etwa Stickoxide (NO<sub>x</sub>) aus.

Am 31. Dezember 2010 lag die Zahl unserer eigenen und unserer gecharterten Düsenflugzeuge bei 147. Der leichte Anstieg in den Kapazitäten gegenüber 2009 ist auf die Erholung des Geschäfts im vergangenen Jahr zurückzuführen. Insgesamt haben wir unsere Flugzeugflotte weiter modernisiert und ältere Flugzeugtypen wie DC-8 und Boeing 727 durch neuere Flugzeuge wie die Boeing 757 ersetzt. Wir haben außerdem vier zusätzliche Boeing 777 Freighters – die Effizientesten ihrer Klasse - für unsere Langstreckenflotte angeschafft.

Flugzeugflotte	2008 <sup>1)</sup>	2009 <sup>1)</sup>	2010
<b>Düsenflugzeuge gesamt</b>	227	136	147
<b>ICAO NO<sub>x</sub>-Emissionsstandards<sup>2)</sup></b>			
CAEP/2	149	103	119
CAEP/4	93	68	85
CAEP/6	38	38	49
<b>ICAO Lärmstandards<sup>3)</sup></b>			
Chapter 3	224	133	144
Chapter 4	61	61	69
Mit Hush Kits (Schalldämpfung) ausgestattet	82	24	20

<sup>1</sup> Diese Daten wurden 2010 erstmals durch PwC geprüft. Daten aus 2008 und 2009 waren nicht Gegenstand der Prüfung. 2008 und 2009-Daten angepasst.

<sup>2</sup> Die von der internationalen Zivilluftfahrtorganisation (International Civil Aviation Organization, ICAO) in „ICAO Annex 16 – Volume 2“ festgelegten NO<sub>x</sub>-Emissionsstandards für Düsenjets 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 Flugzeuge, die nach dem 1. Januar 2008 hergestellt wurden.

<sup>3</sup> 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.

### Weitere Effizienzsteigerungen im Luftverkehr bei DHL Express

Mit der Flottenerneuerung und der Einführung hoch effizienter Flugzeuge reduziert DHL Express CO<sub>2</sub>-Emissionen und investiert in den Aufbau eines modernen und effizienten Netzwerks. Alte Flugzeugmodelle, beispielsweise die McDonnell Douglas DC-9, sind bereits ausrangiert worden; andere Modelle wie die Boeing 727 werden nach und nach ausgetauscht.



Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

An ihrer Stelle setzen wir – vor allem auf Langstrecken – neue Flugzeuggenerationen ein. Die Boeing 777 Freighter wird auf Strecken von Europa nach Asien eingesetzt, während mit Winglets ausgestattete Boeing 767 Freighters Verbindungen zwischen Europa und den USA bedienen.

„Wir arbeiten entschieden daran, Flugzeuge mit effizienteren Motoren und größere Flugzeugtypen einzusetzen, die weniger Treibstoff pro transportiertem Kilo verwenden als kleinere Flugzeugtypen.“

**Robert Hayers, Vice President Fleet Planning, DHL Express**

DHL Express hat mit der Partnerfluggesellschaft Tasman Cargo Airlines (TCA) die Boeing 757 an den Start gebracht und kann damit neuseeländischen und australischen Kunden größere Kapazitäten und „grünere“ Leistungen anbieten. Die Boeing 757 von DHL und TCA fliegt fünf Mal pro Woche von Sydney nach Auckland und zurück. Sie ist rund 25 % CO<sub>2</sub>-effizienter und wesentlich leiser als die B727.

„Wir sind der einzige Expressdienstleister mit Charterflügen zwischen Australien und Neuseeland. Der Handel zwischen diesen Ländern wird immer wichtiger. Alleine im Jahr 2009 konnten wir hier eine deutliche Zunahme von Sendungen verzeichnen; wir wollen deswegen unsere Kapazitäten weiter ausbauen, um unseren Kunden schnelleren und häufigeren Service zu bieten. Wir sind stolz darauf, dass es uns gelungen ist, gemeinsam mit TCA den Betrieb der Boeing 757 erfolgreich aufzunehmen.“

**Gary Edstein, Senior Vice President, Oceania, DHL Express**

Zusätzlich zur Flottenerneuerung setzt DHL Express außerdem umfassende betriebliche Maßnahmen um, die der Effizienzsteigerung im Luftverkehr dienen. Mit Schulungen und technischen Maßnahmen wird erreicht, dass Motoren und Hilfsturbinen so schnell wie möglich ausgeschaltet und Flugzeuge mit optimaler Geschwindigkeit geflogen werden. Außerdem werden Start- und Landevorgänge effizient geplant.

## Landtransport

Unsere Straßenflotte hat einen beträchtlichen Anteil an dem CO<sub>2</sub>-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. 2010 wurde unsere alternative Flottenstrategie mit dem Green Fleet Award der FleetCompany, einem Tochterunternehmen vom TÜV Süd, ausgezeichnet.

Unsere Initiative zur Effizienzsteigerung unserer Fahrzeuge basiert auf den folgenden drei 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

## Austausch von Fahrzeugen

Wir ersetzen Fahrzeuge, wenn neuere Technologien und sparsamere Modelle, die den Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduzieren, verfügbar und erschwinglich sind. Der Austausch wird auf der Grundlage der Total Cost of Ownership vorgenommen. Die Treibstoffkosten sind in dieser Rechnung berücksichtigt. EURO 4 ist mittlerweile der häufigste Emissionsstandard in unserer europäischen Straßenflotte. 2010 entsprachen 60 % unserer eigenen Fahrzeuge in Europa diesem oder höheren Emissionsstandards, einschließlich des EEV-Standards (Environmentally Enhanced Vehicles). Ein besonderer Erfolg war die Erhöhung des Anteils an EURO-5-Fahrzeugen auf 4.510 im Jahr 2010 (2009: 1.426).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Die EURO-Emissionsstandards sind ein Indikator für das technische Leistungsprofil unserer Straßenflotte in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Effizienz und weitere Emissionen.

<b>Straßenfahrzeuge Europa<sup>1)</sup> EURO-Emissionsstandards</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
EURO 1 und andere	341	1.107
EURO 2	6.237	6.049
EURO 3	21.464	17.840
EURO 4	35.257	38.338
EURO 5	1.426	4.510
EEV 1 <sup>2)</sup>	163	180

1 Zahlen ohne Fahrzeuge in einigen Ländern, für die noch keine Emissionsklassen berichtet werden (2009: 11.239; 2010: 3.478). Dies wurde bei der Analyse der Daten für unsere europäische Straßenflotte berücksichtigt.

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

### Neu gegen alt: Sparsame LKW von Volvo

2010 hat Deutsche Post DHL eine Vereinbarung mit Volvo Trucks über die Lieferung von 1.800 neuen sparsamen LKW geschlossen, die in Großbritannien, Finnland und Schweden eingesetzt werden sollen. Sie werden im Laufe der nächsten zwei Jahre für Aktivitäten von DHL Express, DHL Freight und DHL Supply Chain in Betrieb genommen. Die LKW entsprechen der EURO-5-Stufe und werden nach und nach alte Fahrzeuge (EURO 3) ersetzen.

„Wir sind stolz darauf, zu den bevorzugten Lieferanten von Deutsche Post DHL zu gehören. Wir verfolgen das gleiche Ziel: nachhaltiges Wachstum. Wir möchten unsere Zusammenarbeit weiter ausbauen, vor allem im Hinblick auf Umweltthemen, um gemeinsam Wege und Lösungen für den Umgang mit den Herausforderungen zu finden, mit denen sich der Transportsektor auseinandersetzen muss.“

**Staffan Jufors, President und CEO, Volvo Trucks**

### Alternative Technologien und Kraftstoffe

Wir testen und verwenden alternative Fahrzeugtechnologien und Kraftstoffe, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen und lokalen Luftschadstoffen unserer Flotte zu senken. 2010 haben wir mehr als 1.100 Fahrzeuge mit nichtkonventionellen Antriebssystemen oder alternativen Kraftstoffen betrieben. Außerdem nehmen wir effizienzsteigernde Modifikationen an konventionellen Fahrzeugen vor, beispielsweise in Form von aerodynamischen oder elektronischen Anpassungen. In Deutschland haben wir im letzten Jahr beispielsweise bei rund 1.300 mittelschweren LKW aerodynamische Frontschürzen eingebaut. In Großbritannien sind für uns mehr als 630 aerodynamisch optimierte Teardrop-Anhänger im Einsatz.

Insgesamt haben wir am 31.12.2010 mehr als 3.000 Fahrzeuge mit nichtkonventionellen Antriebssystemen und alternativen Kraftstoffen oder elektronischen bzw. aerodynamischen Modifikationen betrieben.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
 > Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

<b>Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben</b>	<b>2008</b>	<b>2009<sup>1)</sup> (neu)</b>	<b>2010</b>
Elektro / Brennstoffzelle	4	12	22
Hybrid Diesel / Benzin	4	25	46
NExBTL Biokraftstoff der zweiten Generation <sup>1)</sup>	–	10	10
CNG (Erdgas) / Biogas	305	395	739
LPG (Flüssiggas)	231	173	30
Ethanol	–	342	274
<b>Insgesamt</b>	<b>544</b>	<b>957</b>	<b>1.121</b>

1 Entsprechend unserer überarbeiteten Strategie zur Verwendung von Biokraftstoffen werden Biodiesel, Rapsöl und andere Biokraftstoffe der ersten Generation in diesen Statistiken nicht mehr erfasst.

Das Thema Elektro-Mobilität auf breiter Ebene anzustoßen war ein Schwerpunkt unserer alternativen Flottenstrategie im vergangenen Jahr. Deutsche Post DHL hat in die Pilotierung von über 80 Elektrofahrzeugen investiert, die 2010 und 2011 in Deutschland, den USA und Finnland eingeführt werden. 11 weitere Elektro-Lastwagen sind bereits in Großbritannien in Betrieb. Im Mittelpunkt unserer strategischen Maßnahmen steht der Einsatz von Elektrofahrzeugen bei der Abholung und Zustellung von Sendungen auf kurzen Strecken mit häufigem Start-Stopp-Betrieb.

### **E-Mobilität in der Paketzustellung**

DHL Paket testet als erstes Partnerunternehmen den Iveco Electric Daily. Zehn der 3,5 t schweren Elektrofahrzeuge kommen bei der Paketzustellung in deutschen Städten zum Einsatz, unter anderem in Berlin, Bonn und Hamburg.

„Wir testen mit dem ersten europäischen 3,5 t Transporter mit elektrischem Antrieb eine zukunftsfähige Technologie in unserem Kerngeschäft. Wir erhoffen uns grundlegende Erkenntnisse für die Weiterentwicklung alternativer Fahrzeuge. Deutsche Post DHL möchte der Vorreiter in Sachen Klimaschutz werden.“

**Thomas Zuber, Geschäftsbereichsleiter Auslieferung BRIEF und DHL Paket, Deutsche Post DHL**

### **E-Mobilität in der Briefzustellung**

In Zusammenarbeit mit Daimler testen wir den Mercedes-Benz Vito E-CELL im Geschäftsbereich BRIEF in Deutschland. Fünfzehn 2,8 t schwere Fahrzeuge werden vier Jahre lang in Berlin und Stuttgart für die Zustellung (BRIEF) eingesetzt. Die Deutsche Post wird gemeinsam mit dem Fahrzeughersteller den Verbrauch und die Reichweite der Fahrzeuge erfassen. Die Ergebnisse sollen der Weiterentwicklung von Elektrofahrzeugen im Segment „leichte Nutzfahrzeuge“ dienen.

„Wir testen die Zuverlässigkeit der Vito E-CELL-Transporter für unseren Brief- und Paketzustelldienst unter echten Bedingungen. So unterstützen wir den Hersteller dabei, mittelfristig die Marktreife zu erreichen und die Fahrzeuge wirtschaftlich vertretbar herstellen zu können.“

**Joachim Wessels, Mitglied des Vorstands Unternehmensbereich BRIEF, Deutsche Post DHL**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
 > Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Deutsche Post DHL hat das Engagement im Bereich Hybridtechnologie weiter ausgebaut. 2010 wurde ein exklusives Hybrid-Pilotprojekt mit Daimler erfolgreich abgeschlossen. Fünf Atego Blue Tec Hybrid-12-t-LKW von Mercedes-Benz wurden 20 Monate lang im Unternehmensbereich BRIEF getestet; die Pilotphase hat die Vorteile aufgezeigt, die diese Fahrzeuge beim Einsatz im Tagesgeschäft haben würden. Im Vergleich zu herkömmlichen LKW des gleichen Typs erzielten die Hybridfahrzeuge Kraftstoffeinsparungen von bis zu 5 %. Das ist an sich schon ein gutes Ergebnis, birgt aber noch erhebliches Potenzial für künftige Entwicklungen. Beide Partner profitierten von diesem Pilotprojekt: Daimler erhielt Anregungen für die Weiterentwicklung der Elektronik, während Deutsche Post DHL die Ergebnisse zur Verbesserung des Fahrverhaltens verwenden kann. Technische Ausgereiftheit und gut ausgebildete Mitarbeiter sind die Voraussetzung dafür, dass das erwartete Einsparpotenzial von 10–15 % vollständig ausgeschöpft werden kann.

Die gewonnen Erkenntnisse flossen in die Entwicklung der zweiten Generation des Mercedes-Benz Atego ein, der Mitte 2011 gebaut werden wird. Deutsche Post DHL wird die Zusammenarbeit mit Daimler verlängern und im Unternehmensbereich BRIEF und bei Frachtsubunternehmern 36 Monate lang zehn neue Fahrzeuge testen.

Aus unserer Zusammenarbeit mit Volvo ist eine andere erfolgreiche Hybridinnovation entstanden:

### **DHL Supply Chain testet ersten 18-t-Hybrid- LKW der Welt**

Gemeinsam mit Volvo Trucks testet DHL Supply Chain den ersten 18-t-Hybrid-LKW. Dieses Hybridfahrzeug verfügt über einen Elektro- und einen Dieselmotor, die zusammen oder einzeln benutzt werden können und erzielt reduzierten Verbrauch, niedrigere Emissionen und geringere Lärmemissionen. Der LKW ist außerdem mit einem „Teardrop“-Auflieger des Herstellers DON-BUR ausgestattet. Insgesamt werden für die zweijährige Testphase Kraftstoff- und CO<sub>2</sub>-Einsparungen von bis zu 15 % erwartet.

„Das ist die weltweit erste Hybridlösung für 18-t-LKW der Welt. Sparsame Fahrzeuge senken außerdem Kosten. Ein wichtiger Faktor, den man nicht außer Acht lassen darf, wenn man bedenkt, dass alle Unternehmen sehr um Effizienzverbesserungen bemüht sind.“

**Ian MacAulay, Innovation Manager, UK Fleet Engineering Services, DHL Supply Chain**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Wir führen nicht nur alternative Antriebssysteme ein, sondern testen auch aerodynamisch optimierte Fahrzeuge und setzen sie in unserer Flotte ein, um den Kraftstoffverbrauch zu senken und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

### **Einführung des Teardrop-Anhängers**

Ein gutes Beispiel für aerodynamisch optimierte Fahrzeuge ist der Teardrop-Anhänger, den wir gemeinsam mit dem Hersteller DON-BUR entwickelt haben und in unserem DHL Supply Chain-Netzwerk betreiben. Ende 2010 waren über 630 Teardrop-Anhänger in unserer Flotte in Großbritannien im Einsatz. Mit jedem von ihnen werden 6–11 % CO<sub>2</sub> eingespart (abhängig von der Betriebsart); insgesamt sind das durchschnittliche 1.900 Liter Diesel, die wir pro Jahr pro 80.000 gefahrene Kilometer einsparen. 2010 haben wir mit dem Test des ersten Teardrop-Anhängers auf dem europäischen Festland begonnen.

### **Aerodynamik-Pilotprojekt mit Subunternehmern**

In einem Pilotprojekt von DHL Freight und DHL Solutions & Innovations werden aerodynamische Teile für den Einbau in LKW getestet, um weitere Einsparmöglichkeiten zu prüfen. Es handelt sich dabei um eine Kooperation mit den LKW-Ausrüstern Scania und Krone, dem polnischen Frachtunternehmen Batim und dem IT-Dienstleister EXA. Ziel ist, herauszufinden, welche Arten aerodynamischer Aufbauten maximales Einsparpotenzial eröffnen.

Die Ergebnisse der ersten Simulationsversuche haben gezeigt, dass die Kombination von Ergänzungen wie seitliche Windabweiser oder Batterieabdeckungen, die den Luftwiderstand verringern, Kraftstoffeinsparungen von 2–5 % ermöglichen können. Die Ergebnisse der Tests werden uns dabei helfen, potenzielle Frachtpartner zu identifizieren, mit denen wir den Kunden CO<sub>2</sub>-reduzierte Leistungen anbieten können.

Alternative Kraftstoffe spielen neben neuen Technologien sowie aerodynamischen und elektronischen Modifikationen eine wichtige Rolle, um Logistikprozesse zu optimieren. Fossile Brennstoffe sind ein knappes Gut. Gleichzeitig stellen alternative Technologien noch keine geeigneten Lösungen für alle Strecken dar (z. B. begrenzte Reichweite bei Elektrofahrzeugen oder Kraftstoffabhängigkeit bei Hybridfahrzeugen). Deswegen unterstützen wir die Prüfung und Verwendung von alternativen Kraftstoffen. Zurzeit stehen der nachhaltigen Gewinnung von Biokraftstoffen jedoch verschiedene Probleme im Weg. Vor diesem Hintergrund hat Deutsche Post DHL 2010 die konzernweit geltende Richtlinie für die Verwendung von flüssigen Biokraftstoffen eingeführt, die die folgenden zentralen Verpflichtungen festlegt:

- Die Unterstützung und der Einsatz von Biokraftstoffen sind nur realistisch, wenn eine internationale Regulierung geschaffen wird, die Transparenz in der gesamten Produktionskette einschließlich einer konsistenten Lebenszyklusanalyse sicherstellt.
- Deutsche Post DHL fordert derartige internationale Regelungen und Rechtsvorschriften zur Sicherstellung einer nachhaltigen und transparenten Herstellung von Biokraftstoffen. Bis zur Erfüllung dieser Anforderungen wird Deutsche Post DHL, außer in Forschungs- und Entwicklungsprogrammen zum Schutz der Umwelt und zur Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Logistik-Dienstleistungen, keine flüssigen Biokraftstoffe einsetzen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

- Deutsche Post DHL beschränkt sich daher auf Pilotprojekte zur Untersuchung der operativen Nutzbarkeit von flüssigen Biokraftstoffen der 1. Generation plus sowie der 2. und 3. Generation. Voraussetzung für die Förderung von Pilotprojekten ist die Einhaltung unserer strikten Nachhaltigkeitskriterien.
- Insbesondere unterstützt Deutsche Post DHL keine flüssigen Biokraftstoffe der 1. Generation, da hier keine Fortschritte mehr erwartet werden. Die notwendige Fahrzeugumrüstung, höhere Wartungsanforderungen sowie der Wettbewerb der Kraftstoff- mit der Lebensmittelproduktion („Food-versus-Fuel“) sind die wesentlichen Gründe dafür, dass Biokraftstoffe der 1. Generation nicht unterstützt werden.

### **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 Kraftstoff sparendem Fahren.

Ein Beispiel ist unsere „Sprintspar“-Kampagne, die 2008 in Deutschland ins Leben gerufen wurde. Bis Ende 2010 wurden im Vergleich zu 2008 rund 4,8 Mio. Liter Diesel eingespart. Das haben wir den Fahrern der 46.000 Fahrzeuge von Deutsche Post in Deutschland zu verdanken, die Kraftstoff sparendes Fahrverhalten umgesetzt und Routen optimiert haben. Zusätzliche technische Maßnahmen haben die Fahrer dabei unterstützt.

„Ein großer Erfolg! Das Projektteam hat lange darüber diskutiert, wie wir unsere Fahrer am besten für ihre hervorragenden Leistungen belohnen können. Der Preis sollte natürlich auch etwas mit dem Thema ‚Sprit sparen‘ zu tun haben.“

**Gerhard Stüber, Leiter Transportressourcen-Management für BRIEF/PAKET, Deutsche Post DHL**

Im Frühjahr 2010 erhielten die besten Fahrer mobile Navigationsgeräte für ihre Privatwagen. Alle Mitarbeiter in den Verteilzentren, Zustellbasen und Fahrerteams, die sich mit Vorschlägen und Ideen zur Förderung des umweltbewussten Fahrverhaltens besonders hervorgetan haben, wurden ebenfalls mit einem Navigationssystem belohnt.

Technische Geräte können gutes Fahrverhalten unterstützen. 2010 hat Deutsche Post mit 34 LKW und Postzustellfahrzeugen „Diamond Driver“-Boxen getestet. Sie zeichnen das Fahrverhalten auf und belohnen gleichmäßiges Fahren, niedrige Leerlaufdrehzahlen oder sanftes Bremsen über ein Bonuspunktesystem. Über eine webbasierte Anwendung erhalten die teilnehmenden Fahrer Echtzeit-Feedback beziehungsweise Tipps, wie sie ihr Fahrverhalten verbessern können. Damit werden bereits bis zu 10 % Kraftstoffeinsparungen erzielt.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Gebäude

Mit einfachen Ideen und innovativen Technologien verbessern wir die Effizienz unserer eigenen Gebäude und die der Gebäude unserer Kunden. Wir setzen grüne Technologien ein und verpflichten uns bei Neubauten zur Einhaltung von Umweltstandards. Durch intelligente Beleuchtungs-, Heiz- und Kühlkonzepte verbessern wir die Energieeffizienz bestehender Gebäude. Wir setzen außerdem vermehrt auf erneuerbare Energien.

### Umweltfreundliche Gebäude

#### 1. *Modernes Lager für DHL Express*

Seit September 2010 pachtet der Bereich Real Estate der Deutschen Post DHL eine moderne und effiziente Anlage für DHL Express in Kielce (Polen). Neben einem 1.820 m<sup>2</sup> großen Lager verfügt die Einrichtung über 584 m<sup>2</sup> Bürofläche und zeichnet sich durch verschiedene grüne Eigenschaften aus, die die Effizienz des Gebäudes erhöhen. Zum Heizen wird Brennwerttechnik mit niedriger Eintrittstemperatur verwendet. Außerdem reduziert die Isolierung des Gebäudes den Wärmeverlust. Das Lüftungssystem wird mit Wärmerückgewinnung betrieben. Ein effizientes Beleuchtungskonzept leistet ebenfalls einen großen Beitrag zur Senkung des Energieverbrauchs. Die einzelnen Bereiche der Anlage sind mit separaten Beleuchtungssystemen ausgestattet. Auf den Fluren und in den Aufenthaltsräumen sind Bewegungsmelder installiert. Außerdem gelangt Sonnenlicht durch zahlreiche Fenster und Deckenlichter, die insgesamt 20 % der Fläche des Daches und der Gebäudehülle einnehmen. Auch Regenwasser wird gesammelt und für die Toilettenspülung verwendet.

#### 2. *Zertifiziertes Logistikzentrum von DHL Global Forwarding in Bielefeld*

DHL Global Forwarding betreibt in Bielefeld ein grünes Lager. Das 2009 errichtete Gebäude liegt nahe der Autobahn und nicht weit entfernt von wichtigen Kunden. Somit profitiert das Lager von einer hervorragenden Infrastruktur. Das Gebäude umfasst 7.300 m<sup>2</sup> Lagerraum und 700 m<sup>2</sup> Bürofläche und erhielt für die umweltfreundliche Architektur das Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) (<http://www.dgnb.de>) in der Kategorie Silber. Das ist mit einer Solaranlage, besonderer Isolierung und einer Wärmerückgewinnungsanlage ausgerüstet.

### Grüne Technologien

Insbesondere die Beleuchtungstechnik hat in unseren Gebäuden ein besonders hohes Potenzial zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Wir führen bereichsübergreifend verschiedene Tests und Projekte mit innovativen Beleuchtungssystemen durch:

- DHL Global Forwarding hat in Amerika eine gemeinsame Aktion zum Austausch von Lampen ins Leben gerufen. Schwerpunkt des Programms ist die Installation von Energiesparlampen. Es ist zunächst in den USA gestartet und wird später auf Kanada und Mexiko ausgedehnt.
- DHL Supply Chain unterstützt Programme zur Förderung CO<sub>2</sub>-armer Beleuchtung an mehr als 120 internationalen Standorten.

- Die Deutsche Post hat veraltete T8-Leuchtmittel in ihren Briefzentren in Greven und Straubing gegen aktuelle Beleuchtungssysteme ausgetauscht.
  - Straubing: In der Produktionshalle im Briefzentrum Straubing wurden die T8-Leuchtmittel durch T5-Leuchtmittel ersetzt. Das neue Beleuchtungssystem ist mit einer Lichtkontrollfunktion ausgestattet. Entsprechend eines voreingestellten Helligkeitswertes wird die Beleuchtung über aktive Sensoren ständig reguliert. Erste Messungen ergaben Stromeinsparungen von 30 %.
  - Greven: In der Produktionshalle im Briefzentrum Greven wurden die T8-Leuchtmittel durch LED-Leuchtmittel (Leuchtstoffröhren) ersetzt. LED-Leuchten zeichnen sich durch deutlich längere Lebensdauer sowie geringeren Wartungsaufwand aus und geben helleres Licht. Erste Messungen ergaben Stromeinsparungen von 50–60 %.

### **Ökostrom**

Soweit verfügbar und wirtschaftlich, nutzen wir Strom aus verifizierten erneuerbaren Quellen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks unserer Gebäude. Seit Januar 2009 besteht ein Rahmenvertrag, der die Nutzung von grünem Strom für alle Gebäude unter unserer direkten Kontrolle in Deutschland sicherstellt. Insgesamt 85 % der Energie, die wir in Deutschland verbrauchen, stammt aus erneuerbaren Quellen. Das reduziert unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum herkömmlichen Strom-Mix um rund 250.000 Tonnen jährlich.

Auf Konzernebene macht Strom aus erneuerbaren Quellen ungefähr 37 % unseres Gesamtverbrauchs aus. Das ist ein kleiner Anstieg gegenüber dem Vorjahr (2009: 32 %). In Australien, Belgien, Dänemark, Luxemburg und Schweden decken erneuerbare Energien mindestens 70 % des jeweiligen Stromverbrauchs ab. Darüber hinaus benutzen wir Ökostrom für unsere Gebäude in Australien, Irland, Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen, der Schweiz und Großbritannien.

„Durch unsere Kunden sehen wir, dass GoGreen immer mehr Beachtung findet. Wir untersuchen vor diesem Hintergrund, wie werthaltig es ist, Garantien über die Verwendung grüner Energie zu geben.“

**Philippe Beentjes, CFO DHL Freight Benelux**

## Weitere Umweltfaktoren managen

Angesichts unseres Kerngeschäfts – Brief und Logistik – konzentrieren sich unsere Umweltmanagementaktivitäten auf die größte Herausforderung unserer Branche: CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch Verbrennung von fossilen Brennstoffen zum Betrieb unserer Straßen- und Luftflotte sowie durch die Heiz-, Kühl- und Stromsysteme in unseren Gebäuden entstehen. Wir sind uns jedoch der Tatsache bewusst, dass unsere Arbeit auch andere Auswirkungen auf die Umwelt hat. Auch diese werden von Maßnahmen im Rahmen unseres GoGreen-Programms mit dem Ziel abgedeckt, die Umwelteinflüsse unseres Unternehmens zu minimieren.

Wir haben eine Methode zur Einführung von Umweltmanagementsystemen sowie entsprechende konzernweit geltende Richtlinien, Programme und Prozesse zur nachhaltigen Beschaffung entwickelt, um die in der Regel lokalen weiteren Umwelteinflüsse besser managen zu können.

### 1) Umweltmanagementsysteme:

Mit unserer Methode zur Einführung von Umweltmanagementsystemen stellen wir das Management unsere Umwelteinflüsse und die Einhaltung der ISO 14001 auf lokaler und Länder-Ebene sicher. Einen wichtigen Beitrag zur Minimierung unserer Umweltauswirkungen leistet nachhaltige Beschaffung.

### 2) Weitere Umwelteinflüsse:

In diesem Teil beschreiben wir unseren Ansatz für andere signifikante Umwelteinflüsse, die nicht direkt mit unserem CO<sub>2</sub>-Effizienzziel verbunden sind.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Umweltmanagementsysteme

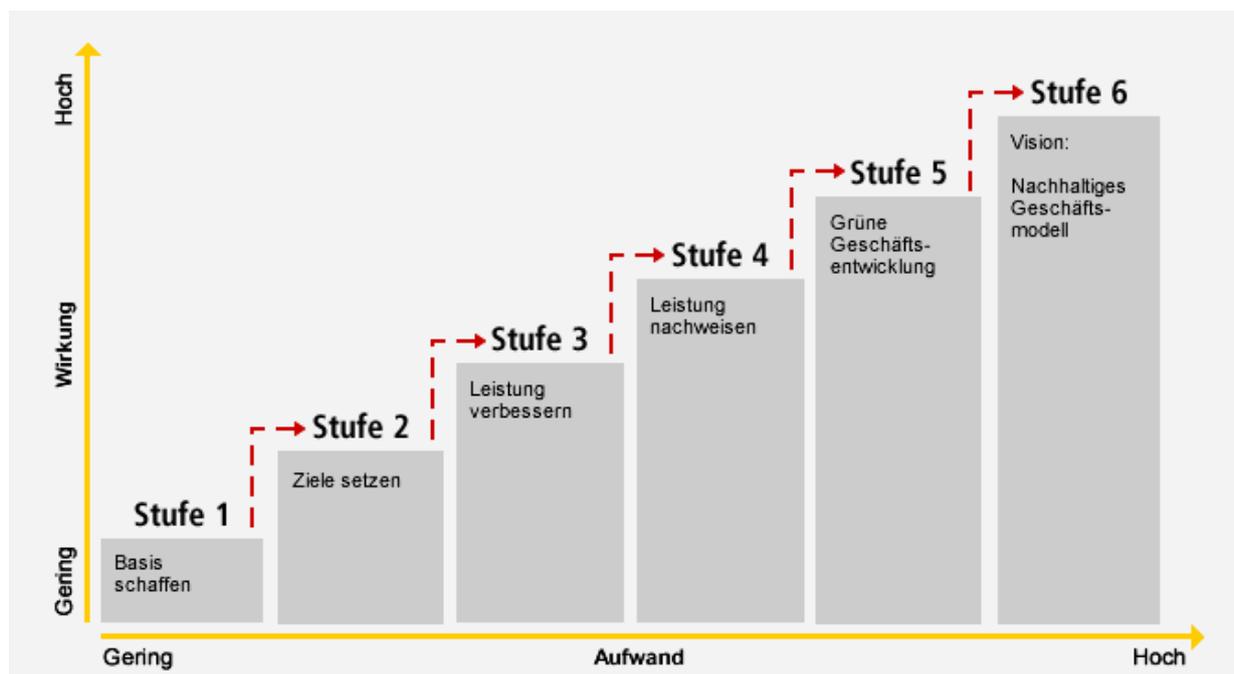
Unser Konzern hat eine eigene Methode entwickelt, um weltweit die standardisierte Einführung von Umweltmanagementsystemen zu unterstützen: Der Sechs-Stufen-Prozess. Er dient der Umsetzung von GoGreen und führt die Methodologie der ISO 14001 an einzelnen Standorten oder auf Länder-Ebene ein. Der Schwerpunkt liegt auf der Minimierung unserer Umwelteinflüsse sowie dem optimierten Einsatz von Ressourcen, insbesondere im Hinblick auf fossile Brennstoffe, aber auch in Bezug auf Faktoren wie Abfall, Wasser und Lärm. Der Prozess sorgt dafür, dass das regionale und lokale Umweltmanagement weltweit einheitlich und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Regelungen umgesetzt wird. So können wir die Prinzipien von Umwelteffizienz und Nachhaltigkeit in unser Alltagsgeschäft einbinden und den Weg zur Einführung von Umweltmanagementsystemen bereiten.

Der Einsatz von Umweltmanagementsystemen im Konzern wird ständig weiterentwickelt. Einige Bereiche haben damit begonnen, ihre Standards in den Bereichen Umwelt, Qualität, Gesundheit und Sicherheit sowie Geschäftskontinuität in einem Rahmenwerk bzw. einem Managementsystem zusammenzuführen.

### Der Sechs-Stufen-Prozess der Deutsche Post DHL

Der Sechs-Stufen-Prozess ist eine Methode, die die standardisierte Einführung von Umweltmanagementsystemen in unserem Konzern unterstützt. Der Prozess legt den Schwerpunkt auf die Bekämpfung der bedeutendsten Umweltrisiken und -probleme. Durch Umsetzung des Sechs-Stufen-Prozesses können alle Standorte und Länderorganisationen aufeinander aufbauende Schritte zur Einführung eines formellen Umweltmanagementsystems auf Grundlage des ISO 14001-Standards einleiten. Dank ihrer Flexibilität ermöglicht die Methode den Ländern, auf verschiedenen Ebenen den lokalen Bedingungen gerecht zu werden, was Raum für maßgeschneiderte Initiativen auf nationaler Ebene lässt.

### Funktionsweise



☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Stufe 1** bildet die Grundlage eines Umweltmanagementsystems, beginnend mit der Übernahme einer Umweltrichtlinie, der Benennung eines Ansprechpartners für Umweltfragen und der Festlegung von Referenzwerten, auf deren Grundlage Ziele festgelegt werden können.

**Stufe 2** setzt Ziele zur Minimierung von Umwelteinflüssen und verfolgt und berichtet Fortschritte anhand dieser Ziele.

**Stufe 3** baut auf den vorherigen Stufen auf mit dem Ziel, die Leistung zu verbessern und den Umfang des Umweltmanagementprogramms zu erweitern.

**Stufe 4** beinhaltet die Erreichung des ISO 14001-Compliance-Status oder der ISO 14001-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems oder der Standorte als wichtigen Meilenstein. Kunden sollten individuelle CO<sub>2</sub>-Emissions-Schätzungen oder -Berichte angeboten werden. Die Auseinandersetzung mit ökologischen Fragen ist jetzt ein integraler Bestandteil des Kommunikationsplans für das Unternehmen.

**Stufe 5** bedeutet, dass sich der Schwerpunkt unter der Geltung eines vollständigen und zertifizierten Umweltmanagementsystems in Richtung innovativer grüner Lösungen verschiebt, die wir unseren Kunden anbieten, einschließlich GOGREEN-Produkte und -Services (soweit anwendbar). Der Austausch und die Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern im Hinblick auf Umweltthemen werden ausgebaut.

**Stufe 6** beschreibt unsere Vision eines nachhaltigen Deutsche Post DHL-Netzwerks, das bei geschäftlichen Entscheidungen soziale, wirtschaftliche und ökologische Gesichtspunkte berücksichtigt.

### ISO 14001-Zertifizierung

Ein bedeutender Schritt in unserem Sechs-Stufen-Prozess ist die Zertifizierung der Umweltmanagementsysteme unserer Unternehmensbereiche an den jeweiligen Standorten nach ISO 14001. 2010 waren 49 % unserer Mitarbeiter weltweit an Standorten beschäftigt, die nach diesem Standard zertifiziert sind (2009: 49 %).

- BRIEF konnte ein stabiles Niveau aufrechterhalten: 88 % der Mitarbeiter arbeiteten 2010 in ISO 14001-zertifizierten Betrieben (2009: 89 %). Die Zertifizierung deckt über 156.000 Mitarbeiter ab und gilt für 4.318 Standorte, einschließlich aller Betriebe des nationalen Brief- und Paketnetzwerks in Deutschland.
- Bei DHL Express arbeiteten über 26.000 Mitarbeiter an 562 ISO 14001-zertifizierten Standorten, vor allem in Europa. Die ISO-Zertifizierungsquote sank auf 28 % (2009: 37 %); Eine Folge des Verkaufs größerer Gesellschaften, deren Geschäft der Transport nationaler Sendungen in Frankreich und Großbritannien war.
- DHL Global Forwarding Freight erreichte eine ISO 14001-Zertifizierungsquote von 72 % (2009: 71 %) für rund 32.000 Mitarbeiter an 613 zertifizierten Standorten in Europa, dem Nahen Osten, Afrika, Asien-Pazifik und Lateinamerika.
- DHL Supply Chain legte einen größeren Schwerpunkt auf die Zertifizierung nach ISO 14001 und erreichte eine Steigerung der Zertifizierungsquote auf 12 % (2009: 5 %). Insgesamt sind 273 Standorte von DHL Supply Chain zertifiziert.

Wir werden die Umsetzung unseres Sechs-Stufen-Prozesses und die Einführung von Umweltmanagementsystemen fortführen, um unsere Umweltleistung an den Standorten und auf Länder-Ebene zu verbessern.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **14001-Zertifizierung in Sainsbury**

Dem DHL Stoke Sainsbury's Lager wurde 2010 mit den Ergebnissen beim jährlichen Audit der BSI, die die Einhaltung der ISO 14001-Bestimmungen für Umweltmanagementsysteme überprüft, eine hervorragende Verbesserung bescheinigt. Unser Einsatz zur Aufrechterhaltung der Umweltmanagementsystem-Standards wird durch verschiedene laufende Projekte unterstrichen, die bereits zu deutlich positiven Ergebnissen geführt haben. Das beinhaltet die Müllreduzierung um 46 % und einen um 12 % geringeren Stromverbrauch in 2010, verglichen zum Vorjahr.

### **Nachhaltige Beschaffung und der Verhaltenskodex für Lieferanten**

Deutsche Post DHL nutzt die Maßnahmen im Bereich Corporate Procurement, um die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen und CO<sub>2</sub>-relevanter Produkte und Services im gesamten Konzern zu erreichen. Unser **Verhaltenskodex für Lieferanten** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/unternehmensbereiche/corporate\\_procurement/lieferanten\\_code\\_of\\_conduct.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche/corporate_procurement/lieferanten_code_of_conduct.html)), eine für unsere Geschäftsbeziehungen grundlegende Richtlinie, beinhaltet umweltrelevante Kriterien und bildet damit die Basis für nachhaltige Beschaffung. Dieser Verhaltenskodex ist ein nachhaltiges Rahmenwerk, das unsere Lieferanten zur Einhaltung ethischer und ökologischer Standards anhält.

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 werden dazu angehalten, ihre jeweiligen Effizienzdaten zur Verfügung zu stellen und bei ihrer eigenen Geschäftstätigkeit Umweltschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

Wir erwarten, dass sich unsere Lieferanten an diese Grundsätze halten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde 2007 eingeführt. Seit 2008 ist er verpflichtender Bestandteil aller neuen Verträge. Da die meisten unserer Lieferantenverträge für ein Jahr abgeschlossen werden, arbeitet der Großteil bereits nach diesen Richtlinien.

Die Etablierung von Kennzahlen für die Umweltleistung im Einkaufsprozess ist eine wichtige Maßnahme von Corporate Procurement. Vor diesem Hintergrund sind die Kriterien Energie- und CO<sub>2</sub>-Effizienz in die Berechnung der „Total Cost of Ownership“ eingegangen. Das soll uns dabei helfen, den Fortschritt unserer Beschaffungsmärkte im Hinblick auf Umweltfreundlichkeit zu messen, damit wir gegebenenfalls auf umweltfreundlichere Quellen umstellen können.

Mit einem speziellen grünen Einkaufsteam, Verantwortlichen für verschiedene Produktgruppen und Regionen und motivierten Mitarbeitern auf der ganzen Welt trägt der Einkauf dazu bei, GoGreen als festen Bestandteil unserer Geschäftsentscheidungen zu etablieren.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Beleuchtung überwachen und grüne Initiativen anstoßen**

„In unserem Büro bin ich der ‚Lichtwächter‘, also die Person, die aufpasst, dass keine Energie durch überflüssige Beleuchtung verschwendet wird. Ich habe auch unseren Stromverbrauch analysiert, und die Ergebnisse haben uns geholfen, Energie zu sparen. Ich halte es für sehr wichtig, grüne Projekte anzustoßen, und bin für alle grünen Initiativen vor Ort verantwortlich. Beispielsweise habe ich DHL Express unterstützt, indem ich ein Projekt geleitet habe, bei dem wir alte Express-Flyer eingesammelt haben, die recycelt werden sollen. Das Einsammeln und Recyceln ist ganz einfach: Die Fahrer sammeln alte Flyer an den Standorten der Kunden ein und bringen sie zu einem Lager am Hauptsitz von DHL in Ecuador. Der Lieferant der Flyer vor Ort transportiert sie dann zur Fabrik und recycelt sie. So einfach ist das – und es funktioniert!“

**Gorki Molina, Procurement Americas, Deutsche Post DHL**

### **Energieeffiziente Beleuchtung in Asien**

„Energieeffiziente Beleuchtung ist meiner Meinung nach sehr wichtig, nicht nur zu Hause, sondern auch in den Lagern und Büroräumen von DHL. Deswegen habe ich mich über meine Beteiligung an einem großen Projekt für energieeffiziente Beleuchtung von DHL Supply Chain, DHL Global Forwarding und DHL Express gefreut. Ziel der Initiative war es, Energiesparlampen in Lagern und Büros von DHL zu installieren. Ich war von Anfang bis Ende an dem Projekt beteiligt, von der Suche nach Lieferanten bis zur Betreuung der Umsetzung. Ich finde es toll, dass wir mit dem Wechsel zu T5-Lampen nicht nur CO<sub>2</sub>-Emissionen sparen, sondern außerdem helleres Licht für die Mitarbeiter schaffen. Bisher sind 20 Lager in Singapur auf Energiesparlampen umgestellt worden.“

**Yeo Yew Keng, Procurement Asia Pacific, Deutsche Post DHL**

### **Managed Print Services**

„Ich finde es eine tolle Sache, bei Deutsche Post DHL gleichzeitig Kosten zu sparen und CO<sub>2</sub>-Emissionen abzubauen. Wir haben diesen doppelten Effekt erzielt, indem wir Managed Print Services eingekauft haben, statt einfach Drucker, Scanner und Faxgeräte zu kaufen. Ich habe ein Managed-Print-Services-Programm in Europa ins Leben gerufen, um allen Geschäftspartnern anzubieten, von der bestehenden Druckumgebung, die aus vielen verschiedenen Lieferanten und Geräten besteht, zu einer komplett gemanagten, transparenten, wirtschaftlichen und umweltfreundlicheren Lösung zu wechseln. Die Ergebnisse sind großartig. Wir rechnen mit deutlichen Kosteneinsparungen und einem um 30–60 % niedrigeren Energieverbrauch.“

**Thomas Bertalan, Beschaffung Europa, Deutsche Post DHL**

### **Emissionsgutschriften erwerben**

„Es tut gut zu wissen, dass du während der Arbeit etwas für die Umwelt tun kannst – und der Erwerb von Emissionszertifikaten ist eine besonders spannende Sache. Das ist nicht nur eine Frage des Marktpreises. Es ist wichtig zu wissen, welches Umweltschutzprojekt hinter dem Zertifikat steht und ob die Qualität ausreichend hoch ist. Unsere Kunden können seit 2008 weltweit Pakete und Briefe CO<sub>2</sub>-neutral verschicken, und wir gleichen die Emissionen mit Emissionszertifikaten aus. Das CO<sub>2</sub>-neutrale *GOGREEN*-Angebot wurde 2006 mit dem Erwerb von Emissionszertifikaten für ungefähr 1.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingeführt. 2010 wurden Zertifikate für den Ausstoß von über 80.000 Tonnen benötigt. Um den Bedarf an hochwertigen UN-zertifizierten Emissionszertifikaten zu begegnen, haben wir uns auf dem Weltmarkt umgesehen und eine Beschaffungsstrategie entwickelt.“

**Julia Zeisner-Mahal, Denis Mujkanovic, Procurement Germany, Deutsche Post DHL**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Grüne Büroartikel leichter erkennbar**

„Wir können uns jeden Tag immer wieder neu für umweltfreundliches Verhalten entscheiden, selbst dann, wenn wir Bleistifte bestellen. Auch das finde ich wichtig! In Deutschland haben wir deshalb begonnen, in unserem elektronischen Beschaffungssystem ‚GeT‘ einen Katalog mit grünen Büroartikeln aufzubauen. Über 60 Artikel haben wir jetzt bereits als grün markiert. Für unsere Kollegen ist es nun leichter, diese zu bestellen. Wir markieren Produkte beispielsweise dann als grün, wenn sie wieder verwendbar oder zu mehr als 80 % recyclingfähig sind oder sogar ein Umweltzertifikat besitzen.“

**Kapil Kulkarni, Procurement, Global Sourcing**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Weitere Umweltauswirkungen

Im Gegensatz zu den globalen Auswirkungen von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Klimawandel, die einen konzernweiten Ansatz erfordern, nehmen andere Faktoren wie Abfall und Wasser- oder Luftverschmutzung in der Regel direkt vor Ort Einfluss auf die Umwelt. Deswegen haben wir an unseren Standorten in verschiedenen Ländern lokale Umweltmanagementsysteme eingeführt, die sich auf der jeweiligen Ebene mit diesen Auswirkungen befassen.

2010 haben wir einige wichtige Schritte getan, um unser Management weiterer Umweltauswirkungen zu verbessern. Wir haben unsere konzernweite Umweltrichtlinie aktualisiert, die die Grundlage für unser GoGreen-Programm und die Einhaltung von Umweltregelungen und -bestimmungen bei unserer Arbeit bildet, sowie die Papierrichtlinie, die die Einsparung von Papier und die Verwendung von Recyclingpapier fördert.

Das Management der weiteren Umweltauswirkungen findet an den Standorten oder auf Länderebene statt und ist deswegen nicht Teil der Berichterstattung auf Konzernebene. Wir sind jedoch bestrebt, Umweltauswirkungen, die von strategischer Bedeutung für unsere Stakeholder und unser Unternehmen sind, regelmäßig systematisch zu erfassen und zu managen.

Unser Umwelt-Radar greift auf alle einschlägigen Informationskanäle zurück, einschließlich der Umweltbeauftragten der Deutschen Post DHL, Kunden und Investoren sowie Politik, Kommunikation und Wissenschaft. Die Ergebnisse werden in regelmäßigen Abständen abgestimmt und dienen als Grundlage für die Verbesserung des Managements weiterer Umweltauswirkungen im gesamten Konzern.

Die wichtigsten weiteren Umweltauswirkungen werden im Folgenden beschrieben.

### **Natürliche Ressourcen**

Neben fossilen Kraftstoffen und Energie, die im Mittelpunkt unserer Bemühungen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen stehen, nutzen wir konzernweite Richtlinien und das Wissen unserer Mitarbeiter auch, um weitere wichtige natürliche Ressourcen einzusparen. Aufgrund der Beschaffenheit unseres Geschäfts sind unsere wichtigsten natürlichen Rohstoffe Holz und Wasser, die für die Papierproduktion verwendet werden.

### ***Papierverbrauch und Papierrichtlinie***

[PwC»] Holz und Wasser für die Herstellung von Papier sind wichtige natürliche Ressourcen für unser Unternehmen; dementsprechend befassen wir uns im Rahmen des Umweltschutzprogramms GoGreen auch mit der Verwendung von Papier und Papierprodukten. Deutsche Post DHL bekennt sich zu den Grundsätzen nachhaltiger Forstwirtschaft und ist bestrebt, Papier und Papierprodukte so sparsam und effizient wie möglich einzusetzen.

2010 haben wir unsere Richtlinie für den Einkauf und die Auswahl von Papier und Papierprodukten („Papierrichtlinie“) aktualisiert. Sie basiert auf der Umweltrichtlinie des Konzerns sowie auf den konzernweiten Beschaffungsstandards. Die Papierrichtlinie ist für alle Unternehmen der Deutschen Post DHL verbindlich und stellt sicher, dass sämtliches Papier sowie alle Papierprodukte, Druckerzeugnisse und Verpackungsmaterialien aus Papier mit den Leitprinzipien Nachhaltigkeit, Ressourcenschutz und Effizienz in Einklang stehen.

Beim Einkauf von Papier oder Leistungen zur Produktion oder Beschaffung von Papier ist nur Recyclingpapier zulässig. Ausnahmen von dieser Regel dürfen nur gemacht werden, wenn:

- Recyclingpapier die erforderlichen physischen und/oder technischen Produkteigenschaften nicht gewährleisten kann (z. B. mechanische Stabilität der Verpackung)
- Recyclingpapier auf dem örtlichen Markt nicht verfügbar ist und nicht ohne unangemessene Mehrkosten oder zusätzlichen Arbeitsaufwand beschafft werden kann. Diese Ausnahmen müssen in jedem Fall von Corporate Procurement geprüft und bestätigt werden.

Im Jahr 2010 verbrauchten wir 100.100 Tonnen Papier für Verpackungen, Büromaterial sowie interne und externe Kommunikation (98.100 Tonnen in 2009). In Übereinstimmung mit unserer konzernweiten Papierrichtlinie werden wir uns auch in 2011 dafür stark machen, den Papierverbrauch zu senken. Die größere Reichweite unserer Erhebungen zum Papierverbrauch hat den leichten Anstieg von 2009 auf 2010 geringfügig beeinflusst; 2010 decken die Angaben 80 % des konzernweiten Verbrauchs von Papier- und Kartonprodukten ab (im Vorjahr: 75 %).

Wir konnten erneut konventionelles Papier durch 100% recyceltes Papier und auch durch Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft ersetzen. Den Anteil von Recyclingpapier konnten wir von 50 % auf 53 % steigern und den Anteil von Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft von 12 % auf 17 % erhöhen. Bereits rund 84 % des grafischen Papiers für Broschüren und andere Veröffentlichungen ist recycelt.

 [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Papierverbrauch	2008	2009 <sup>1</sup>	2010
Papierverbrauch in Tonnen <sup>1</sup>	91.500	98.100	100.150
100 % Recyclingpapier	38 %	50 %	53 %
Papier aus 100 % nachhaltiger Forstwirtschaft <sup>2</sup>	23 %	12 %	17 %
Gemischtes Papier <sup>3</sup>	29 %	25 %	20 %
100 % Frischfaserpapier	10 %	13 %	10 %

<sup>1</sup> Die Daten zum Papierverbrauch 2010 beinhalten rund 80 % der weltweiten Beschaffungen von Papier- und Kartonprodukten über den regulären Einkauf (2009: 75 %).

<sup>2</sup> Daten beruhen auf Schätzungen und Lieferantangaben.

<sup>3</sup> Zur Kategorie gemischtes Papier gehört Papier mit unterschiedlichen Anteilen an Recyclingpapier und Papier aus nachhaltigen Quellen.

[«]

Der Anteil von Recyclingpapier am Papierverbrauch der Deutschen Post DHL in Deutschland liegt bereits bei ungefähr 59 %. Andere gute Beispiele für Fortschritte in der Umsetzung der Papierrichtlinie finden sich auch in weiteren Regionen, wie z. B. in Nord- und Lateinamerika. DHL Global Forwarding Americas beispielsweise unterstützte 2010 Initiativen zur Senkung des Papierverbrauchs und zur Umstellung auf Recyclingpapier. Dazu gehörten:

- die Verwendung von Recyclingmaterial für den Bürobedarf
- eine Verfahrensüberprüfung, um Papier einzusparen, z. B. bei Frachtbriefen
- die Umstellung auf elektronische Lieferantenrechnungen

Diese Initiative lieferte hervorragende Ergebnisse: In Brasilien z. B. stieg der Anteil von Recyclingpapier am Papierverbrauch von 40 % im Jahr 2007 auf 95 % im Berichtszeitraum.

### Den Papierverbrauch von Dienstleistern senken

DHL Supply Chain hat bestehende Prozesse überprüft, um Papiereinsparpotenzial zu ermitteln. 2010 hat das Unternehmen durch die Umsetzung verschiedener Projekte 300.000 Blatt DIN-A4-Papier und 150.000 Briefumschläge eingespart, z. B. durch:

- Entwicklung einer elektronischen Gehaltsabrechnung zum Download
- Verwendung von Recyclingpapier für Gehaltsabrechnungen
- Versand von Ablehnungen von Lieferantenrechnungen oder Remissionen per E-Mail
- Interne Rechnungen als Downloads oder per E-Mail

### Luftschadstoffe

Bei der Verbrennung von fossilen Brennstoffen zum Betrieb von Transportmitteln sowie Gebäuden werden nicht nur Treibhausgase, sondern auch lokale Luftschadstoffe wie NO<sub>x</sub> (Stickstoffoxide), SO<sub>x</sub> (Schwefeloxide) und Feinstaub (PM) freigesetzt.

Unser Ziel ist es, die Luftschadstoffemissionen unserer Fahrzeuge und Flugzeuge durch umfassende Flottenumstrukturierung und hohe Wartungsstandards zu minimieren. Die Elektrofahrzeuge und andere alternative Fahrzeuge, die wir testen, um die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer Flotte zu verbessern, haben auch positiven Einfluss auf die Senkung von Luftschadstoffemissionen .



[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Lärm

- Immobilien: Unsere Sortieranlagen erzeugen Lärm durch Maschinen und Fahrzeuge. Die meisten größeren Anlagen befinden sich außerhalb von Wohngebieten, so dass das allgemeine Risiko, Anwohner zu belästigen, gering ist. Wenn Gebäude in oder in der Nähe von sensiblen Gebieten liegen, ist es die Aufgabe des Managements vor Ort, mit Anwohnern und anderen Stakeholdern zusammenzuarbeiten, um die Lärmemissionen unserer Anlagen auf ein vertretbares Mindestmaß zu beschränken.
- Straßenfahrzeuge: 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.
- Flugzeuge: Wir unterhalten eine große Flotte eigener und fest gecharterter – einschließlich eines steigenden Prozentsatzes von Düsenflugzeugen, die den strengen Anforderungen der in der ICAO, Kapitel 4, festgelegten Lärmstandards gerecht werden.

## Abfall

Unser Abfallmanagement richtet sich nach der festgelegten Hierarchie „Wiederverwendung vor Recycling vor Entsorgung“. Bei Deutsche Post DHL entsteht Abfall hauptsächlich durch gebrauchte Verpackungen von Kundenlieferungen und besteht vor allem aus Karton, Plastik-Schrumpffolie und Palettenholz. Eine andere große Abfallart ist Papier, das in unseren Büros und sonstigen Anlagen anfällt und Gegenstand unserer Papierrichtlinie ist – auch wenn wir davon ausgehen, dass das Papiervolumen schrittweise gesenkt werden wird, beispielsweise durch die zunehmende Ausstellung elektronischer Liefer- und Zollpapiere.

Wenig bis gar keinen Abfall erzeugen wir durch die Wartung unserer Fahrzeug- und Flugzeugflotten, da diese Leistung zum großen Teil auf die Hersteller oder externe Wartungsbetriebe ausgelagert ist. Ähnlich ist es bei der Wartung und Entsorgung unserer IT- und Kommunikationsgeräte, die überwiegend geleast sind. Selbstverständlich ist die Einhaltung umweltbewussten Verhaltens Bestandteil unserer Fahrzeug- und Elektronikwartungsverträge.

## Wasser

Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, ist der konzernweite Wasserverbrauch von untergeordneter Bedeutung. Unsere Standorte beachten jedoch die allgemeinen EMS-Grundsätze und ergreifen Maßnahmen, um Wasser einzusparen und Regenwasser zu nutzen, soweit dazu sinnvolle Möglichkeiten bestehen.

Die Reinigung der Fahrzeuge und Flugzeuge sowie die Flugzeugenteisung liegen hauptsächlich in der Verantwortung externer Fachleute wie Flughafenbehörden, Bodendienstleister und öffentliche Autowaschanlagen.

Der Wasserverbrauch in unseren Büros dient in erster Linie der Hygiene. Als Teil unserer GoGreen-Aktivitäten fordern wir unsere Mitarbeiter dazu auf, nicht nur CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren sondern auch andere wichtige Ressourcen wie Wasser einzusparen.

Das Wasser wird zum größten Teil von kommunalen Versorgungsbetrieben bezogen und in öffentlichen Abwasseranlagen entsorgt. Unser Abwasser ist frei von regelmäßigen oder prozessspezifischen Schadstoffen. Prävention und Notfallpläne sind wichtige Instrumente zum Schutz gegen die unfallartige Freisetzung von Wasserschadstoffen.

**Biodiversität**

Biodiversität – die Vielfalt der Lebensformen – wird durch die Zerstörung natürlicher Lebensräume, die Verschwendung von Ressourcen, Umweltverschmutzung, invasive Arten und den Klimawandel bedroht. Der Einfluss der Transport- und Logistikindustrie mag im Vergleich zu herstellenden und verarbeitenden Sektoren gering und unbedeutend erscheinen. Da unser GoGreen-Programm darauf ausgerichtet ist, die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt möglichst weit zu reduzieren, wird es aber auch einen Beitrag dazu leisten können, die biologische Vielfalt der Erde zu bewahren.

Eine konkrete Maßnahme ist unsere Papierrichtlinie, die die Verwendung von Recyclingpapier fördert. Die Richtlinie verbietet ausdrücklich, Papier zu verwenden, für dessen Herstellung Holz aus tropischen Regenwäldern, Urwäldern oder alten Wäldern unter staatlichem Schutz verwendet wurde. So unterstützen wir die Bewahrung dieser natürlichen Lebensräume.

2008 startete der Unternehmensbereich BRIEF ein Programm mit dem WWF zur Aufforstung von Torfmooren in Indonesien, das 2010 erfolgreich abgeschlossen wurde. Ziel des Projekts war es, einen international anerkannten Standard für forstwirtschaftliche Klimaschutzprojekte zu entwickeln. Das hat sich positiv auf die natürlichen Lebensräume vor Ort ausgewirkt. Eine andere BRIEF-Initiative hat eine Plusbrief-Marke herausgegeben. Mit dem Zuschlag von 20 Cent wurde die internationale Tigerschutzkampagne des WWF unterstützt.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen und Betriebspraktiken in Übereinstimmung mit den UPU-Konventionen und den IATA-Bestimmungen zum Transport lebender Tiere stehen.

## Mitarbeiter mobilisieren

Unsere rund 470.000 Mitarbeiter bringen Wissen und Erfahrung sowie ihre Innovationskraft ein, um gemeinsam unsere ehrgeizigen Umweltziele zu erreichen. Sie wissen am besten, wie der Ressourcenverbrauch an ihren Arbeitsplätzen minimiert und die Umwelteffizienz gesteigert 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.

### Das Umweltbewusstsein stärken

Das Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz ist bereits konzernweit verankert. Wir müssen das GoGreen-Programm jedoch noch bekannter machen und unseren Mitarbeitern verdeutlichen, warum ihr Beitrag entscheidend ist.

Wir setzen unsere interne Kommunikation sowie Einführungs- und Lernprogramme dafür ein, Bewusstsein für die Umweltauswirkungen unseres Geschäfts zu wecken und unsere Mitarbeiter dazu zu motivieren, natürliche Ressourcen einzusparen.

Im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung (Employee Opinion Survey, EOS) haben wir unsere Mitarbeiter um Rückmeldungen zum Thema Umweltbewusstsein gebeten. Im Jahr 2010 bestätigten 60 % der Mitarbeiter, dass jeder Einzelne in ihrem Team Maßnahmen zur Einsparung von Energie am Arbeitsplatz umsetzt.

Die erfolgreiche Einführung des GoGreen-Programms wird durch das Engagement der Führungskräfte von Deutsche Post DHL unterstützt. 2010 wurde GoGreen in wichtige Managementprozesse und Meetings eingebunden, was die Position des Programms weiter stärkte.

Um GoGreen noch deutlicher in das Bewusstsein der Mitarbeiter zu rücken, haben wir Lernprogramme und Aufklärungsinitiativen umgesetzt. Unser bereichsübergreifendes E-Learning-Programm erreichte von April bis Dezember 2010 rund 10.000 Benutzer. DHL Global Forwarding führte ein GoGreen-E-Learning-Programm für Vertriebsmitarbeiter ein und verzeichnete 1.700 abgeschlossene Kurse. DHL Express nahm allgemeine Informationen über das GoGreen-Programm in die Unternehmenspräsentation für neue Mitarbeiter auf; DHL Supply Chain richtete eine interne Plattform für Vertriebsmitarbeiter ein, um aufzuzeigen, wie DHL durch CO<sub>2</sub>-effiziente Lieferketten Mehrwert für Kunden schaffen kann.

CO<sub>2</sub>-Effizienz soll bei allen Geschäftsentscheidungen berücksichtigt werden. Deshalb haben wir neben Lernprogrammen und Plattformen auch grüne Richtlinien verabschiedet oder GoGreen in bestehende Bestimmungen eingebunden. Zusätzlich zu unserer konzernweiten Umweltrichtlinie, die den Rahmen für unser Umweltengagement und das GoGreen-Programm bildet, gelten bei uns die folgenden Richtlinien und Bestimmungen:

- Richtlinie für die Verwendung von flüssigen Biokraftstoffen : Stellt sicher, dass unsere Flottenmanager bei der Umsetzung von Pilotprojekten nur Biokraftstoffe aus nachhaltiger Produktion verwenden.
- Investitionsrichtlinie: Legt als verbindliches Kriterium für neue Investitionen fest, dass diese eine höhere CO<sub>2</sub>-Effizienz oder einen anderen ökologischen Mehrwert im Vergleich zu den zu ersetzenden Anlagen besitzen müssen.

- Beschaffungsrichtlinie und Verhaltenskodex für Lieferanten: Enthalten GoGreen-Aspekte, um die Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und anderer natürlicher Ressourcen im ganzen Konzern sicherzustellen und nur Lieferanten auszuwählen, die Umweltschutzbestimmungen einhalten.
- Papierrichtlinie: Leitet die Mitarbeiter dazu an, 100 % Recyclingpapier als bevorzugte Papierart zu verwenden.
- Dienstwagenrichtlinie: Schafft Anreize für die freiwillige Herabstufung in eine effizientere Fahrzeugklasse und legt Grenzwerte für den CO<sub>2</sub>-Ausstoß fest.

### **Aufruf zum Handeln**

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

Angesichts des steigenden Umweltbewusstseins in unserem Konzern wenden wir uns der nächsten Stufe zu und rufen unsere Mitarbeiter dazu auf, bei ihren Geschäftsentscheidungen und täglichen Aktivitäten die CO<sub>2</sub>-Effizienz und weitere Umweltfragen zu berücksichtigen.

Ein gutes Beispiel für die erfolgreiche Mobilisierung unserer Mitarbeiter ist die GoGreen Dialog Map, die das Bewusstsein der Mitarbeiter für GoGreen in ihrem Arbeitsumfeld stärken soll. Ihre sieben Kategorien unterstützen uns dabei, die Verschwendung von Ressourcen zu vermeiden. Alle Lösungen und Ideen unserer Mitarbeiter werden gesammelt und die jeweiligen Teams sind für ihre Umsetzung verantwortlich. Die GoGreen Dialog Map gibt es bereits in 25 Sprachen, sie soll allen Mitarbeitern der Deutschen Post DHL offenstehen.

Der Weltumweltag 2010 war erneut ein großer Erfolg für Deutsche Post DHL und GoGreen und hat das Bewusstsein und Engagement unserer Mitarbeiter weltweit für das Thema Umweltschutz unter Beweis gestellt. Mehr als 14.000 Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen und über 80 Ländern haben Aktivitäten organisiert oder an Veranstaltungen teilgenommen. Im Juni zeigten sie ihren Einsatz für die Umwelt beispielsweise mit Umwelt-Familientagen, Papier-Aktionswochen, Workshops und Aktivitäten zum Abbau von CO<sub>2</sub>-Emissionen und der sparsameren Verwendung von natürlichen Ressourcen.

2010 war das Internationale Jahr der Biodiversität der UN. In diesem Kontext unterstützte Deutsche Post DHL das "Global Invasive Species"-Programm zum Schutz natürlicher lokaler Lebensräume in Brasilien. Rund 35.000 Mitarbeiter haben sich registriert und haben mit ihrem Engagement in Einklang mit dem Motto „Many Species. One Planet. One Future“ finanzielle Unterstützung für 35.000 m<sup>2</sup> zusätzliche geschützte Flächen in Südbrasilien ermöglicht.

## Grüne Lösungen für unsere Kunden

Unsere grüne Studie „Delivering Tomorrow – Zukunftstrend Nachhaltige Logistik“ zeigt, dass 57 % unserer Geschäftskunden und 51 % der Endkunden einen umweltfreundlichen Logistikdienstleister einem günstigeren Dienstleister vorziehen würden. Das verdeutlicht die Bedeutung und das Geschäftspotenzial grüner Lösungen. Mit unserem GoGreen-Programm und unseren umweltfreundlichen Produkten und Leistungen sind wir ein Vorreiter in grüner Logistik. Nachhaltigkeit ist eng mit unserer Geschäftsstrategie verknüpft – sie fördert Innovation, eröffnet Geschäftschancen und verschafft uns im Markt einen Wettbewerbsvorteil. Unsere Kunden fragen verstärkt nach grünen Lösungen und nach Möglichkeiten, wie sich die Umweltauswirkungen der Logistik minimieren lassen. Wir unterstützen sie mit grünen Lösungen dabei, ihre Umweltziele zu erreichen.

### 1) **GOGREEN kundenindividuelle Reports**

Mit diesem Service bieten wir Berichte über alle CO<sub>2</sub>-Emissionen eines bestimmten Kunden an, die durch Produkte und Leistungen der Deutschen Post DHL entstanden sind.

### 2) **GOGREEN Beratung**

Der Schwerpunkt unserer GOGREEN-Beratungsleistungen liegt auf CO<sub>2</sub>-Reduktion und auf Effizienzstrategien für unsere Kunden oder für Einheiten der Deutschen Post DHL. Die CO<sub>2</sub>-Strategien basieren auf der Analyse von Lieferketten, der Entwicklung von Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und Optimierungen entlang der Lieferkette.

### 3) **GOGREEN CO<sub>2</sub>-reduzierte Services**

Wir bieten unseren Kunden Produkte und Services mit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zu dem jeweiligen Standardprodukt bzw. zum entsprechenden Standardservice. Die Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ergänzen unser normales Alltagsgeschäft.

### 4) **GOGREEN CO<sub>2</sub>-neutrale Produkte und Services**

Unsere CO<sub>2</sub>-neutralen GOGREEN-Produkte und -Services gleichen die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus, die durch ein beliebiges Standardprodukt oder eine Standardleistung wie Versand, Druck oder Betrieb eines Standorts verursacht werden. Die CO<sub>2</sub>-neutralen Angebote werden jedes Jahr durch eine unabhängige Organisation überprüft.

### 5) **Weitere umweltfreundliche Leistungen**

Neben unseren GOGREEN-Lösungen bieten wir unseren Kunden auch weitere umweltfreundliche Leistungen an, die sie dabei unterstützen, ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **ELECTRORETURN**

Kunden der Deutschen Post können alte elektronische Geräte und leere Druckerpatronen kostenfrei über den *ELECTRORETURN*-Service zur Verwertung einsenden. Das trägt dazu bei, Umweltauswirkungen zu minimieren und wertvolle Rohstoffe zu recyceln. Alle *ELECTRORETURN*-Sendungen werden außerdem CO<sub>2</sub>-neutral mit *GOGREEN* versandt.

### **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. Neue Briefmarken mit einem Zuschlag von 25 Eurocent werden alle zwei Jahre vom Bundesfinanzministerium herausgegeben.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Grüne Logistiklösungen

Unsere Kunden profitieren bereits von unserem GoGreen-Programm mit dem Ziel, die CO<sub>2</sub>-Effizienz der Deutschen Post DHL bis 2020 um 30 % zu verbessern. Wir wollen die Effizienz unserer eigenen Standorte und Netzwerke ständig verbessern und gleichzeitig unseren Kunden die Möglichkeit bieten, die Umweltauswirkungen ihrer Logistikprozesse zu minimieren.

### **GOGREEN kundenindividuelle Reports**

Mit diesem Service bieten wir Berichte über alle CO<sub>2</sub>-Emissionen eines bestimmten Kunden an, die durch Produkte und Services der Deutschen Post DHL entstanden sind.

DHL Global Forwarding und DHL Freight haben 2010 ein umfassendes GOGREEN-Angebot eingeführt, einschließlich kundenindividueller Reports und Emissionsausgleich.

- **DHL Global Forwarding / Freight CO<sub>2</sub>-Report** ([http://www.dhl.com/en/logistics/freight\\_transportation/go\\_green.html](http://www.dhl.com/en/logistics/freight_transportation/go_green.html))  
Der gut verständliche CO<sub>2</sub>-Report bietet Kunden Transparenz über ihre logistikbezogene Emissionen. Der Bericht wird in regelmäßigen Abständen, die zuvor mit den Kunden vereinbart werden (monatlich, vierteljährlich, jährlich), und mit Hilfe einer extern zertifizierten Berechnungsmethode erstellt, die dem jeweiligen Kunden zuverlässige CO<sub>2</sub>-Zahlen an die Hand gibt.
- **DHL Global Forwarding / Freight Emissionsausgleich** ([http://www.dhl.com/en/logistics/freight\\_transportation/go\\_green.html](http://www.dhl.com/en/logistics/freight_transportation/go_green.html))  
Als Ergänzung zum CO<sub>2</sub>-Report bietet der Emissionsausgleich unseren Kunden die Möglichkeit, durch den Erwerb so genannter „Emissionszertifikate“ von Klimaschutzprojekten CO<sub>2</sub>-neutrale Logistikketten zu schaffen. Der Kunde erhält ein extern geprüftes Zertifikat, das die Menge der ausgeglichenen CO<sub>2</sub>-Emissionen in einem Jahr angibt.

## Grüne Logistiklösungen

Im Jahr 2010 hat DHL Global Forwarding für seinen Kunden REI (Recreational Equipment, Inc.), einen Anbieter von Outdoor-Ausrüstung, das sogenannte Carbon Dashboard entwickelt, welches den CO<sub>2</sub>-Ausstoß entlang der gesamten Logistikkette eines Kunden transparent macht.

„REI fühlt sich der Umwelt besonders verpflichtet. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verringerung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Wir haben unseren Partnern bei DHL die Aufgabe gestellt, nicht nur ein umfassenderes CO<sub>2</sub>-Berichtswerkzeug zu entwickeln, sondern auch Planungsmöglichkeiten und Flexibilität für zukünftige Szenarien zu berücksichtigen, um hilfreiche Entscheidungspunkte entlang der Lieferkette aufzubauen.“

Verantwortliches Handeln ist was unsere Kunden von uns verlangen und wir freuen uns, einen Partner an unserer Seite zu wissen, der nicht nur unsere CSR Ziele mit uns teilt, sondern auch in der Lage ist, zukunftsweisende Werkzeuge zu entwickeln, die nachhaltiges Handeln über REI hinaus unterstützen werden.“

**Scott Searcy, International Logistics Manager, REI**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Das CO<sub>2</sub>-Dashboard bildet CO<sub>2</sub>-Emissionen ab, die entlang der Lieferkette entstehen, und stellt dazugehörige KPIs des Kunden und Analysefunktionen zur Verfügung. Ein leistungsstarkes Tool, das die Grundlage für das Management von CO<sub>2</sub>-Emissionen bietet. Das CO<sub>2</sub>-Dashboard enthält Angaben zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, die entlang der Logistikkette durch Leistungen von DHL Global Forwarding und von Dritten entstanden sind. Die Ansicht kann nach Transportart, Route oder anderen Kriterien aufgeteilt werden und bildet die Basis zur Berechnung von Szenarien mit verbesserter CO<sub>2</sub>-Effizienz.

### **GOGREEN Beratung**

Der Schwerpunkt unserer GOGREEN-Beratungsleistungen liegt auf CO<sub>2</sub>-Reduktion und den Effizienzstrategien für unsere Kunden oder für Einheiten der Deutschen Post DHL. Die CO<sub>2</sub>-Strategien basieren auf der Analyse von Lieferketten, der Entwicklung von Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und Optimierungen entlang der Lieferkette.

2010 haben wir ausgewählte Beratungsprojekte für Kunden von Global Customer Solutions (GCS) durchgeführt, beispielsweise für das Multi-Technologieunternehmen 3M, das Kunden und Gemeinschaften mit innovativen Produkten und Leistungen bedient. Ziel der 3M-Studie, die von Deutsche Post DHL initiiert und durchgeführt wurde, war es, für einen kundenspezifischen Teil ihrer Logistikkette CO<sub>2</sub>-Beratungsdienstleistungen zu erbringen. So bauen wir Wissen für künftige GOGREEN-Beratungsprojekte auf.

Mit diesem Projekt haben wir die geplante Umstrukturierung des europäischen Logistiknetzwerks von 3M unterstützt. Die Studie untersuchte Aspekte der Netzwerkoptimierung im Zusammenhang mit dem Thema CO<sub>2</sub>-Effizienz und zeigte mögliches CO<sub>2</sub>-Einsparpotenzial durch eine stärkere Konsolidierung von Sendungen, die zu einer höheren Anzahl von FTL's geführt hat.

Eine weiteres erfolgreiches Angebot im Rahmen von GoGreen ist der Environmental & Compliance Service von DHL Supply Chain. Das bewährte Lösungspaket unterstützt Kunden dabei, Umweltbestimmungen entlang der Logistikkette zu erfüllen.

- WEEE: effizientes Management und Verarbeitung von Elektroabfällen, die in Unternehmen, bei öffentlichen Einrichtungen lokaler Behörden und in britischen Haushalten anfallen.
- Abfall: Angebot umfassender Abfallmanagementlösungen, die die Einrichtungen von DHL und von unseren Kunden unterstützen und Mehrwert schaffen.
- Energie: Beratungsdienstleistungen hinsichtlich der Möglichkeiten, den Energieverbrauch zu senken und dadurch Kosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.
- Daten: Sammlung und Bereitstellung von Daten, die unseren Kunden in Verbindung mit Verkaufszahlen als Grundlage zur Berechnung gemäß ihrer Pflichten aus den gesetzlichen Bestimmungen zur Herstellerverantwortung dienen.
- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften: Berechnung, Abgabe der Pflicht-Steuererklärung und Erfüllung von Verpflichtungen unter der Herstellerverantwortung im Namen unserer Kunden.
- Beratung: Erbringung interner und externer Beratungsleistungen in den Bereichen Umwelt, Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Ein konkretes Best-Practice-Beispiel im Zusammenhang mit Elektro- und Elektronikgeräteabfall (WEEE) ist die Zusammenarbeit von DHL Supply Chain mit der Stadt London. Gemeinsam unterstützen sie den so genannten „Green Swap Shop“ – Veranstaltungen, bei denen die Bürger nicht länger benötigte Elektrogeräte abgeben und im Austausch andere gespendete Geräte kostenlos mitnehmen können. DHL stellt bei jeder Veranstaltung ein tragbares Testgerät zur Verfügung, mit dem überprüft wird, ob die Elektrogeräte noch funktionieren.

### **GOGREEN CO<sub>2</sub>-reduzierte Services**

Wir bieten unseren Kunden Produkte und Services mit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zu dem jeweiligen Standardprodukt bzw. zum entsprechenden Standardservice. Die Maßnahmen zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ergänzen unser normales Alltagsgeschäft.

2010 hat DHL Supply Chain eine von Microlise entwickelte telematische Lösung für einen seiner Kunden, einen führenden Elektrogerätehändler in Bristol (GB), pilotiert. Das Modul „Fahrleistung und Fahrverhalten“ wurde 12 Monate lang getestet, um herauszufinden, ob mit der Steuerung des Fahrverhaltens weitere CO<sub>2</sub>- und Kosteneffizienzvorteile erzielt werden können. Auf Grundlage der gewonnenen Ergebnisse wurde ermittelt, wo Schulungsbedarf besteht, um das Thema Fahrverhalten, insbesondere Aspekte wie abruptes Bremsen und Beschleunigen, Leerlaufzeiten, Motorbremse und Geschwindigkeitsregelung, anzusprechen. Der Kraftstoffverbrauch wurde während der Pilotphase um bis zu 6,5 % gesenkt. Dieser Praxistest hat dazu beigetragen, dass Microlise heute der bevorzugte Telematiklieferant für DHL Supply Chain in Großbritannien und Irland ist.

Neben Logistik bieten wir unseren Kunden auch andere grüne Dienstleistungen. Ein Beispiel ist „Global Hybrid Print & Mail“ von DHL Global Mail. Dieses Angebot verbindet die Vorteile von elektronischem und herkömmlichem Briefversand. Unternehmen können den konventionellen Versand von Dokumenten nach Übersee mit elektronischer Übertragung ersetzen. Global Mail bereitet die Dokumente vor, beispielsweise Rechnungen, und druckt sie möglichst nah an ihrem Bestimmungsort aus. Dann werden sie in gedruckter Form zugestellt. Dieser Service senkt nicht nur Lieferzeiten und Portokosten; kürzere Luft- und Straßentransportwege lassen die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Brief im Vergleich zum herkömmlichen System – Ausdruck beim Kunden und Zustellung weltweit – um bis zu 80 % sinken.

„Global Hybrid Print & Mail verschlankt den internationalen Briefverkehr und bietet Unternehmen die Möglichkeit, Druck- und Portokosten zu reduzieren und gleichzeitig Zustellzeiten zu senken. Zusätzlich ist es eine weitere Maßnahme, mit der Global Mail sich für den Klimaschutz einsetzt.“

**Thomas Kipp, CEO, DHL Global Mail**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## CO<sub>2</sub>-neutrale GOGREEN-Produkte und Lösungen

Wir haben als erstes Logistikunternehmen einen CO<sub>2</sub>-neutralen Versandservice eingeführt. Für unser *GOGREEN*-Angebot werden die beim Transport und der Bearbeitung von Kundensendungen erzeugten CO<sub>2</sub>-Emissionen gemessen und durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Dieser im Jahr 2005 als Pilot gestartete Service ist mittlerweile in großem Umfang verfügbar. 2010 wurde *GOGREEN* in 39 Ländern für Kunden von Express und teilweise für Kunden von Mail und Global Mail, weltweit für die Kunden von DHL Global Forwarding sowie für die europäischen Kunden von DHL Freight angeboten. DHL Global Mail brachte 2010 als erster Postdienstleister den CO<sub>2</sub>-neutralen Versand in den USA auf den Markt. Bereichsübergreifend haben wir 2010 rund 82.000 Tonnen CO<sub>2</sub> für unsere Kunden ausgeglichen und über 1,7 Milliarden *GOGREEN*-Sendungen verschickt.

*GOGREEN* ist auch ein Bestandteil des E-Postbriefs, das neue Online-Produkt der Deutschen Post. Der E-Postbrief ist ein webbasierter Brief mit eindeutig identifiziertem Absender und Empfänger; mit ihm kommt das Postgeheimnis im Internetzeitalter an. Das Angebot umfasst vollständig elektronische Briefe und Hybridformen aus elektronischem und gedrucktem Versand. Die Onlineversion des E-Postbriefs ist CO<sub>2</sub>-neutral; die Energie für die Server wird aus erneuerbaren Quellen gewonnen. Für die Hybridversion mit der Option physische Zustellung bieten wir den Geschäftskunden *GOGREEN* als Zusatzservice an. Für alle Privatkunden übernimmt die Deutsche Post den Ausgleich der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

### **DHL Global Mail bietet als erster Postdienstleister den CO<sub>2</sub>-neutralen Versand in den USA an**

Seit Januar 2010 bietet DHL Global Mail Kunden in den USA den CO<sub>2</sub>-neutralen *GOGREEN*-Service an. Das Angebot wird von der unabhängigen Organisation SGS überprüft und steht für alle nationalen Brief- und Mailingprodukte zur Verfügung.

„Viele unserer Kunden teilen unser Engagement für die Umwelt und haben sich ein umweltfreundlicheres Angebot für den Briefversand gewünscht. *GOGREEN* gibt unseren Kunden eine praktische, transparente Möglichkeit an die Hand, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern, und ergänzt gleichzeitig die Klimaschutzbemühungen von Global Mail.  
Lee Spratt, CEO, DHL Global Mail Americas

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **CO<sub>2</sub>-neutrale GOGREEN-Produkte und Services:**

CO<sub>2</sub>-neutrale Brief- und Paketservices für Privatkunden (in Deutschland)

#### **Plusbrief und Pluskarte**

Der PLUSBRIEF ist ein Briefumschlag mit aufgedruckter Sonderbriefmarke. Er wird ohne Aufpreis für den Kunden CO<sub>2</sub>-neutral verschickt. Die Umschläge bestehen aus Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft und sind vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert.

#### **Aufkleber**

Mit GOGREEN-Aufklebern können einzelne Briefe weltweit CO<sub>2</sub>-neutral verschickt werden.

#### **Online-Frankierung**

Mit der DHL-Online-Frankierung können Päckchen- und Paketmarken bequem online erstellt und bezahlt werden. Die Kunden können den Service *GOGREEN* einfach dazubuchen, um ihre Päckchen oder Pakete CO<sub>2</sub>-neutral zu versenden.

#### **Pluspäckchen**

Das PLUSPÄCKCHEN *GOGREEN* ist Verpackung plus Porto in einem – für Sendungen bis zu 10 Kilogramm innerhalb Deutschlands. Es wird ohne Aufpreis für den Kunden CO<sub>2</sub>-neutral verschickt.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## **CO<sub>2</sub>-neutrale Brief-, Paket- und Expresslösungen für Geschäftskunden**

### **Briefsendungen (Deutschland)**

Geschäftspost kann in Deutschland mit *GOGREEN* CO<sub>2</sub>-neutral verschickt werden. Das Engagement für die Umwelt wird durch das *GOGREEN*-Label auf den Briefumschlägen sichtbar.

### **DHL Global Mail**

Geschäftskunden können ihre internationalen Briefsendungen CO<sub>2</sub>-neutral verschicken mit den Services *GOGREEN*-Briefe zur direkten Lieferung nach Deutschland, Lieferung aus Deutschland heraus und grenzüberschreitend (europäische Herkunft). Kunden in den USA bieten wir den *GOGREEN*-Service für nationale Briefe (Express und Standard) an. (<http://www.dhl.com/en/mail.html>)

### **DHL Paket**

Die CO<sub>2</sub>-neutrale Versandoption für Geschäftskunden in Deutschland wurde im Juni 2005 als Pilotprojekt unter dem Namen „Grünes Paket“ pilotiert und steht hier mittlerweile allen Geschäftskunden zur Verfügung.

### **DHL Express**

Die CO<sub>2</sub>-neutrale Versandoption *GOGREEN* steht Geschäftskunden von DHL Express in rund 40 Ländern in Europa, Asien-Pazifik und im EEMEA-Raum zur Verfügung.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## CO<sub>2</sub>-neutrale Services für Logistikkunden

### DHL Global Forwarding und DHL Freight

Geschäftskunden überall auf der Welt können ihre transportbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen für Luft-, See- und Straßentransportdienstleistungen ausgleichen. ([http://www.dhl.com/en/logistics/freight\\_transportation/go\\_green.html](http://www.dhl.com/en/logistics/freight_transportation/go_green.html))

### DHL Supply Chain

Alle CO<sub>2</sub>-Emissionen im Einflussbereich von DHL Supply Chain können auf Wunsch des Kunden ausgeglichen werden. In diesem Rahmen haben wir 2008 das erste CO<sub>2</sub>-neutrale Lager in Großbritannien errichtet. ([http://www.dhl.com/en/logistics/supply\\_chain\\_solutions.html](http://www.dhl.com/en/logistics/supply_chain_solutions.html))

## CO<sub>2</sub>-neutraler Druckservice

### DP Com

Die Deutsche Post Com GmbH bietet ihren Kunden in Deutschland den CO<sub>2</sub>-neutralen Druck an. ([http://www.deutschepost.de/dpag?tab=1&skin=hi&check=yes&lang=de\\_DE&xmlFile=46046](http://www.deutschepost.de/dpag?tab=1&skin=hi&check=yes&lang=de_DE&xmlFile=46046) )



## Wie aus einer Sendung eine GOGREEN-Sendung wird

**Messen:** Wir berechnen die CO<sub>2</sub>-Emissionen für jede GOGREEN-Sendung oder -Dienstleistung unter Berücksichtigung des Kraftstoffverbrauchs für den Transport und des Energieverbrauchs für die Sendungsbearbeitung in unseren Gebäuden.

**Ausgleichen:** Wir gleichen die berechneten Emissionen durch Investitionen in offizielle Klimaschutzprojekte (z. B. Windpark in China oder Biomassekraftwerk in Indien) aus.

**Verifizieren:** Wir überprüfen den CO<sub>2</sub>-neutralen Versand für unsere GOGREEN-Kunden. Zur Aufrechterhaltung unserer hohen Qualitätsstandards werden die Emissionsberechnungen und der Ausgleich für den GOGREEN-Service jährlich von der SGS (Société Générale de Surveillance) in Anlehnung an die Grundsätze der ISO 14064 überprüft.

Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Klimaschutzprojekte

Um unseren CO<sub>2</sub>-neutralen GOGREEN-Versandservice anbieten zu können, benötigen wir Emissionsgutschriften, mit denen wir die durch den Transport und die Bearbeitung der Sendungen unserer Kunden entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgleichen können. Diese Emissionsgutschriften erhalten wir aus Klimaschutzprojekten, in die wir investieren.

Im Interesse unserer Kunden legen wir an die von uns ausgewählten Klimaschutzprojekte höchste Maßstäbe an. Genereller Minimumstandard ist VER (Voluntary Emission Reduction) mit **Gold Standard** (<http://www.cdmgoldstandard.org/>), ein von mehreren internationalen gemeinnützigen Organisationen aufgestellter Standard. Die meisten der von Deutsche Post DHL unterstützten Klimaschutzprojekte erfüllen die Kriterien des **Clean Development Mechanism (CDM)** (<http://cdm.unfccc.int/index.html>) und bieten CER (Certified Emission Reduction), eine offizielle Emissionsgutschrift der UNFCCC, fast immer in Kombination mit dem Gold Standard. CERs sind CO<sub>2</sub>-Emissionsgutschriften nach den Regeln des Kyoto Protokolls, über deren Klimaschutzprojekte sowohl CO<sub>2</sub>-Reduktion als auch Technologietransfer und soziale Vorteile sichergestellt werden.

Auf Anfrage bieten wir in der B2B-Logistik CO<sub>2</sub>-Emissionsgutschriften aus VCS-Projekten an. Der Voluntary Carbon Standard (VCS) ist ein internationaler Standard bzw. ein internationales Programm zur Validierung freiwilliger Emissionsminderungen und wurde von The Climate Group, der International Emissions Trading Association (IETA) und dem Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD) entwickelt.

Das Prinzip des Emissionsausgleichs dient ausschließlich dazu, unseren Kunden CO<sub>2</sub>-neutrale Services anbieten zu können. Wir setzen es nicht ein, um unser eigenes CO<sub>2</sub>-Effizienzziel zu erreichen.

Mehr über unsere GOGREEN-Klimaschutzprojekte:



✓ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Klimaschutz, der ankommt**

Es gibt nur eine begrenzte Anzahl von Klimaschutzprojekten, die hohen Qualitätsstandards entsprechen. Deswegen hat Deutsche Post DHL in Lesotho ein erstes eigenes Projekt gestartet. Die Bewohner ländlicher Gebiete benutzen in der Regel offene Feuerstellen für die traditionelle Zubereitung von Essen. Auf diese Weise zu kochen, verbraucht jedoch viel Feuerholz – eine knappe Ressource in Lesotho. Offene Feuerstellen stoßen außerdem nicht nur CO<sub>2</sub>, sondern auch große Mengen gesundheitsschädlichen Qualm aus.

Im Rahmen unseres Lesotho-Projekts investiert Deutsche Post DHL in die effizienten Brennholzkocher „Save80“, die bis zu 80 % weniger Holz verbrauchen als traditionelle Kocher. Unser Konzern, der das Projekt finanziert, bietet den Einwohnern von Lesotho die neuen Kocher zu einem niedrigeren Preis an. Die ersten 1.300 Kocher sind Ende 2010 in Lesotho eingetroffen. Sie werden vor Ort montiert und gewartet, was zusätzliche Arbeitsplätze schafft. Die Investition in einen Save80-Kocher lohnt sich: Er bietet der Bevölkerung in Lesotho die Möglichkeit, bequem und gesund zu kochen und dank des geringeren Brennholzverbrauchs gleichzeitig Zeit und Geld zu sparen. Der geringere Verbrauch trägt wiederum dazu bei, die Abholzung der Wälder und Bodenerosion zu minimieren. Offene Feuerstellen durch effizientere Kocher zu ersetzen, senkt darüber hinaus den CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Wir rechnen damit, dass das Lesotho-Projekt jährlich Emissionsgutschriften für 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub> generieren wird. Deutsche Post DHL wird diese Zertifikate von 2012 an verwenden, um einen großen Teil der transportbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen von *GOGREEN*-Sendungen auszugleichen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Vorreiterrolle demonstrieren

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Faktor für den künftigen Erfolg der Logistikbranche – deswegen treiben wir unser Umweltengagement immer weiter voran. Das ist auch die Kernaussage unserer grünen Studie „Delivering Tomorrow – Zukunftstrend Nachhaltige Logistik“. Um Logistik Schritt für Schritt effizienter und nachhaltiger zu gestalten, suchen wir den Dialog mit externen Stakeholdern aus unserer Branche, aus anderen Bereichen und aus der Politik.

### Unsere grüne Zukunft

Ende 2010 hat Deutsche Post DHL die Studie „*Delivering Tomorrow: Zukunftstrend Nachhaltige Logistik*“ (<http://www.dp-dhl.de/nachhaltige-logistik>) zum Thema grüne Geschäftsentwicklungen veröffentlicht. In Rahmen unserer Partnerschaft mit der Weltausstellung in Shanghai hat Frank Appel die entscheidenden Trends als Ergebnisse der Studie in Shanghai präsentiert.

Basierend auf Experteninterviews mit Wissenschaftlern, Vertretern von Deutsche Post DHL und Kunden sowie den Ergebnissen einer grünen Umfrage unter 3.600 Geschäfts- und Privatkunden weltweit zeigt die Studie deutlich, dass unsere Zukunft eine CO<sub>2</sub>-arme Zukunft sein wird. Die Ergebnisse belegen, dass Nachhaltigkeit die Logistikbranche verändern wird – sowohl in Bezug auf das Geschäftsmodell als auch hinsichtlich der vielen hochwertigen Lösungen und Technologien, die die Logistikdienstleister in Zukunft verwenden werden.

„Wir wollen die Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen ein gutes Stück voranbringen und einen Beitrag zur Realisierung einer CO<sub>2</sub>-effizienten Wirtschaft leisten. Die Studie gibt zahlreiche Aufschlüsse darüber, wie die Logistikindustrie dieses Ziel erreichen kann. Nachhaltigkeit, insbesondere die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, ist bereits ein zentraler Aspekt unseres unternehmerischen Handelns und ein wesentlicher Bestandteil unserer Konzernstrategie. Die Kundennachfrage nach einer ‚grüneren‘ Logistik nimmt weltweit immer mehr zu - für uns das beste Zeichen, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden.“

**Frank Appel, Vorstandsvorsitzender der Deutsche Post DHL**

Die Grüne-Logistik-Studie zeigt als eine Schlüsselentwicklung auf, dass Zusammenarbeit Nachhaltigkeit fördern wird. Deutsche Post DHL setzt auf ein umfassendes Netzwerk, um effizientere Logistiklösungen zu entwickeln.

Ein praktisches Beispiel dafür ist das SSCAP (Sustainable Supply Chain Centre Asia Pacific), eine Partnerschaft von DHL und der National University of Singapore (NUS) zur Entwicklung und Umsetzung von Best-Practice-Lösungen für nachhaltige Logistikketten in der Region Asien-Pazifik ([www.sscap.com](http://www.sscap.com)). Das SSCAP wurde am 1. Juli 2010 gegründet und wird von einem Komitee geleitet, in dem Vertreter von DHL, der NUS, dem Singapore Economic Development Board und der Industrie sitzen. Das SSCAP bringt Industrie und Wissenschaft mit dem Ziel an einen Tisch, neue Erkenntnisse zu gewinnen, die zur Förderung von Nachhaltigkeit entlang der Logistikkette genutzt werden können. Zwei Themen stehen zunächst im Mittelpunkt: Netzwerkmodellierung und Potenzialanalyse im Bereich Nachhaltigkeit. Erstere wird mit Hilfe kommerzieller Optimierung und Simulationswerkzeugen den ‚technischen Rahmen‘ bereitstellen; letztere wird eine Plattform für Best Practices bilden, die Unternehmen bei ihren ersten Schritten in Richtung Nachhaltigkeit entlang der Logistikkette unterstützt.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Neben unserer Partnerschaft mit dem SSCCAP arbeitet Deutsche Post DHL auch mit anderen Unternehmen und Organisationen zusammen, um die Entwicklung grüner Logistik voranzutreiben:

Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD)  
 World Resource Institute (WRI)  
 Weltwirtschaftsforum (WEF)  
 Carbon Disclosure Project (CDP)  
 Netzwerk für Transport und Umwelt (NTM)  
 SmartWay-Programm des US-amerikanischen Umweltbundesamts  
 ClimateTransAct / Europäische Arbeitsgruppe ähnlich der SmartWay-Initiative  
 Clean Cargo Working Group der BSR  
 Deutsche Umwelthilfe „Netzwerk Carbon Footprint“  
 Product Carbon Footprint World Forum  
 China Development Institute  
 Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)  
 Clean Cargo Working Group  
 B.A.U.M. e.V.  
 Initiative Pro Recyclingpapier

Wir arbeiten ständig daran, unsere Energieeffizienz zu verbessern und unsere Verpflichtung gegenüber der Umwelt aktiv zu leben. Deswegen sind wir sehr stolz auf die unabhängigen Auszeichnungen und auf die Anerkennung, die uns zeigen, dass wir mit GoGreen den richtigen Weg eingeschlagen haben.

### **Zweiter Platz im internationalen Carbon Disclosure Leadership Index**

Das GoGreen-Engagement von Deutsche Post DHL ist im Global-500-Bericht 2010 des Carbon Disclosure Project (CDP) ausgezeichnet worden. Wir haben mit 97 von 100 möglichen Punkten den zweiten Platz des Carbon Disclosure Leadership Index erreicht. Dieser internationale Index bewertet Unternehmen nach ihrer Berichterstattung von Klimadaten und ihrem operativen und strategischen Umgang mit dem Thema Klimawandel.

Deutsche Post DHL zählte außerdem zu den ersten 10 % der 500 führenden Unternehmen der Welt, die die höchste Bewertung im Carbon Performance Leadership Index erzielt haben.

CDP ist eine gemeinnützige Organisation, die Klimaschutzdaten und Strategien der größten Unternehmen der Welt bewertet. Die Bewertung erfolgt im Auftrag von 534 internationalen Investoren, die insgesamt ein Vermögen in Höhe von 64 Billionen USD verwalten.

„Die ausgezeichnete Bewertung des Carbon Disclosure Project zeigt, dass wir mit unserem Umweltschutzprogramm GoGreen auf dem richtigen Weg sind.“

**Frank Appel, Vorstandsvorsitzender der Deutsche Post DHL**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Gute Umweltergebnisse im DJSI 2010 bestätigt**

Deutsche Post DHL wurde erneut in den führenden Kapitalmarktindizes geführt: im Dow Jones Sustainability World Index, im Dow Jones Sustainability Europe Index und im FTSE4Good Global Index. Jedes Jahr bewerten diese Indizes die Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ergebnisse von Unternehmen nach strengen Kriterien neu und schaffen so eine wichtige Entscheidungsgrundlage für nachhaltigkeitsbewusste Investoren.

Deutsche Post DHL wird seit 2004 im FTSE4Good geführt. Der Konzern hat sich nun im zweiten Jahr in Folge sehr gut im Dow Jones Sustainability World und Europe Index geschlagen und im Nachhaltigkeitsranking hohe Bewertungen für wirtschaftliche und soziale Kriterien und hervorragende 97 % für ökologische Kriterien erzielt.

### **Green Fleet Award für überzeugende grüne Flottenstrategie**

Deutsche Post DHL wurde 2010 mit dem Green Fleet Award für innovative Projekte zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Fahrzeugflotten ausgezeichnet. FleetCompany, ein Tochterunternehmen des TÜV Süd, übergab die Auszeichnung am 12. Oktober 2010 in München. IKEA Deutschland und die Paul Hartmann AG wurden ebenfalls gewürdigt; 30 deutsche Unternehmen waren für den Award nominiert.

Das Konzept zur Fahrzeugflottenoptimierung, das Deutsche Post DHL vorlegte, war von der GoGreen-Abteilung gemeinsam mit DHL Solutions and Innovations und dem Fleet Management entwickelt worden. Das Konzept legt den Grundstein für ein zentrales Element des GoGreen-Programms: die Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz im Straßentransport. Es gliedert sich in drei Stufen:

Auf der ersten Stufe werden zuverlässige Daten zu Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Fahrzeuge des Konzerns ermittelt. In einem zweiten Schritt werden die Technologien am Markt auf Einsatzfähigkeit und Effizienz geprüft und in Pilotprojekten getestet. Vielversprechende Innovationen werden in Stufe drei flächendeckend eingeführt.

Dieser systematische Ansatz und spezifische Maßnahmen, beispielsweise der laufende Pilotversuch mit Elektrofahrzeugen wie Iveco E-Daily und Daimler E-Vito, haben die Green-Fleet-Award-Jury überzeugt.

### **Dialog mit der Politik**

Umfassende und globale politische Rahmenbedingungen sind besonders wichtig, um Bestrebungen zur Verbesserung von CO<sub>2</sub>-Effizienz in unserer Branche und in anderen Sektoren zu fördern. Wir leisten bereits unseren Beitrag zur Effizienzsteigerung, fordern jedoch politische Führungspersonlichkeiten dazu auf, Anreize und Regelungen zu schaffen, die Unternehmen beim Aufbau grüner Geschäftsmodelle unterstützen.

### **Einführung eines weltweiten Rahmens für die Bepreisung von CO<sub>2</sub>**

Einige Sektoren und Regionen der Welt haben bereits die Einführung von Systemen zur CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub> auch in Zukunft bepreist wird.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Unsere Position**

Deutsche Post DHL unterstützt die rasche Einführung eines weltweiten Rahmens zur marktgerechten Bestimmung der konkreten Kosten für den CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>- 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie zur Erhöhung der Transparenz für die Kunden.

**Unsere Position**

Deutsche Post DHL fordert die politischen Entscheidungsträger dazu auf, die laufende Entwicklung allgemeingültiger, internationaler und von der Industrie ausgehender Standards zur CO<sub>2</sub>-Messung auf Unternehmens-, Produkt- und Kundenebene zu unterstützen.

**Förderung von Investitionen in CO<sub>2</sub>-Effizienz**

Wir haben unsere Investitionsrichtlinie bereits insoweit angepasst, als sie nachhaltige, CO<sub>2</sub>-effiziente Alternativen fördert. Da sich viele Investitionen in CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-arme Lösungen**

Wir glauben, dass es vielversprechende CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-armen Transport.

**Politische Agenda auf europäischer Ebene**

Der Logistiksektor in der EU erzeugt jährlich Erträge von rund 930 Milliarden Euro. Um unserer Branche bei der Gestaltung der einschlägigen Regelungen Gehör zu verschaffen, haben wir mit der Alliance for European Logistics (AEL) (<http://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.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Vervollständigung und Vereinfachung des EU-Binnenmarkts für Transportdienste**

Alle Transportwege müssen liberalisiert werden, um einen nahtlosen und nachhaltigeren grenzüberschreitenden Transportfluss in der EU zu ermöglichen. In der Luftfahrt hat „Single European Sky II“ dank einer effizienteren Luftsicherung das Potenzial, die CO<sub>2</sub>-Emissionen je Flug um bis zu 12 % zu reduzieren und muss zeitnah umgesetzt werden.

Derzeit sind über 30 % der LKW-Fahrten in der EU Leerfahrten. Die Aufhebung von Kabotagebeschränkungen, d. h. der inländische Transport durch ein Fahrzeug, das in einem anderen EU-Mitgliedsstaat angemeldet ist, würde dazu beitragen, Leerfahrten zu reduzieren sowie Staus zu vermeiden. Das hätte wirtschaftliche und ökologische Vorteile.

Weiterhin ist es eindeutig notwendig, die Liberalisierung des Bahnmarktes durchzusetzen und Vorzugsstrecken für den Güterverkehr einzurichten. In Verbindung mit besserer Bahninfrastruktur, wo nötig, würde das die Servicequalität und Zuverlässigkeit des Schienengüterverkehrs auf das Niveau heben, das die Kunden erwarten.

**Die wahren Ursachen für Staus angehen**

Angesichts der Tatsache, dass 90 % der Staus von PKWs verursacht werden, sind die geplanten Abgaben für schwere LKW, um Staus zu vermeiden, eine diskriminierende und ineffiziente Maßnahme. Staus sind ein komplexes Thema und erfordern umfassende Regelungen, die alle Straßenbenutzer gleichermaßen betreffen; statt Kosten zu erhöhen sollten Anreize geschaffen werden.

Logistiklösungen in Städten, wie Consolidation Centers, sind auf die gute Zusammenarbeit von Industrie und lokalen Behörden angewiesen.

**Anreize und Forschung für Technologien**

Grüne Logistik kann unterstützt werden, indem CO<sub>2</sub>-effizientere Fahrzeugtechnologien sowie Informations- und Kommunikationstechnologien zur optimierten Routenplanung und Stauvermeidung entwickelt werden. Die einzelnen Staaten und die EU sollten Anreize für Endnutzer schaffen, um die schnelle Einführung der Technologien auf dem Markt zu gewährleisten.

Deutsche Post DHL hat der EU-Kommission 2010 außerdem ein „Yellow Paper“ für effiziente Logistik vorgelegt. Damit soll ein Beitrag zu einem White Paper-Entwurf der Kommission über die Zukunft des Transportwesens geleistet werden. Das Papier verfolgt einen pragmatischen Ansatz und zeigt anhand von Business Cases auf, wie die EU und andere Länder gleichzeitig die Effizienz und Nachhaltigkeit von Logistikdiensten erhöhen können.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

# MITARBEITER



## IN DIESEM KAPITEL

Unser Ansatz	114
Strategie & Werteversprechen	116
Im Dialog mit unseren Mitarbeitern	121
Arbeitnehmervertreter	127
Vielfalt und Chancengleichheit	129
Gesundheitsmanagement	136
Arbeitsschutz	142
Lernen und entwickeln	148
Mitarbeitergewinnung und Ausbildung	154
Mitarbeiterideen ermutigen	158

## Unser Ansatz

Employer of Choice – erste Wahl als Arbeitgeber zu werden, ist eines der Kernziele unserer **Strategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)). In einer personalintensiven Branche wie dem Post- und Logistikgeschäft sind die Fähigkeiten, das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeiter wesentliche Faktoren für den langfristigen Erfolg. Das volle Potenzial unserer Beschäftigten zu entfalten, ist entscheidend für die anderen beiden Kernziele unserer Konzernstrategie: Provider of Choice – erste Wahl für unsere Kunden – und Investment of Choice – erste Wahl für unsere Investoren – zu werden. Wir fördern eine Kultur des Dialogs und der Vielfalt, investieren kontinuierlich in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können.

### **Strategie & Wertversprechen**

Mit unserer Mitarbeiterstrategie haben wir die strategischen Ziele und Prioritäten für unsere Personalarbeit definiert. Unser Wertversprechen als Arbeitgeber (Employer Value Proposition) ist der Schlüssel dazu, ein bevorzugter Arbeitgeber zu werden.

### **Dialog fördern**

Wir unterstützen eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretern. 2010 haben wir unsere vierte konzernweite Mitarbeiterbefragung (Employee Opinion Survey, EOS) durchgeführt – die Ergebnisse haben sich für alle Kennzahlen deutlich verbessert. Mit Arbeitnehmervertretern und den in den einzelnen Ländern vertretenen Gewerkschaften arbeiten wir entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten zusammen.

### **Vielfalt leben**

Wir wollen bevorzugter Arbeitgeber für alle Mitarbeiter und Bewerber werden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Neigung. Diversity Management ist als Bestandteil der Beschäftigungspolitik im Verhaltenskodex unseres Konzerns verankert. Unsere Offenheit für innovative Ansätze zeigt sich unter anderem darin, dass wir uns 2010 in Deutschland am Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligt haben.

### **Gesund und sicher arbeiten**

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und Motivation. Seit 2007 verfügt Deutsche Post DHL über eine globale Gesundheitsrichtlinie – unsere **Corporate Health Policy** (<http://www.dp-dhl.com/content/dam/dpdhl/responsibility/downloads/CHP%20dt%20final%20Deutsche%20Post%20DHL.pdf>.) Im Arbeitsschutz liegt unser Fokus auf Verkehrssicherheit. Wir unterstützen die Ziele der **European Road Safety Charter** (<http://www.erscharter.eu/de/node>) durch unsere ebenfalls 2007 gestartete Global Road Safety Initiative.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

***Talente finden, entwickeln und binden***

Da wir über das breiteste Dienstleistungsspektrum der Post- und Logistikbranche verfügen, können wir unseren Mitarbeitern vielfältige Chancen bieten, um sich weiterzuentwickeln und einzubringen. Mit der Ausbildung junger Menschen stellen wir sicher, dass uns auch künftig die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung stehen.

***Ideen fördern***

Unsere Mitarbeiter tragen mit ihren Ideen zu unserem Erfolg bei. Im Berichtsjahr haben sie rund 228.000 Vorschläge eingereicht, mit denen wir Abläufe verbessert, Reparatur- und Energiekosten gesenkt und einen Beitrag zum Umweltschutz geleistet haben.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Strategie & Wertversprechen

Es sind die Menschen, die die Logistik bewegen. Mit unserer 2009 eingeführten Mitarbeiterstrategie – People Strategy – wollen wir zum bevorzugten Arbeitgeber – Employer of Choice – unserer Branche werden. Ein wichtiger Aspekt unserer Positionierung bei potenziellen Mitarbeiter ist unser Wertversprechen als Arbeitgeber (Employer Value Proposition, EVP), das wir 2010 festgelegt haben. Es bildet die Basis unserer Arbeitgebermarke und steht für unser Ziel, bevorzugter Arbeitgeber in der Logistikbranche zu werden. Unser Wertversprechen beinhaltet drei Elemente:

- Wir bieten unseren Beschäftigten und potenziellen neuen Mitarbeitern vielfältige Chancen, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln („Entwicklung“),
- sie können sich einbringen und Verantwortung für den Erfolg von Deutsche Post DHL übernehmen („Einfluss“),
- und sie sind Teil eines Unternehmens, das sowohl in der Post- und Logistikbranche als auch in der Gesellschaft einen aktiven Beitrag leistet („Stolz“).

„In einem ‚people business‘, wie unserem, machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Unterschied. Für sie zum bevorzugten Arbeitgeber zu werden, ist der Schlüssel dazu, erste Wahl für unsere Kunden und Investoren zu werden“.

**Walter Scheurle, Personalvorstand, Deutsche Post DHL**

Unser Konzern verfügt über das umfassendste Dienstleistungsspektrum der Post- und Logistikbranche. Die Deutsche Post ist Europas größter Postdienstleister und Marktführer im deutschen Brief- und Paketgeschäft. DHL bietet als Marktführer in der internationalen Logistikbranche innovative, auf Kundenbedürfnisse zugeschnittene Lösungen. Unser globales Netzwerk ist dabei auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet.

Entsprechend unserem Leitbild „Respekt und Resultate“ richten wir all unser Handeln auf gute wirtschaftliche Ergebnisse und einen respektvollen Umgang mit Mitarbeitern und Kunden, Investoren, der Öffentlichkeit, Politik und Gewerkschaften aus. Als „ethischer Kompass“ dient unser Verhaltenskodex, der verbindliche Leitlinien für unsere Beschäftigten weltweit festschreibt. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtet unsere Geschäftspartner, Ethik- und Umweltstandards einzuhalten. Auch unser gesellschaftliches Engagement im Rahmen der „Living Responsibility“-Strategie in den Bereichen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung unterstützt unser Ziel, bevorzugter Arbeitgeber zu werden. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, dazu beizutragen, dass unsere Welt lebenswerter wird. Mit Initiativen wie der Einrichtung unseres konzernweiten Spendenfonds „DPDHL – We Help Each Other“ wollen wir das Wir-Gefühl fördern und eine gemeinsame Identität stärken.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**„DPDHL – We Help Each Other“**

Nach dem verheerenden Erdbeben in Haiti im Januar 2010 haben wir die konzernweite Initiative „DPDHL – We Help Each Other“ (WHEO) ins Leben gerufen. WHEO ist ein in Deutschland eingetragener und als gemeinnützig anerkannter Verein.

Getreu dem Motto „Wir helfen einander“, unterstützen Beschäftigte von Deutsche Post DHL mit ihrer Spende Kolleginnen und Kollegen, die Opfer von schweren Naturkatastrophen, Anschlägen oder kriegerischen Auseinandersetzungen geworden sind.

Auf den Konten von „DPDHL – We Help Ech Other“ sind 2010 rund 170.000 € eingegangen, mit denen wir über 188 Kollegen unterstützen konnten, die Opfer von Naturkatastrophen in Haiti, Chile, Polen, Deutschland, Pakistan, Thailand, Panama und Venezuela geworden sind.

**Unsere HR-Struktur**

Die HR-Struktur beinhaltet vier Zentralbereiche – „HR DHL International“, „Konzernführungskräfte“, „HR Standards & Guidelines“, „Personal BRIEF“ – und drei Centers of Expertise (CoE) – „Talent Management & Sourcing“, „Learning & Development“ und „Compensation & Benefits“. Sie unterstützen die Personalfunktionen der Unternehmensbereiche durch standardisierte HR-Lösungen.

Diese im Jahr 2009 eingeführte HR-Struktur ermöglicht es uns, konzernweite Standards und Prozesse umzusetzen und die spezifischen Anforderungen der beiden Säulen des Konzerns – Deutsche Post und DHL – noch besser zu erfüllen. Unser Entscheidungsgremium für Personalthemen ist unser HR Council, dem Vertreter aller Unternehmensbereiche angehören. Es beschließt konzernweite HR-Maßnahmen, hält deren Umsetzung nach und dient als Plattform für den Austausch von Best Practices. Die Arbeit im HR Council hat sich im vergangenen Jahr bewährt; es gelang, mehrere bereichsübergreifende Schwerpunktinitiativen weiterzuentwickeln. Personalvorstand und Arbeitsdirektor Walter Scheurle vertritt Personalangelegenheiten auf Vorstandsebene.

**Unsere Mitarbeiterstrategie**

Zum bevorzugten Arbeitgeber in unserer Branche zu werden, ist das übergeordnete Ziel unserer 2009 eingeführten Mitarbeiterstrategie – People Strategy. Sie umfasst fünf strategische Prioritäten und Ziele für unsere Personalarbeit:

Prioritäten	Strategische Ziele
I. Stärken & Entwickeln unserer Führungskräfte	> Führungsprinzip basierend auf „Respekt und Resultate“
II. Fördern des Engagements unserer Mitarbeiter	> Qualifizierte & 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

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

„Die Menschen sind der Schlüssel zur Sicherung des nachhaltigen Erfolgs von Deutsche Post DHL. Überall in unserem Konzern schlummern ungenutztes Talent und Wissen sowie verborgene Fähigkeiten. Um dieses gewaltige Potenzial zu nutzen, brauchen wir Führungskräfte mit Vorbildcharakter und einen strukturierten Ansatz zur Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter. Nur so können wir leistungsstarke Teams mit Mitarbeitern entwickeln, die Eigeninitiative zeigen und die Erwartungen unserer Kunden an unsere Arbeit erfüllen. Im Rahmen unserer ‚People Strategy‘ haben wir notwendige Maßnahmen ermittelt. Wir haben mit ihrer Umsetzung begonnen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter ihrer Verantwortung gerecht werden und ihr Potenzial voll ausschöpfen.“

**Stephen McGuckin, Zentralbereichsleiter HR DHL International, Deutsche Post DHL**

Wir setzen unsere Strategie mit Hilfe einer Reihe von Maßnahmen um. Für das Jahr 2010 hatten wir vier Schwerpunkte gesetzt:

### ***Führungskonzept***

Unsere Strategie 2015 verlangt nach effektiver Mitarbeiterführung, damit Deutsche Post DHL sich erfolgreich zu einem leistungsstarken Unternehmen entwickeln kann. Der „Führungsrahmen“ / das Managementkonzept soll dazu beitragen. Unsere Führungskräfte haben eine entscheidende Rolle und Vorbildfunktion bei der Umsetzung unserer Strategie 2015. Wir ermittelten, welche Eigenschaften und Kompetenzen eine Führungskraft mitbringen muss, um dieser Aufgabe gerecht zu werden und wie das globale Managementteam zusammengesetzt sein sollte. Wir erarbeiten zudem entsprechende Entwicklungsangebote, um unsere Führungskräfte zu unterstützen.

### ***Leistungsbeurteilung***

Wir brauchen ein einheitliches, objektives Messsystem, mit dem wir die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter bewerten können. Auf der Grundlage dieser Bewertung können erforderliche Maßnahmen festgelegt werden. Ziel dieses Projekts ist es, unsere Führungskräfte bei der Leistungsbeurteilung zu unterstützen. Auf der Grundlage klar definierter Kompetenzen stellen wir weitere Informationen – etwa Ergebnisse unserer Mitarbeiter- oder Kundenbefragungen – zur Verfügung, um ein integriertes, skalierbares Instrument zur Leistungsbeurteilung aufzubauen. Damit wollen wir eine konzernweit einheitliche Bewertung unserer Mitarbeiter mit direktem Bezug zur Vergütung sicherstellen.

### ***Talentmanagement***

Durch die Entwicklung von Karrierepfaden für eine Reihe von Schlüsselpositionen und Jobfamilien mit unterschiedlichen Fähigkeitsprofilen schaffen wir Transparenz und zeigen bereichsübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter in „One DHL“ auf. Wir definieren, welche Positionen erfolgskritisch sind, wie viele Mitarbeiter wir jeweils benötigen und welche Qualifikationen sie mitbringen müssen. Zudem identifizieren wir Leistungsträger, die die Voraussetzungen für den nächsten Karriereschritt mitbringen. Mit Hilfe der Karrierepfade wollen wir bereichsübergreifende Karrieren fördern und so als Konzern noch stärker zusammenwachsen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**HR-Services**

Mit Hilfe eines konzernweiten Modells zur Erbringung von HR-Services steigern wir die Effizienz unserer Personalarbeit. Ein globaler Servicekatalog für HR-Services soll sicherstellen, dass alle Personaldienstleistungen mit einem konstanten Niveau an Service und Qualität erbracht werden.

**Unsere Mitarbeiter in Zahlen**

Seit Anfang der 1990er-Jahre haben wir uns von der Behörde Deutsche Bundespost zum global agierenden Post- und Logistikkonzern Deutsche Post DHL entwickelt. Wir sind einer der größten Arbeitgeber weltweit: Am 31. Dezember 2010 beschäftigten wir umgerechnet auf Vollzeitkräfte 418.946 Mitarbeiter in über 220 Ländern und Territorien. Die Gesamtzahl der Vollzeitkräfte ist gegenüber dem Vorjahr um 1,4 % leicht gesunken. Die Kopfzahl lag am 31. Dezember 2010 bei 467.088 Mitarbeitern, und ist um 2,1 % zurückgegangen. Der Rückgang erklärt sich vor allem durch den Verkauf unseres Geschäfts mit nationalen taggenauen Sendungen von DHL Express Großbritannien und DHL Express Frankreich.

2010 waren rund 40 % unserer Mitarbeiter in Deutschland tätig. Im übrigen Europa haben wir vor allem aufgrund des Verkaufs der DHL-EXPRESS-Gesellschaften in Großbritannien und Frankreich weniger Mitarbeiter beschäftigt. Dagegen ist die Belegschaft in Amerikas, Asien/Pazifik und den übrigen Regionen gestiegen. Die Fluktuation belief sich auf 10,1 % (2009: 13,5 %).

<b>Mitarbeiter (Deutsche Post DHL) (zum 31. Dezember)</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>
<b>Kopfzahl<sup>1</sup></b>	<b>512.536</b>	<b>477.280</b>	<b>467.088</b>
Abweichung zum Vorjahr in Prozent (%)	0,1 %	-6,9 %	-2,1 %
<b>Vollzeitarbeitskräfte umgerechnet<sup>2</sup></b>	<b>451.515</b>	<b>424.686</b>	<b>418.946</b>
Abweichung zum Vorjahr in Prozent (%)	-0,5 %	-5,9 %	-1,4 %
<b>Nach Regionen</b>			
Europa	304.465	286.954	276.243
Amerikas	78.212	66.833	68.268
Asien/Pazifik	55.182	57.897	61.239
Übrige Regionen	13.656	13.002	13.196

<sup>1</sup> Mit Auszubildenden  
<sup>2</sup> Ohne Auszubildende

<b>Mitarbeiter nach Regionen (Vollzeitkräfte) (zum 31. Dezember)</b>	<b>2010</b>
Deutschland	40 %
Europa (ohne Deutschland)	26 %
Amerikas	16 %
Asien/Pazifik	15 %
Übrige Regionen	3 %

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen (Vollzeitkräfte) (zum 31. Dezember)	2010
BRIEF	34 %
EXPRESS	21 %
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT	10 %
SUPPLY CHAIN	32 %
Corporate Center/Anderes	3 %

#### Fluktuation (Deutsche Post DHL)<sup>1</sup>

2009	13,5 %
2010	10,1 %

<sup>1</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten.

Diese bildet 2010 93,6 % (2009: 88,6 %) der Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

Hinweis: Aufgegliedert nach Altersgruppen, Geschlecht und Region wird die Mitarbeiterfluktuation auf Konzernebene nicht erhoben.

### Unsere Messsysteme

Mit rund 470.000 Mitarbeitern ist unser Konzern eines der größten Dienstleistungsunternehmen weltweit. Bei unserer Personalarbeit stützen wir uns deshalb auf eine Reihe von Kennzahlen (KPIs) – unseren „People KPIs“ – u. a. zu den Bereichen Personalstruktur, Abwesenheit, Gesundheit und Arbeitsschutz, Mitarbeiterfluktuation, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterideen. Mit diesen konzernweiten Kennzahlen unterstützen wir die Implementierung unserer Mitarbeiterstrategie.

Wir messen zudem Fortschritte und haben daraus bereits erste erfolgreiche Maßnahmen abgeleitet und Prozesse verbessert, um die Datenqualität zu verbessern. Die Kennzahlen basieren auf einer weltweiten Datenerhebung. Der Prozess dieser Datensammlung stellt in einem durch eine große Anzahl Akquisitionen schnell gewachsenen Konzern wie dem Unseren eine große Herausforderung dar.

2009 haben wir unser HR-Kennzahlensystem auf Konzernebene stärker vereinheitlicht und die Datenerfassung in unser globales Finanz-Reporting-System integriert. 2010 haben wir unsere Prozesse noch effizienter gestaltet sowie die Datenqualität weiter erhöht. Wir implementierten zudem ein konsistentes Qualitätsmonitoring in allen Unternehmensbereichen und unterstützten so unsere Geschäftseinheiten rund um den Globus dabei, Personaldaten effizienter zu sammeln und Redundanzen bei der Datenerhebung zu vermeiden. Dadurch konnten alle Gesellschaften die Qualität der HR-Daten für unsere Konzern-Personalkennzahlen verbessern. Wir wollen die Qualität unserer Daten auch künftig weiter optimieren und den Umfang unserer Berichterstattung für konzernweite Personalkennzahlen ausdehnen.

„Einheitliche Personalkennzahlen helfen uns, HR-Prozesse effizient zu steuern und unsere Entwicklung zum bevorzugten Arbeitgeber – ‚Employer of Choice‘ – zu belegen.“

**Jörg Seufert, Zentralbereichsleiter HR Standards & Guidelines Deutschland, Deutsche Post DHL**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Im Dialog mit unseren Mitarbeitern

Unsere Mitarbeiterstrategie ist unsere Richtschnur auf dem Weg, bevorzugter Arbeitgeber der Logistikbranche zu werden. Sie baut auf der Integration von erfolgreichen HR-Programmen und -Initiativen auf, die mit geeigneten professionellen Maßnahmen und Prozessen den Dialog mit unseren Mitarbeitern fördern.

Um bevorzugter Arbeitgeber zu werden, ist es wichtig, das Engagement unserer Mitarbeiter richtig einzuschätzen und zu fördern. Die Meinungen unserer Mitarbeiter zu kennen und zu verstehen, hilft uns dabei, die hierfür erforderlichen Maßnahmen abzuleiten. Deshalb wollen wir den Austausch mit unseren Mitarbeitern weiter intensivieren. Dazu nutzen wir verschiedene Instrumente, Kanäle und Medien wie Unternehmenszeitungen und -magazine, Intranet und Extranet sowie soziale Medien und Umfragen.

Ein zentrales Element ist unsere jährliche Mitarbeiterbefragung (EOS), mit der wir seit 2007 allen unseren Beschäftigten konzernweit die Möglichkeit bieten, anonym Feedback zu verschiedenen Unternehmensaspekten und ihrem Arbeitsumfeld zu geben. Auch in der internen Unternehmenskommunikation laden wir über eine Vielzahl von Kanälen, wie z.B. Intranet-Kommentaren oder Leserbriefen, verstärkt zum Dialog ein.

### „Jeder EINZELNE zählt“

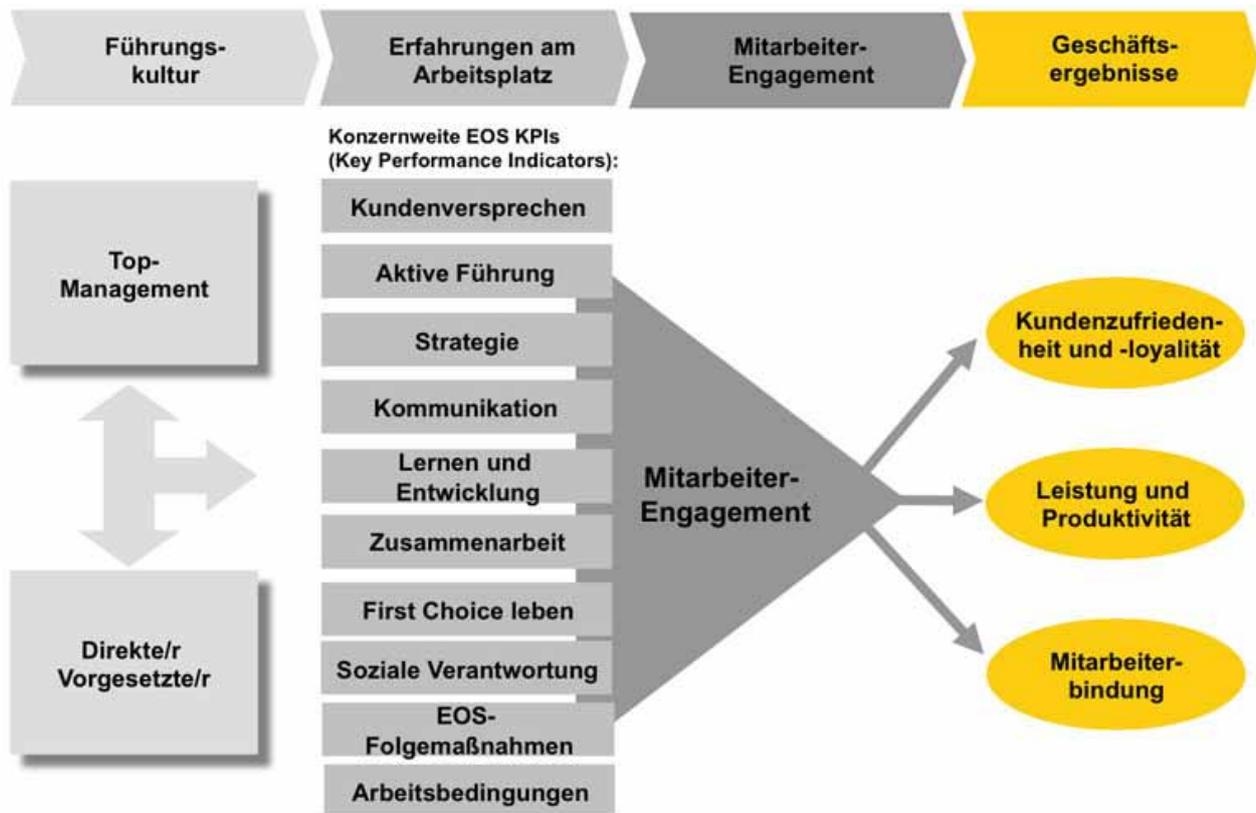
Im Jahr 2010 haben an unserer Mitarbeiterbefragung unter dem Motto „Jeder EINZELNE zählt“ deutlich mehr Beschäftigte teilgenommen als im Vorjahr: Weltweit lag die Beteiligung bei 79 % (2009: 76 %).

EOS Beteiligungsquote Unternehmensbereiche	2009	2010
MAIL (inkl. Global Mail)	58 %	63 %
EXPRESS	88 %	92 %
GLOBAL FORWARDING/FREIGHT	92 %	93 %
SUPPLY CHAIN (inkl. Williams Lea)	90 %	90 %
Global Business Services	78 %	77 %
Corporate Center/Corporate Services (inkl. Global Customer Solutions)	85 %	84 %
<b>Gesamt</b>	<b>76 %</b>	<b>79 %</b>

Die hohe Beteiligung zeigt, dass unsere Mitarbeiter den Dialog suchen und die Befragung sich als Kommunikationsinstrument mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung zunehmend etabliert.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)



**Das Verfahren**

Der Fragebogen steht als Online- sowie als Papierversion zur Verfügung. Er setzt sich aus 40 konzernweit einheitlichen Fragen zu elf Themenbereichen, den so genannten KPIs (Key Performance Indicators), zusammen. Wie die Grafik veranschaulicht, werden die Erfahrungen eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz sowohl von der Führungskultur des Top-Managements als auch von der des direkten Vorgesetzten geprägt. Die Erfahrungen am Arbeitsplatz wirken sich auf das Engagement der Mitarbeiter aus, was wiederum Einfluss auf Kundenzufriedenheit, Leistungsfähigkeit und die Identifikation mit dem Konzern hat.

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.  
 > Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Im Überblick: Ergebnisse 2010

Insgesamt sind die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr über alle KPIs und alle Einzelfragen hinweg deutlich gestiegen. Der Anstieg lag bei den KPIs zwischen 3 und 9 Prozentpunkten. Die hohen Werte für Kundenversprechen (77 %), Zusammenarbeit (74 %) sowie Arbeitsbedingungen (73 %) verdeutlichen, wo unsere Stärken liegen. Wir freuen uns, dass 73 % (2009: 67 %) der Befragten generell mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. In den Bereichen EOS-Folgemaßnahmen (53 %) sowie „First Choice leben“ (59 %) sehen wir hingegen trotz erheblicher Verbesserungen zum Vorjahr noch Handlungsbedarf.

EOS Ergebnisse pro KPI (Zustimmung %)	2009	2010
<b>Kundenversprechen</b> (Tragen die Mitarbeiter dazu bei, nachhaltige Lösungen sowie Qualitätsprodukte und Dienstleistungen zu bieten, die den Kunden das Leben erleichtern?)	70 %	77 %
<b>Mitarbeiterengagement</b> (Verbundenheit der Mitarbeiter mit Deutsche Post DHL; Zufriedenheit, Loyalität, Stolz und die Bereitschaft, für das Unternehmen zu werben)	60 %	67 %
<b>Aktive Führung</b> (Nehmen die Mitarbeiter die Fähigkeit ihrer direkten Führungskräfte wahr, ihr Team zu formen und zu führen?)	58 %	63 %
<b>Strategie</b> (Wird die Strategie von Deutsche Post DHL den Mitarbeitern klar vermittelt und haben die Mitarbeiter Vertrauen in die Zukunftsaussichten des Unternehmens?)	55 %	64 %
<b>Kommunikation</b> (Gibt es eine Kommunikationskultur innerhalb von Deutsche Post DHL, die Offenheit und einen konstruktiven Informationsaustausch fördert?)	56 %	62 %
<b>Lernen und Entwicklung</b> (Setzt Deutsche Post DHL die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter optimal ein und entwickelt diese weiter? Wahrnehmung von Lernmöglichkeiten im Job)	58 %	63 %
<b>Zusammenarbeit</b> (Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter in ihrem Team sowie das gemeinsame Streben nach Verbesserungen, die den Unternehmenserfolg steigern)	71 %	74 %
<b>First Choice leben</b> (Werden die First-Choice-Werkzeuge und -Methoden erfolgreich für kontinuierliche Verbesserungen eingesetzt?)	51 %	59 %
<b>Soziale Verantwortung</b> (Nehmen die Mitarbeiter das gesellschaftliche und umweltpolitische Engagement von Deutsche Post DHL wahr und unterstützen sie es?)	56 %	62 %
<b>EOS-Folgemaßnahmen</b> (Wahrnehmung der Mitarbeiter, inwieweit ihre Antworten auf die Mitarbeiterbefragung gehört werden und Veränderungen nach sich ziehen)	44 %	53 %
<b>Arbeitsbedingungen</b> (Ausmaß, in welchem die Mitarbeiter denken, dass Arbeitssicherheit für Deutsche Post DHL wichtig ist und sie alle benötigten Materialien zur Verfügung haben, um gut zu arbeiten)	67 %	73 %

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Kurz vorgestellt: Folgemaßnahmen**

Auf Basis der Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung entwickeln wir Folgemaßnahmen. Verantwortlich für ihre Umsetzung sind die jeweiligen Führungskräfte. Beispielhaft hier einige erfolgreiche Maßnahmen aus dem Jahr 2010, die auf der Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009 umgesetzt wurden:

#### ***BRIEF***

Im Bereich BRIEF haben wir eine Kultur des konstruktiven direkten Dialogs zwischen Mitarbeitern und Führungskräften etabliert und entwickeln diese weiter: Deutschlandweit haben wir bei elf Terminen in Roadshows insgesamt rund 11.000 Mitarbeiter im direkten Dialog mit dem Vorstand BRIEF erreicht. Zwischen den Teilnehmern entstand in Plenumsdiskussionen ein intensiver Austausch zur Strategie und aktuellen Situation des Unternehmens. Themen aus dem Betrieb standen in drei zentralen „Foren Zustellung“ mit Zustellern, Führungskräften und dem Vorstand BRIEF im Mittelpunkt. In 49 Niederlassungen wurden zudem regionale Veranstaltungen organisiert. Dabei informierten Vertreter des Managements Zusteller über zentrale Projekte und deren Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsbereich. In Workshops wurden die Themen ausführlich diskutiert.

Insgesamt haben die Mitarbeiter die Weiterentwicklung des direkten Dialogs sehr positiv aufgenommen. Der Anstieg um 12 Prozentpunkte beim Thema „Strategie“ im Betrieb BRIEF verdeutlicht, dass den Mitarbeitern insbesondere der inhaltliche Austausch zu strategischen Themen wichtig war. Darüber hinaus zeigt die Verbesserung von 8 Prozentpunkten beim Thema „Kommunikation“, dass der Ausbau des direkten Dialogs mit den Mitarbeitern eine wichtige Rolle spielt.

#### ***DHL Express***

DHL Express Deutschland führte einen so genannten „Cross functional Day“ ein, um das Mitarbeiterengagement zu fördern. Hierbei haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, einen Blick über den Tellerrand zu werfen und andere Unternehmensbereiche kennenzulernen. So begleiten sie beispielsweise einen Tag lang einen Außendienstmitarbeiter im Vertrieb, sind mit einem Kurierfahrer unterwegs, besuchen das **DHL Innovation Center** (<http://dsi.dhl-innovation.com/>) oder schauen Kollegen in der Zentrale in Bonn über die Schulter. Die Maßnahme stärkt zudem die Kommunikation und Interaktion im Unternehmen, was sich auch in den EOS-Ergebnissen widerspiegelt. Der Bereich „Mitarbeiterengagement“ bei DHL Express Deutschland ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 Prozentpunkte gestiegen.

#### ***Supply Chain***

Zur Verbesserung der Führungskultur entwickelte der Unternehmensbereich DHL Supply Chain ein Konzept zum Thema Führung. Dieser Trainingsplan sieht die globale Einführung eines Führungsprogramms, die Definition von Führungskompetenzen für die oberen Ebenen sowie ein Coaching-Toolkit für Manager vor. Erste Hinweise auf die Wirksamkeit dieses Trainingsplans geben die im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte verbesserten Ergebnisse bei DHL Supply Chain beim KPI „Aktive Führung“.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### ***DHL Freight***

DHL Freight führte in Belgien im Rahmen des Kommunikationsprojekts „COM COM“ (Community Communications) Informationsbildschirme in den Terminals ein. Die Informationen werden von Redaktionsteams vor Ort zusammengetragen, ausgewählt und aufbereitet. Der Personalbereich war in der Rolle des Feedbackgebers mit eingebunden. Das Ziel von „COM COM“ besteht darin, Mitarbeiter über aktuelle und lokale Neuigkeiten wie beispielsweise laufende Projekte oder aktuelle Kunden in ihrem Terminal zu informieren. Die Wirksamkeit dieses Projekts zeigt sich in den Ergebnissen für DHL Freight, wo sich der KPI „Kommunikation“ um 4 Prozentpunkte zum Vorjahr verbessert hat.

### **Zielgruppennah und dialogorientiert: Unsere Mitarbeiterkommunikation**

Außer unserer Mitarbeiterbefragung nutzen wir eine Vielzahl weiterer Kanäle und Instrumente, um mit unseren Mitarbeitern in Dialog zu treten. Organisatorische Veränderungen und wichtige Ereignisse begleiten wir stets zeitnah und detailliert mit einer Reihe von Kommunikationsmaßnahmen. Mitarbeiter ohne Zugang zu elektronischen Informationsmedien werden durch ihre Vorgesetzten, schriftliche Aushänge oder digitale Wandzeitungen über aktuelle Entwicklungen im Konzern informiert. Hier eine Auswahl unserer Dialog- und Kommunikationsmedien:

#### **Unternehmensmedien**

##### ***Premium Post***

Premium Post erscheint acht Mal jährlich mit einer Auflage von 400.000 Exemplaren. Sie richtet sich an alle aktuellen und ehemaligen Beschäftigten in Deutschland. Ziel ist es, die Mitarbeiter über Hintergründe und Zusammenhänge zu informieren sowie ihre Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern. Ein 2010 gegründeter Leserbeirat übernimmt die Mittlerrolle zwischen Lesern und Redaktion, um die Zeitung noch zielgruppengerechter zu gestalten.

##### ***Network***

Unser Führungskräftemagazin konzentriert sich auf Strategiethemata, aktuelle Konzernnachrichten und die Darstellung von Best Practice-Ansätzen und fördert so den Austausch der Manager untereinander. Network erscheint alle zwei Monate mit einer Auflage von 40.000 Exemplaren.

##### ***Digitale Wandzeitung***

Zielgruppe der digitalen Wandzeitung sind Operativkräfte ohne Zugang zu E-Mail und Intranet. Auf diesem Wege können wir auch Kollegen in Briefzentren und Terminals regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen informieren.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Online-Tools

### *Intranet*

130.000 Mitarbeiter haben Zugang zum Corporate Intranet, jeden Tag werden rund 300.000 Seiten aufgerufen. Das Intranet vernetzt unsere Mitarbeiter weltweit und unterstützt den globalen Informations- und Wissensaustausch. Web 2.0-Anwendungen wie Diskussionsforen, Kommentar- und Votingfunktionen fördern den Dialog.

### *Extranet*

Um auch Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz im Unternehmen mit Unternehmensnachrichten zu versorgen, bauen wir ein Extranet auf, das am heimischen PC oder in Internetcafés genutzt werden kann. Das Extranet soll zudem die Vernetzung untereinander und den Aufbau von Mitarbeiter-Communities fördern. Neben Informationen spielen Service- und Ratgeberthemen sowie Unterhaltung eine wichtige Rolle.

## Evaluation und Feedback

### *Analysieren, was interessiert*

Wir werten monatlich verschiedene Feedback-Kanäle aus, um herauszufinden, welche Themen unsere Mitarbeiter am meisten interessieren. Wir beziehen dabei eine Vielzahl von Rückmeldungen mit ein: Klick-Raten und Bewertungen von Artikeln im Intranet, Kommentierungen, die Plattform „Fragen an Frank Appel“, Leserbriefe sowie die Ergebnisse unseres Employee Trend Monitors.

### *Direkter Draht zum Vorstandsvorsitzenden*

Seit Oktober 2008 können unsere Mitarbeiter Fragen direkt an unseren Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Appel richten – entweder über eine Plattform im Intranet, „Fragen an Frank Appel“, oder per Brief. Seit der Einführung dieses Kanals sind rund 1.200 Fragen von Mitarbeitern aller Ebenen eingegangen. Jede Antwort wird von Frank Appel persönlich freigegeben.

### *Barometer für Meinungen und Trends*

Über die interne Online-Befragung „Employee Trend Monitor“ (ETM) fragen wir regelmäßig nach den meist diskutierten Themen aus Sicht der Mitarbeiter in sämtlichen Unternehmensbereichen und Regionen. 2010 fand die Befragung neun Mal statt, im Durchschnitt beteiligten sich ca. 2.000 Mitarbeiter. Die Befragung ist repräsentativ für die Zielgruppe der Büroangestellten.

## Social Media Plattform

Diskussionsforen, Blogs, virtuelle Netzwerke und Communitys gewinnen mehr und mehr an Bedeutung – auch für Unternehmen. Sie sind ein wichtiger Hebel für die konzernweite Zusammenarbeit sowie das Teilen von Wissen und unterstützen zudem den Wandel unserer Unternehmenskultur. Wir planen 2011 Web 2.0-Anwendungen und -Instrumente in unserem Konzern einzuführen und diese ins Intranet zu integrieren.

„Ich finde, die Mitarbeiterbefragungen haben vor allem für die Kommunikation und den Austausch untereinander etwas gebracht. Stimmungen kommen so viel schneller beim Chef an.“

**Steffen Hasenpusch, Verbundzusteller, BRIEF Deutschland**

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Arbeitnehmervertreter

In unserem Konzern pflegen wir eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretern. Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und führen unsere Geschäfte mit dem Ziel, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu werden. International arbeiten wir in den jeweiligen Ländern vor Ort mit den Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten zusammen. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Gespräche mit den Vertretern der globalen Gewerkschaftsbündnisse. In Deutschland, wo wir rund 40 % unserer Mitarbeiter beschäftigen, arbeiten wir in allen Bereichen von Deutsche Post AG und in mehr als 90 % unserer Tochtergesellschaften mit Betriebsräten zusammen.

### Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern

Im europäischen Wirtschaftsraum führen wir zudem den Dialog im Rahmen unseres Deutsche Post DHL Forums. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv im „Ausschuss für Sozialen Dialog Post“ der Europäischen Union (<http://europa.eu>). Auf globaler Ebene orientieren wir uns an den Grundsätzen des **Global Compact der Vereinten Nationen** (<http://www.dp-dhl.com/de/disclaimer.html?ref=URJ%252BgUERGT1bZtvejZqD0EWnpv0MTbyF4SI5pL6Ant4%253D#lightbox>) und respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der **International Labour Organization** (<http://www.ilo.org>) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. In unseren konzernweit geltenden Richtlinien, u. a. unserem Verhaltenskodex, sind wesentliche Grundsätze fixiert, wie z. B. die Achtung der Menschenrechte, Chancengleichheit und Umweltschutz.

Auf zentraler Ebene haben wir auch im Jahre 2010 weiterhin regelmäßig Gespräche mit den globalen Gewerkschaftsbündnissen UNI Global Union und International Transport Workers' Federation (ITF) geführt, um diese und weitere grundsätzliche Konzernthemen zu erörtern.

### 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. Damit wird die direkte und offene Kommunikation über Länder- und Sprachgrenzen hinweg gefördert. Die Zusammenarbeit erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung unter Wahrung des gegenseitigen Respekts bei gleichzeitiger Anerkennung unterschiedlicher Aufgaben und Interessenlagen. Diese Vereinbarung hat sich bewährt. Aufgrund der komplexen und sich oft verändernden Struktur unseres Konzerns Deutsche Post DHL werden jedoch immer wieder Anpassungen der Organisationsstruktur des Forums an die Entwicklung des Konzerns notwendig. Wir haben daher für unsere Geschäftsfelder Ausschüsse – Business Committees – eingerichtet, in denen ausschließlich Angelegenheiten des jeweiligen Geschäftsfeldes erörtert werden.

„Deutsche Post DHL ist so stark wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein ständiger, offener und respektvoller Dialog zwischen den Sozialpartnern ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg.“

**Elmar Kallfelz, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats-Forums und des Deutsche Post DHL Forums und Jutta Rawe-Bäumer, Vorsitzende des Europäischen Management Forums und des Deutsche Post DHL Forums**

### **Tarifeinigung Deutsche Post AG gültig bis 2011**

2009 haben wir mit der Gewerkschaft ver.di einen wichtigen Tarifabschluss für die rund 130.000 Arbeitnehmer der Deutschen Post AG erzielt und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Zudem verständigten wir uns auf eine Reihe von Maßnahmen, um Kosten zu senken. Angesichts rückläufiger Sendungsmengen im Briefgeschäft ist dies ein wichtiger Schritt für die Zukunftssicherung der Deutschen Post AG und unseres gesamten Konzerns.

### **Tarifrunde 2010 bei DHL-Tochterunternehmen in Deutschland**

Intensive und konstruktive Verhandlungen führten in der Lohnrunde 2010 bei verschiedenen Tochterunternehmen des Konzerns Deutsche Post DHL in Deutschland zu tragfähigen Lösungen. Die Tarifabschlüsse zeichnen sich durch lange Laufzeiten (26 Monate) aus und bringen damit Planungssicherheit für die Unternehmen.

- In den Bereichen DHL Solutions, Deutsche Post Real Estate Germany und Deutsche Post IT Services erhielten die Mitarbeiter 2010 Einmalzahlungen sowie Entgelterhöhungen von 2,1 % zum 1. März bzw. 1. April 2011 und 1,5 % zum 1. März 2012.
- Für die Mitarbeiter der DHL Express Germany GmbH wurden neben einer Einmalzahlung Entgelterhöhungen von 2,0 % zum 1. Mai 2011 und 2,1 % zum 1. Juni 2012 vereinbart.
- Für die Beschäftigten der Deutsche Post IT BRIEF GmbH und der DHL Vertriebs GmbH & Co. OHG wurden eine Einmalzahlung in 2010 sowie Entgelterhöhungen von 2,1 % zum 1. Mai 2011 und 1,5% zum 1. Mai 2012 vereinbart.

## Vielfalt und Chancengleichheit

Als global agierender Konzern mit rund 470.000 Mitarbeitern in aller Welt ist es für uns selbstverständlich, bei unseren Beschäftigten keinen Unterschied wegen der Nationalität oder ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und Identifikation oder einer Behinderung zu machen. Unsere Mitarbeiter sind vielfältig – ebenso vielfältig wie unsere Kunden. Kompetenter Umgang mit dieser Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sind uns besonders wichtig. Nur so können wir ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz sicherstellen. Diversity Management ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Beschäftigungspolitik und fest verankert in unserem **Verhaltenskodex** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/code\\_of\\_conduct.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/code_of_conduct.html)) sowie unserer Unternehmenskultur.

### Unsere Diversity-Strategie

Unsere Diversity-Strategie ist eng verknüpft mit der **Konzernstrategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)). Als personalintensives Unternehmen sind wir darauf angewiesen, erfahrene Fach- und Arbeitskräfte an uns zu binden und neue Talente zu gewinnen. Wir wollen der bevorzugte Arbeitgeber unserer Branche werden; für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ist das vielfältige Potenzial unserer Beschäftigten eine Ressource, die gar nicht hoch genug bewertet werden kann. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere Diversity-Strategie im vergangenen Jahr weiterentwickelt, Prioritäten definiert und entsprechende Projekte gestartet. Im Fokus stehen demografische Entwicklung, Chancengleichheit, Frauenförderung und familienfreundliches Arbeiten.

### Training und Bewusstsein

Das zentrale Anliegen von Diversity Management ist es, Toleranz und Akzeptanz zu fördern. Dieses Thema behandeln auch zahlreiche Trainings bei Deutsche Post DHL, wie beispielsweise das Online-Training zum Verhaltenskodex, das bereits von 12.300 Mitarbeitern absolviert wurde.

Toleranz und Akzeptanz sind darüber hinaus Inhalte von Veranstaltungen für neue Mitarbeiter und Workshops für unsere 3.344 Auszubildenden in Deutschland unter dem Titel „Miteinander in der Arbeit leben“. Außerdem unterstützen wir regelmäßig einen Aktionstag unserer Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu den Themen Menschenrechte, Toleranz und Vielfalt. 2010 stand der Tag unter dem Motto: „MOBBING + WEGGESCHAUT = MITGEMACHT“. Rund einhundertfünfzig Auszubildende nahmen teil und setzten sich für Menschenrechte ein. Dabei lernten sie einen der wichtigsten Konzerngrundsätze kennen: „Respekt und Resultate“.

### Arbeiten ohne Vorurteile

2007 unterzeichneten wir die **Charta der Vielfalt** (<http://www.dp-dhl.com/de/disclaimer.html?ref=URJ%252BgUERGT0nwLy8xww%252FX%252F56eo2yJkGbTTvppRYSHMbVufZvnZv%252BIQ%253D%253D#lightbox>) der deutschen Bundesregierung und verpflichteten uns zu gegenseitigem Respekt sowie zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Damit haben wir ein grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in unserem Unternehmen abgelegt. Die Charta ist Teil unserer Verpflichtung, ein Arbeitsumfeld zu erhalten, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist.

## Frauen

Im Rahmen unserer Diversity Strategie ist es ebenfalls unser Ziel, den Anteil von Frauen auf Führungsebene zu erhöhen. Einen entsprechenden Maßnahmenkatalog werden wir auch im nächsten Jahr fortschreiben und ergänzen. Dazu gehören Mentoring, Netzwerkveranstaltungen und Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

So arbeiten wir gemeinsam mit anderen Unternehmen im Rahmen des europäischen Projekts „INNOVATIV! Gemeinsam führen mit Frauen“ zusammen und haben 2010 unser „International Mentoring Program“ neu aufgelegt. Zielgruppe sind weibliche hochqualifizierte Nachwuchskräfte verschiedener Nationalitäten und aus unterschiedlichen Unternehmenseinheiten.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in unserem Konzern weltweit betrug 2010 36,5 % (2009: 37,4 %). 2010 lag die Quote unserer weiblichen Führungskräfte im Top Management bei 14,6 % (2009: 15,6 %).

[PwC»]

<b>Geschlechterverteilung (Deutsche Post DHL) (zum 31. Dezember)<sup>1</sup></b>	<b>2008</b>	<b>2009<sup>2</sup></b>	<b>2010</b>
Männer	62,3 %	62,6 %	63,5 %
Frauen	37,7 %	37,4 %	36,5 %

<sup>1</sup> Gemäß Befragung. Bidet 2010 98,2 % (2009: 92,7 %) der Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

<sup>2</sup> Angepasst nach Systemwechsel 2009.

Hinweis: Das Verhältnis der Gehälter von Männern und Frauen wird auf Konzernebene nicht erhoben.

<b>Geschlechterverteilung im Top-Management (Deutsche Post DHL)<sup>1</sup></b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Männer	86,5 %	84,4 %	85,4 %
Frauen	13,5 %	15,6 %	14,6 %

<sup>1</sup> Bezogen auf die erste und zweite Managementebene.

Hinweis: Das Verhältnis der Gehälter von Männern und Frauen wird auf Konzernebene nicht erhoben.

<b>Geschlechterverteilung Einstellungen (Deutsche Post AG)<sup>1</sup></b>	<b>2010</b>
Männer	59 %
Frauen	41 %

<sup>1</sup> Bezogen auf alle Neueinstellungen bei der Deutsche Post AG (ohne Aushilfskräfte).

[«]

 [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **International Mentoring Program**

Das International Mentoring Program (IMP) von Deutsche Post DHL wurde 2007 ins Leben gerufen und ist ein einjähriges Programm, das speziell für High-Potentials entwickelt wurde, die Interesse an einer internationalen Karriere im Konzern zeigen.

In Hinblick auf verschiedene kulturelle und demografische Aspekte – z. B. zu wenige Frauen in Führungspositionen und geringe nationale Vielfalt auf Managementebene – wurde das IMP im Jahr 2010 umgestaltet. Das IMP ist als Initiative auf Konzernebene und auf Grund der inhaltlichen Ausrichtung Beispiel und Motor für die konsequente Weiterentwicklung der Unternehmenskultur von Deutsche Post DHL.

### **Chancengleichheit im Beruf – DHL Express Korea ausgezeichnet**

DHL Express Korea wurde vom Arbeitsministerium der Provinz Seoul in Südkorea als einer der besten Betriebe für weibliche Arbeitnehmer ausgezeichnet. Jedes Jahr veranlasst das Arbeitsministerium der Provinz Seoul Untersuchungen zur Frauenquote auf dem regionalen Arbeitsmarkt, um zu ermitteln, welche Firmen Frauen besondere Chancen bieten. Zuletzt wurden Transportfirmen mit über 1.000 Mitarbeitern untersucht. Laut dieser Studie ist die Frauenquote bei DHL Express Korea mit 25,83 % signifikant höher als der Branchendurchschnitt (6,38 %). Noch deutlicher wird der Unterschied, wenn man den Anteil der Frauen in leitenden Funktionen betrachtet. 11,11 % der Führungskräfte bei DHL Express Korea sind weiblich. Bei den übrigen Unternehmen liegt diese Quote im Durchschnitt bei 0,96 %.

Diese Zahlen unterstreichen, dass DHL Express Korea Mitarbeitern beider Geschlechter die gleichen Chancen bietet und viel dafür getan hat, ein familienfreundlicheres Arbeitsumfeld für Mitarbeiterinnen zu schaffen. Die Firma ermutigt zum Beispiel Frauen, den Mutterschutz in Anspruch zu nehmen und stellt ihnen Stillräume zur Verfügung.

„Wir sind stolz darauf, dass wir mehr Frauen beschäftigen als andere in unserer Branche. Unsere Mitarbeiterinnen tragen wesentlich zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Daher werden wir auch in Zukunft Frauen einstellen und fördern.“

**DooSuk Park, Personalmanager bei DHL Express Korea**

### **EU-Projekt „INNOVATIV! Gemeinsam Führen mit Frauen“**

Wie in den vergangenen Jahren spielte die Förderung von Frauen im Rahmen unseres Diversity Managements auch 2010 eine wichtige Rolle. So beteiligt sich Deutsche Post DHL seit Kurzem an einem von der EU geförderten, zwei- bis dreijährigen Modellprojekt der Deutschen Wirtschaft mit dem Schwerpunkt „Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen“.

In diesem Projekt mit dem Namen „Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen“ geht es vor allem um den Aspekt Unternehmenskultur. Ziel ist es, Abläufe, Verhaltensweisen, Entscheidungsprozesse und Führungsverhalten so zu gestalten, dass gemeinsames „Führen“ von Frauen und Männern abseits von Quotenregelungen möglich wird.

### Ein diskriminierungsfreies Umfeld

Auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist Chancengleichheit ein absolutes Muss. Angesichts des demografischen Wandels und der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt können und wollen wir es uns als personalintensives Unternehmen nicht leisten, potenzielle Fach- bzw. Arbeitskräfte außen vor zu lassen. Unser Bewerbermanagement richtet sich nach den Anforderungen der ausgeschriebenen Stellen. Stellenanzeigen werden neutral und anforderungsgerecht formuliert und die Bewerber nach ihrer Eignung für die jeweilige Stelle ausgewählt.

Grundsätzlich wollen wir ein breites Spektrum an Bewerbern ansprechen. Daher nimmt unser Konzern zusammen mit vier weiteren Unternehmen und dem Bundesfamilienministerium an einem in Deutschland einmaligen Projekt teil: Ein Jahr lang werden wir im Bereich Nachwuchsgewinnung mit anonymisierten Bewerbungen arbeiten. Wir wollen testen, welche Auswirkungen dieses Verfahren, das eine Reihe von sachfremden Auswahlkriterien eliminiert, in der Praxis hat, und ob wir so neue Bewerbergruppen erschließen können.

### Lokale Mitarbeitergewinnung

Es liegt im Wesen und im Selbstverständnis unseres Unternehmens, einen Großteil unserer Führungskräfte und Mitarbeiter vor Ort zu gewinnen. Viele unserer Mitarbeiter stehen in intensivem Kontakt mit unseren Kunden und müssen daher die Landessprache sprechen und die Lokalkultur verstehen. Unsere Belegschaft repräsentiert die nationale und ethnische Vielfalt unseres Geschäfts. Eine formelle Strategie für die Einstellung lokal ansässiger Führungskräfte verfolgen wir jedoch nicht.

[PwC»]

Nationalität Top-Management (Deutsche Post DHL) <sup>1</sup>	2010
Deutsche	47,6 %
Nicht-Deutsche	52,4 %

<sup>1</sup> Bezogen auf die erste und zweite Managementebene.

[«]

### Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Das Bonner Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) fand in einer Studie heraus, dass die Angabe eines türkisch klingenden Namens die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für einen Praktikumsplatz um durchschnittlich 14 % verringert. Bei kleineren Unternehmen sind es sogar 24 %.

Aus diesem Grund startete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ein erstes Modellprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren. Deutsche Post DHL nimmt zusammen mit vier weiteren Unternehmen und dem Bundesfamilienministerium daran teil und wird das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Bereich Nachwuchsgewinnung ein Jahr lang testen. Während dieser Zeit werden auf den Bewerbungen für den ausgewählten Bereich keine Angaben zu Name, Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand zu finden sein – und auch kein Foto. Mit diesem Pilotprojekt wollen wir herausfinden, ob wir mit einem anonymisierten Verfahren eine größere Zahl an Bewerbern erreichen oder sogar einen ganz neuen Personenkreis erschließen können.

 [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Personelle Vielfalt ist ein entscheidender Faktor für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von Deutsche Post DHL. Der demografische Wandel und der Wunsch nach einer ausgewogenen Personalstruktur verbieten es, bestimmte Personengruppen unbeachtet zu lassen. Das Pilotprojekt soll zeigen, ob und wie wir unser bisheriges Bewerbermanagement modifizieren müssen.

„Deutsche Post DHL will ein breites Spektrum an Bewerbern erreichen, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Vielfalt bereichert unser Unternehmen. Schon jetzt sind unter unseren Beschäftigten allein in Deutschland über 150 Nationalitäten vertreten.“

**Susanna Nezmeskal-Berggötz, Abteilungsleiterin Corporate Culture, Corporate Center, Bonn, Deutschland**

## Sexuelle Orientierung

Vielfalt leben – das bedeutet für Deutsche Post DHL, unterschiedliche Denk- und Lebensweisen nicht nur anzuerkennen, sondern auch zu fördern und ihr Potenzial für das Unternehmen zu nutzen. Das gilt auch für das 2009 ins Leben gerufene Netzwerk für schwule, lesbische, bi- und transsexuelle Mitarbeiter (GLBT) RainbowNet.

### RainbowNet / GLBT-Ranking

Homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören bei uns dazu. 2009 initiierten wir deshalb in Deutschland RainbowNet, ein Netzwerk für schwule, lesbische, bi- und transsexuelle Mitarbeiter (GLBT-Netzwerk) der Deutschen Post DHL, das inzwischen auch unsere Sozialberater in Fragen rund um Homosexualität unterstützt. Künftig wollen wir RainbowNet zu einem unternehmensweiten internationalen Netzwerk ausbauen.

„Betriebliche GLBT-Netzwerke steigern die Akzeptanz und Toleranz gegenüber lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen Beschäftigten. So lässt sich ein diskriminierungsfreies Miteinander erreichen.“

Albert Kehrer, Vorstand Diversity, Völklinger Kreis e.V., Berlin, Deutschland

### Behinderte Mitarbeiter

Wir integrieren Beschäftigte mit Behinderungen und führen zu diesem Thema regelmäßig Arbeitstagungen für unsere Personalverantwortlichen durch. Die Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten liegt bei der Deutschen Post AG mit 8,0 % deutlich über der Quote der privaten Wirtschaft in Deutschland. Eine freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen bei der Deutschen Post AG ist bereits im Jahr 2003 abgeschlossen worden.

[PwC»]

Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG) <sup>1</sup>	2008	2009	2010 <sup>2</sup>
Besetzte Pflichtarbeitsplätze	11.598	12.141	12.758
Beschäftigtenquote in Prozent (%)	7,2 %	7,5 %	8,0 %

<sup>1</sup> Gemäß § 80 Sozialgesetzbuch IX  
<sup>2</sup> Stand: 22. März 2011.

[«]

 [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Wege der Integration

Gute Ideen zur Integration von Menschen mit Behinderung sind bei uns immer willkommen. Im November 2010 wurden neue Lese- und Videocodiermaschinen so ausgerüstet, dass sie auch von gehörlosen Mitarbeitern bedient werden können. Die innovative Gestaltung von Arbeitsplätzen ist nur ein Beispiel dafür, wie wir behinderten Menschen die Teilnahme am aktiven Arbeitsleben ermöglichen.

„Wir sind sehr zufrieden mit unserer Arbeit. Uns ist wichtig, dass wir die gleichen Aufgaben bewältigen wie unsere hörenden Kollegen.“

Anja Peitzmeier und Sylvia Spilker, Deutsche Post AG Briefzentrum Herford, Deutschland

## Familien

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren ist für Frauen und Männer eine Herausforderung, die auch Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Unternehmen hat. Als familienfreundlicher Arbeitgeber stellt Deutsche Post DHL eine breite Palette von Hilfsmöglichkeiten zur Verfügung.

## Familienfreundlichkeit ist Trumpf

Deutsche Post DHL ist eine Kooperation mit der pme Familienservice GmbH eingegangen, deren professioneller Service bundesweit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht. Das Angebot umfasst unter anderem Beratung, Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung in Notfall- und Ausnahmesituationen sowie Ferienprogramme.

Am Standort Bonn haben wir darüber hinaus zusammen mit dem Familienservice zwei betrieblich unterstützte Kinderkrippen und einen Kindergarten eingerichtet, die vor allem Beschäftigten mit kleineren Kindern eine zuverlässige Kinderbetreuung bieten. Ein Familienportal im Intranet ergänzt die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Eltern um eine Informations-, Kommunikations- und Netzwerkplattform.

[PwC»]

<b>Work-life balance (Deutsche Post AG) (zum 31. Dezember)</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Erziehungs-/Elternurlaub (Kopfzahl)	2.721	2.302	2.036
Familienbedingte unbezahlte Beurlaubung (Kopfzahl)	2.673	2.559	2.419
Unbezahlte Beurlaubung insgesamt (Kopfzahl)	7.643	7.014	6.607
Teilzeitbeschäftigte (Kopfzahl)	71.934	67.010 <sup>1</sup>	63.126 <sup>1</sup>
Anteil Teilzeitbeschäftigte (%)	40,0 %	38,4 %	36,9 %

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit in der Freistellungsphase.

[«]

## Demografie im Wandel

Mit Blick auf den demografischen Wandel wollen wir alle Bewerberpotenziale ausschöpfen. Wir wissen, dass der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung weiter zunimmt, und dass sich die neuen demografischen Rahmenbedingungen auch auf unsere Mitarbeiterstruktur auswirken werden. Derzeit liegt der

[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Altersdurchschnitt in der Deutschen Post AG bei 44 Jahren. In einem Pilotprojekt analysieren wir, welche Veränderungen sich dadurch für die Gewinnung neuer Mitarbeiter sowie den Bedarf an Aus- und Weiterbildung ergeben. Aus den Ergebnissen werden wir Maßnahmen ableiten. Zudem haben wir in Kooperation mit der Universität Münster altersbedingte Unterschiede bei Arbeitsmotivation und -zufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse geben uns wichtige Hinweise für altersspezifisches Personalmanagement und die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams.

[PwC»]

<b>Altersstruktur (Deutsche Post AG) (zum 31. Dezember)</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
bis 20	1.990	1.277
21–30	11.160	6.619
31–40	17.101	15.783
41–50	34.006	35.580
51–60	24.214	22.411
61+	2.038	1.082
<b>Durchschnittsalter (%)</b>	<b>43,6 %</b>	<b>44,5 %</b>

<b>Durchschnittsalter (Deutsche Post AG) (zum 31. Dezember)</b>	<b>2010</b>
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>44,0 %</b>

[«]

### **Altersdifferenziertes Personalmanagement**

Zusammen mit Organisationspsychologen des Psychologischen Instituts der Universität Münster untersuchten wir 2010, wie sich Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und emotionale Belastbarkeit in unterschiedlichen Altersgruppen auswirken und welche Schlüsse sich daraus für ein altersdifferenziertes Personalmanagement ableiten lassen.

Auf Basis der in mehreren europäischen Ländern sowie in Südamerika und den USA durchgeführten Befragung ermittelten wir drei Handlungsfelder:

- Wertewandel und vielfältige Lebenskonzepte junger Generationen gezielt berücksichtigen
- Heterogene (altersgemischte) Teams bewusst bilden und führen
- Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur verankern

Die Schlussfolgerungen sind in unsere Diversity-Strategie für die kommenden Jahre aufgenommen worden, um eine nachhaltige Personalpolitik gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu sichern.

„Die demografischen Veränderungen sind für Unternehmen nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Chance für innovative Herangehensweisen. So eröffnet das Projekt der Universität Münster eine differenzierte Sichtweise auf Motivation und Arbeitsbelastung je nach Alter der Beschäftigten und ermöglicht neue Wege für eine zukunftsorientierte Personalstrategie in den Unternehmen.“

**Professor Dr. Guido Hertel, Organisationspsychologe, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Münster, Deutschland**



[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Gesundheitsmanagement

Gesundheit, Arbeitssicherheit und Wohlergehen unserer Mitarbeiter sowie der Erhalt und die Förderung ihrer Leistungsfähigkeit sind die Basis unseres Unternehmenserfolgs. Wir gehen von einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff aus, der körperliche, geistige und soziale Aspekte umfasst. Unsere Richtlinie zur Gesundheitspolitik, die Corporate Health Policy, setzt Gesundheits- und Sicherheitsstandards für den gesamten Konzern. Sie wird in der gemeinsamen Erklärung „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ vom Deutsche Post DHL Forum unterstützt.

Das mit unseren Sozialpartnern verabredete Managementsystem zur Gesundheitsförderung gilt für alle Mitarbeiter in Deutschland und deckt damit bereits 40 % unserer Mitarbeiter ab. Unser Ziel ist es, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Deswegen sorgen wir für ein gesundes Arbeitsumfeld und motivieren unsere Mitarbeiter mit zahlreichen Aktivitäten zu einem gesunden Lebensstil.

### Konzernweite Richtlinie

Seit dem Jahr 2007 verfügt Deutsche Post DHL über eine globale Gesundheitsrichtlinie, die Corporate Health Policy. Sie basiert auf unserem Verhaltenskodex und definiert unser Verständnis von Gesundheitsmanagement. Die Gesundheitsrichtlinie macht klare Vorgaben für ein strukturiertes Managementsystem auf Konzernebene, definiert Kennzahlen und Messgrößen, und stellt zudem den Bezug zu internationalen Standards und Regelungen her, wie sie z. B. die **Weltgesundheitsorganisation (WHO)** (<http://www.who.int>), die **Centers for Disease Control and Prevention (CDC)** (<http://www.cdc.gov/>) oder das **European Network on Workplace Health Promotion (ENWHP)** (<http://www.enwhp.org/>) festlegen oder in Dokumenten wie dem **UN Global Compact** (<http://www.unglobalcompact.org/>) und der **Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung** ([http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)) enthalten sind.

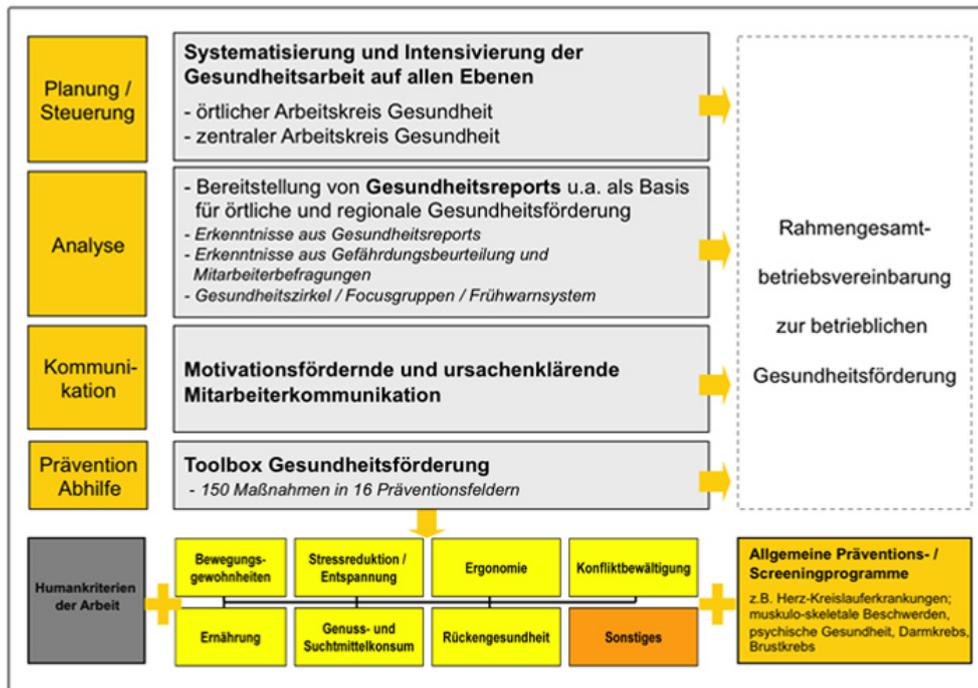
### Gesundheitsmanagement bei Deutsche Post DHL

Gesundheitsmanagement im Konzern heißt für uns, unsere Mitarbeiter zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren und ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Konkret umfasst dies die intensive Beratung und Unterstützung durch Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung, wie z.B. Check-up-Angebote und Coaching zur gesunden Ernährung, zu ausgewogener körperlicher Aktivität und individuellem Stressmanagement, und eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung. Bei der Ermittlung gesundheitlicher Risiken stützen wir uns auf regelmäßige Gesundheitsreports und Mitarbeiterbefragungen, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitskreise Gesundheit. In Deutschland wird die betriebliche Gesundheitsförderung von zentralen und örtlichen Arbeitskreisen gesteuert. Mithilfe unserer **Toolbox Health Promotion** (<http://www.dp-dhl.com/de/karriere/managementexperten/warumdphl/gesundheit.html>) bieten wir gezielte Maßnahmen zu wichtigen Gesundheitsthemen wie Bewegungsgewohnheiten, Ergonomie, Ernährung, Rückengesundheit und Stressreduktion/Entspannung. Allgemeine Screeningprogramme, z. B. zur Prävention von Herz-Kreislauf-, Krebs- oder psychischen Erkrankungen, ergänzen das Angebot.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Gesundheitsförderung erfordert systematische Kooperation



### Einheitliche Standards im Konzern

OHSAS 18001 steht für Occupational Health and Safety Assessment Series und ist ein internationaler Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme. Die OHSAS wurde in unserer Gesundheitsrichtlinie (Corporate Health Policy) als Standard für den Konzern definiert und soll in allen Unternehmensbereichen als Grundlage für Aktivitäten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen. Angestrebt wird eine nachhaltige und kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation gemäß den OHSAS-Standards. Zertifizierungen nach OHSAS gibt es in unterschiedlichen Unternehmensbereichen, so z. B. im Internationalen Post Zentrum (IPZ) in Deutschland und im Express Bereich UK. DGF Industrial Projects und DGF Americas arbeiten an der Anpassung ihrer Prozesse, und streben eine Zertifizierung für den asiatisch-pazifischen Raum im 1. Quartal 2011 und für den amerikanischen Raum im 2. Quartal 2011 an.

### Qualität weltweit messen

Durch Umsetzung des Vorstandbeschlusses „Einrichtung eines Gesundheitsmanagements und Durchführung von Gesundheitsprävention“ und unsere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung konnten wir in Deutschland über einen Zeitraum von zehn Jahren (1995–2006) krankheitsbedingte Ausfallzeiten von 10,0 % auf 6,1 % reduzieren. Seit 2007 verzeichnen wir in Deutschland tendenziell eine Steigerung des Krankenstands, die unter Berücksichtigung eines Altersstruktureffektes der allgemeinen Entwicklung im Land entspricht. 2010 stieg der Krankenstand bei Deutsche Post DHL Deutschland auf 7,4 % (2009: 6,9 %) Weltweit lag der Krankenstand in unserem Konzern niedriger als im Vorjahr bei 5,4 % (2009: 5,6 %).

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Krankenstand (Deutsche Post DHL Deutschland) (Jahresdurchschnitt)<sup>1</sup>**

2008	6,6 %
2009	6,9 %
2010	7,4 %

<sup>1</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten in Deutschland.  
Sie bilden 2010 99,7 % (2009: 99,9 %) aller Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

**Krankenstand (Deutsche Post DHL) (Jahresdurchschnitt)<sup>1</sup>**

2009	5,6 %
2010	5,4 %

<sup>1</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten in Deutschland.  
Sie bilden 2010 67,3 % (2009: 62,2 %) aller Mitarbeiter (Kopfzahl) ab.

„Gesundheit ist einer der wichtigsten Aktivposten eines Unternehmens. Ich bin sicher, dass sich nur die Unternehmen langfristig durchsetzen werden, denen es gelingt, den integrativen Parameter Gesundheit erfolgreich und kontinuierlich zu managen. Umso mehr freue ich mich darüber, dass Deutsche Post DHL zu diesen Unternehmen gehört.“

**Amadou Diallo, CEO – Africa & South Asia Pacific, DHL Global Forwarding**

**Konzern überzeugt mit Gesundheitsmanagement*****Im Konzern***

„In Anerkennung der exzellenten Einbettung des Gesundheitsmanagements in alle Unternehmensprozesse sowie die Unternehmens- und Führungsleitlinien“ wurde Deutsche Post AG 2010 mit dem „Corporate Health Award“ ausgezeichnet, der unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) von Handelsblatt, **EuPD Research** ([http://www.eupd-research.com/view/PressRelease/document/101124\\_dp\\_PM\\_Gewinner\\_CHA.pdf](http://www.eupd-research.com/view/PressRelease/document/101124_dp_PM_Gewinner_CHA.pdf)) und TÜV SÜD Life Service verliehen wird.

Für „herausragendes Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement“ erhielt Deutsche Post DHL 2010 zum dritten Mal in Folge den im Rahmen der europäischen Kampagne **Move Europe** (<http://www.move-europe.de>) durch die Europäische Kommission und den BKK-Bundesverband verliehenen „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“.

Der im Rahmen der Move-Europe-Kampagne verliehene Sonderpreis „Psychische Gesundheit“ ging 2010 ebenfalls an Deutsche Post DHL.

***In den Unternehmensbereichen***

DHL Hongkong erhielt bei der Verleihung des Hongkong Federation of Insurers Award for Excellence beim neunten Hongkong Occupational Safety & Health Award Forum 2010 einen Gold Award (<http://www.oshc.org.hk/eng/promote/promote01.asp>).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Der Hongkong Occupational Safety and Health (OSH) Award wird gemeinsam vom Occupational Safety and Health Council, dem Arbeitsministerium und dreizehn weiteren Organisationen verliehen, und ist die größte OSH-Initiative zur Förderung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Arbeitssicherheit. Mit dem Preis werden Unternehmen gewürdigt, die herausragende Leistungen auf diesem Gebiet vorweisen können, und sich entschlossen für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz engagieren. Für DHL markiert die Verleihung des OSH Award einen weiteren Meilenstein auf dem Weg zu immer besseren integrierten Strategien für den Gesundheits- und Arbeitsschutz.

---

### **Arbeitskreise Gesundheit in Deutschland**

In Deutschland initiieren die Arbeitskreise Gesundheit jedes Jahr zwischen 30.000 und 40.000 Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung – u. a. zu Ergonomie, Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. Führungskräfte, Arbeitnehmervetreter, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sozialberater und weitere Experten arbeiten in den Arbeitskreisen Gesundheit der Betriebe eng zusammen, um ein gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen. Gemeinsam entwickeln sie Strategien, stoßen Veränderungen an und fördern die aktive gesundheitliche Eigenvorsorge der Mitarbeiter. Über die Arbeitskreise und lokale Gesundheitszirkel erfassen wir nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland bzw. 40 % der Mitarbeiter weltweit.

### **Pandemievorsorge**

Der Schutz unserer Mitarbeiter vor Infektionen sowie die Vorsorgeplanungen zur Aufrechterhaltung unserer Geschäftstätigkeit waren die Hauptthemen unserer Pandemieplanung im vergangenen Jahr. 2010 haben wir unsere Erfahrungen im Rahmen eines Pandemic Planning Review Workshop systematisch ausgewertet. Die Konzernrevision hat zudem ein Konzernaudit durchgeführt, um die Qualität unserer Systeme und Pläne abzusichern. Künftig wollen wir unsere Zusammenarbeit mit dem Corporate Risk Management und der Konzernsicherheit auf chronische Erkrankungen und Infektionskrankheiten ausweiten, um absehbaren Gesundheitsrisiken noch systematischer zu begegnen.

Internationale Teilnehmer des Pandemic Planning Review Workshop im September 2010 in Bonn.

### **Kampf gegen HIV/AIDS**

Deutsche Post DHL hat den **UN Global Compact** (<http://www.unglobalcompact.org/>) der Vereinten Nationen unterzeichnet und sich damit zu dem Millennium-Entwicklungsziel bekannt, HIV, AIDS, Malaria, Tuberkulose und andere Erkrankungen zu bekämpfen. Als Mitglied der **Global Business Coalition on HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria (GBC)** ([www.gbcompact.org](http://www.gbcompact.org)) setzen wir uns daher für den Kampf gegen die HIV/AIDS-Pandemie ein und unterstützen Bemühungen, die Ausbreitung der Krankheit zu bremsen und Auswirkungen auf die Arbeitswelt zu verringern. Gemeinsam mit der GBC haben wir 2007 eine HIV/AIDS-Richtlinie entworfen. Besonders in stark betroffenen Ländern wie Südafrika, Estland und Mexiko haben wir durch geeignete Programme und Maßnahmen Aufklärung und Unterstützung angeboten. Anlässlich des jährlichen Welt-Aids-Tages informieren wir unsere Mitarbeiter konzernweit über unser Intranet-Gesundheitsportal.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Deutsche Post DHL Health Award 2010

Die Verbreitung chronischer Erkrankungen wird im Global Risk Report 2010 des Weltwirtschaftsforums zu den Top-3-Wirtschaftsrisiken weltweit gerechnet. Unser Konzern trägt der Bedeutung dieses Themas durch vielfältige Maßnahmen Rechnung. Wie in den Vorjahren prämierte der Konzernvorstand für Personal, Walter Scheurle, auch 2010 die besten Beispiele gesundheitsförderlicher Aktivitäten:

- DHL Express Hongkong erhielt den Preis für das ganzheitliche Gesundheitsförderprogramm, in dessen Mittelpunkt das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter und die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes steht.
- DHL Express Korea wurde für die systematische Gesundheitsförderung ausgezeichnet, die eng mit weiteren Elementen der Unternehmensstrategie – First Choice und EOS – verzahnt ist: Zunächst werden gesundheitliche Risiken identifiziert, denen dann mit besserer Gestaltung des Arbeitsplatzes, vorbeugenden Verhaltensweisen und der Stärkung sozialer Netzwerke begegnet wird.
- DHL Supply Chain Großbritannien wurde für das Projekt LifeCycle geehrt, das die Mitarbeiter zu einem gesünderen Lebensstil, größerem Engagement und einer DHL-übergreifenden Arbeitsweise (ONE DHL) motivierte. Gleichzeitig wurde mit der Initiative Geld für ein UNICEF-Projekt in Indien gesammelt.
- DHL Express Thailand wurde für die Einführung systematischer und kontinuierlicher Gesundheitsförderung ausgezeichnet, die gleichermaßen Verhaltens- und Verhältnisprävention umfasst. Zudem wurden in jeder Einrichtung mit mehr als 50 Beschäftigten Health and Safety Committees gewählt.
- DHL Global Forwarding Südafrika hat ein Gesundheitsförderprogramm zu HIV/AIDS entwickelt, das problemorientiert und umfangreich Maßnahmen für Mitarbeiter und deren Angehörige vorsieht und einen starken Gesellschaftsbezug aufweist.
- DHL Express Norwegen erhielt den Innovationspreis für die Entwicklung eines DHL Roadside Restaurant Guides für die DHL-Fahrer. Er hilft unseren Mitarbeitern, aber auch anderen interessierten Personen, gesunde und kostengünstige Restaurants in Norwegen zu finden.
- Die Niederlassung Finance & HR Operations Deutschland der Deutschen Post AG erhielt einen Sonderpreis für die vorbildliche Integration von blinden und sehbehinderten Beschäftigten.
- Die NL Brief Kiel wurde für ein ganzheitliches Gesundheitsförderprogramm mit zielgerichteten Angeboten für ihre sehr unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen ausgezeichnet.

## „Check-up 35 im Betrieb“ in Deutschland

Ab dem 35. Lebensjahr steht jedem gesetzlich Krankenversicherten in Deutschland alle zwei Jahre ein kostenloser Check 35 zu. Mit unserem „Check-up 35 im Betrieb“ ergänzen wir dieses Angebot für unsere Mitarbeiter auch unabhängig vom Lebensalter und ermöglichen ihnen umfangreiche Screenings u. a. zur Prävention von Herz- und Gefäßerkrankungen, Erkrankungen der Muskeln und des Skeletts, psychischen Erkrankungen sowie von Hör- und Sehproblemen. Wir wollen auf diese Weise unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, individuelle Risikokonstellationen so früh wie möglich zu erkennen, und sie motivieren, an zielgerichteten Präventionsmaßnahmen teilzunehmen oder gegebenenfalls fachärztliche Hilfe zu suchen. Unser Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter über die Dauer des gesamten Erwerbslebens zu erhalten. Der Betriebsarzt gibt den Beschäftigten dazu konkrete individuelle Empfehlungen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### „Go by Bike“

Deutsche Post DHL wurde 2010 für die Initiative Go by Bike als „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Preisstifter sind der Bundesdeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M) e.V. und das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung. Go by Bike ist keine Einzelmaßnahme, sondern ein umfassendes Konzept, das die Nutzung von Fahrrädern statt des KFZ fördert. Dazu gehören unter anderem eine radfreundliche Infrastruktur, Motivation der Mitarbeiter sowie Angebote und Services für Radfahrer. Im Rahmen der „Go by Bike“-Initiative legten Mitarbeiter aus 17 Ländern 2010 auf dem Weg von und zur Arbeit 900.000 km<sup>1)</sup> mit dem Fahrrad statt dem KFZ zurück. Neben der Stärkung der persönlichen Fitness wurden so rund 153 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart (2009: 562.000 km/100 Tonnen CO<sub>2</sub>).

1) Die eingesparten Autokilometer, respektive gefahrenen Radkilometer wurden per Befragung der teilnehmenden Mitarbeiter ermittelt (Online Teilnahme per Fragebogen). Bei der weiteren Berechnung wurde davon ausgegangen, dass ein Klein- bis Mittelklassefahrzeug bei einem Verbrauch von 7,1 Litern Benzin auf 100 km 17 kg CO<sub>2</sub> produziert (Quelle: BMVBS).

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Arbeitsschutz

Unser Ziel ist es, der bevorzugte Arbeitgeber in unserer Branche zu werden. Deshalb setzen wir uns aktiv für bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Transport- und Logistikbranche und ihre Gesundheit ein. Deutsche Post DHL sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld der Mitarbeiter und beugt Gefährdungen wie Unfällen oder Havarien, die sich aus Verkehr- und Logistikprozessen ergeben können, vor. Besonderes Augenmerk richten wir auf alle Fragen rund um Arbeitsschutz, Gefahrgutmanagement und Sicherheit im Straßen- und im Luftverkehr. In jedem unserer Geschäftsbereiche setzen wir dabei auf Kennzahlen (KPIs), standardisierte Prozesse und qualifizierte Mitarbeiter, um Sicherheitsrisiken vorzubeugen oder zu minimieren, so dass weder unsere Mitarbeiter noch Dritte zu Schaden kommen.

### Kernbereiche des Arbeitsschutzes

Unsere Maßnahmen basieren auf den Gesundheits- und Sicherheitsstandards, die wir 2007 in unserer globalen Gesundheitsrichtlinie, der Corporate Health Policy, vereinbart haben. Zu unseren Service-Dienstleistungen gehören sicherheitstechnische Beratungen in allen Fragen des Arbeitsschutzes. Wir überprüfen Arbeitstätten, unterstützen Arbeitsschutzunterweisungen, beurteilen Gefährdungspotenziale und analysieren Arbeits- und Wegeunfälle. Aus den entsprechenden Ergebnissen leiten wir Lösungsvorschläge ab und erarbeiten Präventionsmaßnahmen. Darüber hinaus beraten wir unsere Kunden in Fragen des betrieblichen und organisatorischen Brandschutzes. Weitere Experten-Beratungsleistungen wie beispielsweise Unterstützung bei der Implementierung von Managementsystemen (z. B. Arbeitsschutzmanagementsystem nach OHSAS 18001), Beratungen zur Auswahl und Nutzung von persönlicher Schutzausrüstung oder zum Gefahrstoffmanagement runden unser Dienstleistungsangebot ab.

Unsere internationalen Gesellschaften konnten 2010 gute Fortschritte erzielen. Nach OHSAS zertifiziert sind u. a. DSC Finnland, Hubs & Gateways UK und DGF CENAM. Hubs & Gateways Italien startete im November 2010 mit der ersten Stufe der Zertifizierung.

In Deutschland haben wir ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001: 2008 eingerichtet. Davon profitieren ca. 180.000 Mitarbeiter der Deutschen Post AG und ihrer Tochterunternehmen, das sind rund 40 % unserer Beschäftigten weltweit. Wichtige Arbeitsschutzthemen sind in Deutschland zudem Gegenstand von Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften.

### Global Road Safety Initiative und European Road Safety Charter

Täglich nehmen Tausende unserer Mitarbeiter zu Fuß, per Rad oder mit Kraftfahrzeugen am Straßenverkehr teil. Als eines der größten Logistikunternehmen sind wir ein wesentlicher Faktor im internationalen Güterverkehr. Deshalb engagieren wir uns für mehr Sicherheit im Straßenverkehr und unterstützen u. a. die Ziele der **European Road Safety Charter** (<http://www.erscharter.eu/de/node>) durch unsere im Jahr 2007 gestartete Global Road Safety Initiative. Zentraler Bestandteil dieser Kampagne ist der konzernweit gültige Road Safety Code. Er beinhaltet grundlegende und international anwendbare Regeln für verantwortungsvolles und sicherheitsorientiertes Verhalten im Straßenverkehr, wie

- sich im Straßenverkehr verantwortungsbewusst verhalten,
- Verkehrsregeln respektieren und befolgen,
- defensiv und vorausschauend fahren und den Fahrstil 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 immer straßenverkehrssicher sind.

2010 erneuerten wir unsere bereits im Jahr 2006 im Rahmen der Europäischen Charta für die Straßenverkehrssicherheit eingegangene Selbstverpflichtung: Wir informieren unsere Mitarbeiter offensiv über Verkehrsthemen und fordern die Anwendung des Road Safety Code ein.

### **Aufklärung, Training und Prävention**

Wir beraten, unterweisen und trainieren unsere Mitarbeiter regelmäßig zu wichtigen Arbeitsschutzthemen, wie z. B. Gefährdungen und Gefahrstoffe, bauliche Veränderungen und Brandschutz, Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsschutzorganisation.

In Trainings, Unterweisungen und mit unseren vielfältigen Online-Medien, u.a. zur Sucht- und Unfallprävention und zur Verkehrssicherheit informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig zu den sie betreffenden Themen. 2011 werden wir konzernweit ein neues, webbasiertes Training zum Thema „Global Road Safety – Mehr als vorbildlich“ implementieren, in dem wir den Teilnehmern die Gefahren des Straßenverkehrs vor Augen führen und sie zu einem höherem Sicherheitsbewusstsein motivieren. Hierbei berücksichtigen wir gezielt die beruflichen und privaten Lebenswelten unserer Mitarbeiter.

### **Flugzeugsicherheit bei DHL**

In keinem anderen Bereich ist die Sicherheit unserer Mitarbeiter wichtiger und stärker reguliert als im Luftverkehr. Unter Berücksichtigung möglicher Risiken und anwendbarer Richtlinien und Regelungen erstellen wir Best Practice-Arbeitsabläufe und prüfen deren Umsetzung und Einhaltung. Oberstes Ziel: Wir wollen Verletzungen von Mitarbeitern und Beschädigungen unserer wertvollen Flugzeuge oder anderer Güter vermeiden. Wir engagieren uns für die Flugsicherheit insbesondere durch das Management des Sable Gewichts- und Verteilungsprogramms, womit wir gewährleisten, dass unsere Flugzeuge sicher beladen und Grenzwerte eingehalten werden, sowie durch die Einrichtung von Sicherheitsmanagementsystemen für Fluglinien und Bodenabfertigung. Außerdem bereiten wir uns für den Fall der Fälle vor, indem wir z. B. unsere Abläufe bei einem Luftfahrt-Zwischenfall oder Unfall festlegen und regelmäßig proben.

Wir betreiben 147 Flugzeuge und arbeiten im weltweiten DHL-Netzwerk mit zahlreichen Fluglinien zusammen. Eine der wichtigsten Aufgaben wird daher künftig sein, einheitliche, international anwendbare Sicherheitsstandards zu entwickeln, wo noch keine globalen Standards existieren. Für dieses Ziel engagieren wir uns und stehen sowohl in engem Kontakt mit unseren Partnern als auch mit Branchenverbänden wie der IATA, in deren Arbeitsgruppen wir vertreten sind.

„Wir setzen uns für den Schutz unserer Mitarbeiter, der Fracht unserer Kunden und unserer Ressourcen ein. Deshalb engagieren wir uns konsequent für höchste Sicherheitsstandards sowie für die Einführung und Einhaltung von Arbeitsabläufen, bei denen Sicherheit der zentrale Aspekt ist, für den jeder einzelne und wir als Unternehmen verantwortlich sind.“

**Kim Melville, Head of Global Airside and Standards, Aviation EXPRESS Global**

## **Gefahrgutmanagement**

Als führendes Logistikunternehmen sind wir auf darauf spezialisiert, Gefahrgüter und gefährliche Substanzen fachgerecht und sicher zu transportieren. Durch äußerste Sorgfalt und ein stringentes Risikomanagement kann die Gefährdung von Menschen, Umwelt und wichtigen Gemeingütern weitestgehend ausgeschlossen werden. Bei unserem Vorgehen orientieren wir uns an internationalen Standards und beachten die Gefahrgutvorschriften der Vereinten Nationen, die **Recommendations on the Transport of Dangerous Goods Model Regulations** ([http://www.unece.org/trans/danger/publi/unrec/rev13/13nature\\_e.html](http://www.unece.org/trans/danger/publi/unrec/rev13/13nature_e.html)).

Zweimal jährlich führen wir in Deutschland Netzwerktreffen zum Thema Gefahrgutmanagement durch. Bei diesen Treffen tauschen sich die Experten aus, berichten über positive Beispiele und erarbeiten neue Ansätze.

## **Unser internationales Netzwerk für Arbeitsschutz**

Mit unserem internationalen Arbeitsschutznetzwerk fördern wir die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Arbeitsschutzexperten im Konzern. Das Netzwerk umfasst rund 200 Mitglieder in 63 Ländern und Regionen, die sowohl operativ als auch strategisch für den Arbeitsschutz zuständig sind. Der Austausch von Informationen und Best Practices wird durch die eigens dafür im Corporate Intranet eingerichtete Plattform erleichtert. Hier können sich Mitarbeiter zu Arbeitsschutzthemen austauschen, über aktuelle Aktionen informieren, die Unfalldatenbank einsehen sowie Präsentationen und Schulungsunterlagen herunterladen.

Anders handhaben wir es in Deutschland: Zweimal jährlich treffen sich hier die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Mitarbeiter des Konzerns zum Erfahrungsaustausch, u. a. zu den Themen Vermeidung und Senkung von Arbeitsunfällen, Durchführung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Reporting von Unfallzahlen.

## **Trucks & Child Safety (TACS)**

Trucks und Kinder – das birgt Gefahren. Damit sie lernen, diese Gefahren wahrzunehmen und vorsichtig zu sein, gibt es „Trucks & Child Safety (TACS)“, ein nationales Sicherheitstrainingsprogramm, das von der DHL UK Foundation und DHL-Mitarbeitern durchgeführt wird. Ziel ist es, Kinder für die Gefahren zu sensibilisieren, die im Straßenverkehr von größeren Fahrzeugen ausgehen. Dabei geht es nicht nur theoretisch zu. Zu Lehrzwecken steht ein richtiger Lkw zur Verfügung, der zu den Schülern kommt. Den Kindern wird vorgeführt, wie ein solches Fahrzeug sie gefährden kann. Die Trainer sind DHL-Mitarbeiter, die sich freiwillig für diese Aufgabe melden und in eintägigen Seminaren vorbereitet werden. Derzeit gibt es in Großbritannien über 300 von ihnen; allein im Jahr 2010 erteilten sie 28.000 Kindern von 7 bis 11 Jahren kostenlosen Anschauungsunterricht.

## **DHL SUPPLY CHAIN testet Telematiksysteme**

Sicheres und umweltfreundliches Fahren ist das Ziel eines Pilotprojekts der US-amerikanischen und britischen Niederlassungen von DHL Supply Chain. Moderne LKW erzeugen bei der Fahrt viele Daten, z. B. über Kraftstoffverbrauch und Fahrverhalten, die für dieses Ziel hilfreich sein können. Um Möglichkeiten für die bessere praktische Nutzung dieser Daten zu ermitteln, führt DHL Supply Chain Projekte in den USA und Großbritannien durch.

Dabei soll geprüft werden, wie die Erkenntnisse aus den Daten die Fahrer während der Fahrt unterstützen könnten und wie die Trainingsprogramme optimiert werden sollten. Dafür wurden bisher rund 150 Schwerlastwagen mit sogenannten Black Boxes ausgestattet. Erste aussagekräftige Ergebnisse aus diesem Pilotprojekt werden 2011 erwartet.

### **„Kraftfahrer des Jahres“ in Großbritannien**

Die ausgezeichneten Fertigkeiten unserer Kraftfahrer sind Voraussetzung für die sichere Teilnahme unserer Fahrzeuge am Straßenverkehr. Im Bruntingthorpe Aerodrome konkurrierten 18 Fahrer von DHL Supply Chain UK um die begehrte Auszeichnung „Kraftfahrer des Jahres“. Die Fahrer wurden wegen ihrer herausragenden Leistungen im Jahr 2010 für das Finale ausgewählt. Sie mussten eine 26 Meilen lange Testfahrt absolvieren, einen Fragebogen ausfüllen und komplizierte Fahrmanöver ausführen.

In einem spannenden Finale siegte Andrew Letten. Dean Wyatt, Business Director, DHL Supply Chain UK, war zufrieden: „Das Niveau der Fahrleistung ist ein Beleg für das Engagement und die Professionalität unserer Kraftfahrer.“ Die Veranstaltung war gleichzeitig ein Familientag für die Kollegen und zog 150 Besucher an, denen weitere Attraktionen geboten wurden.

### **Spanische Mitarbeiterkinder malen für die Verkehrssicherheit**

DHL Express Iberia organisierte einen Malwettbewerb zum Thema „Verkehrssicherheit und DHL“ für die Kinder unserer Mitarbeiter. Angeregt durch das Verkehrssicherheitsmalbuch des Arbeitsschutzes, das unter anderem auch in spanischer Sprache verfügbar ist, nahmen rund 50 Kinder an dem Wettbewerb teil. Keine leichte Aufgabe für die Jury, aus der Menge der eingereichten Zeichnungen in jeder Alterskategorie den Sieger zu ermitteln. Die drei Hauptgewinner erhielten jeweils einen Helm sowie weiteres nützliches Sicherheitszubehör für ihr Fahrrad.

Im Rahmen einer Verkehrssicherheitsveranstaltung im Foyer des Bonner Post Towers hatten die Beschäftigten der Konzernzentrale die Gelegenheit, die Bilder des Malwettbewerbs zu bewundern. Die durchweg gute Resonanz hatte eine weitere positive Nachwirkung: Als Zeichen besonderer Anerkennung stellte der Arbeitsschutz von Deutsche Post DHL für alle teilnehmenden Kinder Fahrradhelme im Konzernfarben zur Verfügung!

### **Zusammenarbeit mit Verbänden und Fachorganisationen**

Um die Vernetzung mit weiteren Akteuren im Bereich Verkehrssicherheit auszubauen und voranzutreiben, arbeiten wir eng mit Verbänden und Fachorganisationen zusammen, darunter die Weltgesundheitsorganisation (WHO), der **Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR)** (<http://www.dvr.de>) und die **ZNS Hannelore Kohl Stiftung** (<http://www.hannelore-kohl-stiftung.de/index.html>). Die Schwerpunkte unserer Kooperation mit diesen Organisationen liegen auf dem Austausch von Informationen, Erfahrungen und Best Practices. Insbesondere bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Kampagnen und Aktionen nutzen wir die Fachkompetenz unserer Partner in der Verkehrssicherheitsarbeit. Im Gegenzug steuern wir unsere Erfahrungen mit aktiver, international geprägter Präventionsarbeit im Transport- und Logistiksektor bei und unterstützen die weitere Ausdehnung eines übergreifenden Verkehrssicherheits-Netzwerks.

### **Mehr Sicherheit für Kinder**

Das Thema Sicherheit von Kindern im Straßenverkehr ist ein sehr gutes Beispiel für das soziale Engagement von Deutsche Post DHL. Unser Konzern und die **Deutsche Verkehrswacht e.V.** (<http://www.deutsche-verkehrswacht.de>) arbeiten auf diesem Gebiet zusammen. Dieses Engagement wollen wir weiter ausbauen, denn die Unfallzahlen junger Verkehrsteilnehmer sind noch immer alarmierend hoch. So wurden in Deutschland im Jahr 2009 rund 30.000 Kinder im Straßenverkehr verletzt, 90 Kinder unter 15 Jahren starben. Deshalb unterstützten wir 2010 eine Sehtest-Aktion des Kuratoriums Gutes Sehen und die Gestaltung eines Verkehrssicherheitsmalbuchs für Kinder in Kooperation mit der Deutschen Verkehrswacht. In dem gezielt für unsere Jüngsten entwickelten Malbuch „Wir sehen die Welt mit Kinderaugen“ werden typische Alltagssituationen im Straßenverkehr dargestellt und kindgerechte Hinweise für richtiges Verhalten gegeben. Wir stellten der Deutschen Verkehrswacht 150.000 Exemplare kostenfrei zur Verfügung.

### **Sicher unterwegs**

Sicherheit im Straßenverkehr stand 2010 im Mittelpunkt zweier Aktionen. Rechtzeitig vor dem Beginn der Sommerferien in Deutschland veröffentlichte der Arbeitsschutz der Deutschen Post DHL Informationsmaterial zum Thema „Aktive Pause“. Im Rahmen der Global Road Safety-Initiative ging es hier um Müdigkeit am Steuer und die damit verbundenen Gefahren. Tipps zur Vorbereitung auf lange berufliche oder private Fahrten und Hinweise zu Lockerungsübungen, die man unterwegs einfach anwenden kann, wurden in einem attraktiv gestalteten Flyer zusammengefasst. Bei einer weiteren, diesmal nationalen Kampagne im Herbst 2010 ging es um die Sicherheit bei der Zustellung von Sendungen. Die Aktion wurde vom Arbeitsschutz der Deutschen Post DHL in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmensbereich BRIEF konzipiert und diente vor allem dazu, die Beschäftigten über mögliche Risiken zu informieren und entsprechend zu sensibilisieren.

„Unfälle passieren nicht, sie werden verursacht. Daher ist es unser Ziel, die Beschäftigten für Gefahren zu sensibilisieren und ihr Sicherheitsbewusstsein weiter zu fördern. Dazu gehört auch die Vorbildfunktion gegenüber den kleinsten Verkehrsteilnehmern.“

**Rainer Armbruster, Abteilungsleiter Arbeitsschutz/Soziales, Deutsche Post DHL**

### **Kennzahlen als Indikator für positive Entwicklungen und Schwachpunkte**

Durch kontinuierliche Präventionsarbeit in Form von Aufklärung und Training sowie den Einsatz praxiserprobter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) vermeiden wir Unfälle, bzw. mindern das Risiko schwerer Verletzungen im Falle eines Unfalls. Dies zeigt sich deutlich in unseren kontinuierlichen Unfallanalysen. Die Gefahren durch winterliche Straßenverhältnisse sind hingegen schwer beeinflussbar. Sie waren auch die Ursache für den Anstieg der Unfallzahlen in den letzten beiden Jahren.

[PwC»]

<b>Arbeitsschutz (Deutsche Post AG) (zum 31. Dezember)<sup>1</sup></b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010<sup>4</sup></b>
Anzahl der Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	11.987	13.014 <sup>3</sup>	17.283
Unfallquote (Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr)	66	71	96
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Kalendertage) <sup>2</sup>	255.590	275.351 <sup>3</sup>	376.873
Ausfalltage pro Unfall <sup>2</sup>	21,3	21,2	21,8
Anzahl bei Arbeitsunfällen tödlich verunglückter Mitarbeiter	2	1	0

1 Umfasst Mitarbeiter der Deutsche Post AG

2 Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag, einschließlich Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte

3 Angepasst

4 Stand: 3. Februar 2011, da Unfälle auch nach dem Bilanzstichtag gemeldet werden können

[«]

<b>Arbeitsschutz (SUPPLY CHAIN) (zum 31. Dezember)<sup>1</sup></b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Arbeitsunfälle pro 1.000 Vollzeitkräften <sup>2,3</sup>	18,0	12,8
Ausfalltage pro Unfall <sup>4</sup>	14,3	16,4

1 Gemäß einer Befragung von SUPPLY CHAIN Einheiten weltweit.

2 Ausfall von mindestens einem Arbeitstag

3 Ohne Wegeunfälle

4 Arbeitstage

## DHL Supply Chain gewinnt International Safety Award

Mitarbeiter des DHL Supply Chain Lager- und Distributionsstandorts Whitwood haben im vierten Jahr in Folge einen International Safety Award erhalten.

DHL bekam den Preis des **British Safety Council** (<http://www.britsafe.org/home.aspx>) für das „umfassende Gesundheits- und Sicherheitskonzept, das Engagement für eine positive Sicherheitskultur auf jeder Ebene und für die Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen zur korrekten Kontrolle von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken an die Mitarbeiter.“

Sichtbarer Beleg für das gute Konzept: Der Standort Whitwood schaffte es, ein ganzes Jahr lang ohne unfallbedingte Ausfallzeiten (ein Tag oder mehr) zu bleiben, was mehr als 290.000 sicheren Stunden entspricht – angesichts des Arbeitsvolumens und der Art der Tätigkeit in Whitwood eine enorme Leistung, zu der jeder einzelnen Mitarbeiter beigetragen hat.



[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [«<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Lernen und entwickeln

Es zahlt sich aus, in die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten zu investieren – für unsere Mitarbeiter ebenso wie für unsere Kunden und Aktionäre. Das Kernelement „Entwicklung“ unseres Wertversprechens als Arbeitgeber (Employer Value Proposition, EVP) ist Ausdruck der vielfältigen Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung, die wir unseren Mitarbeitern und potenziellen Bewerbern anbieten. 2010 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 1,9 Tage an Schulungen teil. Unser Performance Managementprozess motiv8 hilft uns dabei, Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten und Ziele zu fördern. Wir stellen unsere Prozesse und Programme zur Mitarbeiterentwicklung jedes Jahr auf den Prüfstand, um sicherzustellen, dass sie weiterhin unseren hohen Anforderungen entsprechen. Im Jahr 2010 haben wir unsere Methoden zur Leistungsbewertung und unsere Feedbackprozesse deutlich verbessert. Wir haben neue Kompetenzen für die Führungskräfte bei Deutsche Post DHL eingeführt, die Beurteilung von Leistungen mit Hilfe von motiv8 automatisiert und ein neues 360-Grad-Feedback-System entwickelt.

[PwC»]

Aus- und Weiterbildung <sup>1</sup> (Deutsche Post DHL)	2008	2009	2010
Jährliche Trainingstage per Vollzeitkraft	1,6	1,5	1,9
Jährliche Aus- und Weiterbildungskosten per Vollzeitkraft (€)	282	199	220

<sup>1</sup> Gemäß Befragung;

Bei den Unterrichtsstunden/Trainingstagen entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2008: 65,2 %; 2009: 68,7 %; 2010: 73,5 %.

Bei den Aus- und Weiterbildungskosten entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2008: 87,4 %; 2009: 88,4 %; 2010: 89,1 %.

Hinweis: Die Trainingszeiten werden nicht aufgliedert nach Beschäftigtengruppe auf Konzernebene erhoben.

[«]



### Erkenntnis ist der erste Schritt zur Entwicklung

Unser Performance Managementprozess beinhaltet die jährliche Beurteilung der Leistung jedes Mitarbeiters gemessen an den Zielen, die für den Konzern, den Geschäftsbereich und den einzelnen Beschäftigten (z. B. die individuellen Kernziele (Individual Key Objectives, IKOs) festgelegt wurden. Diese Beurteilung zeigt den Mitarbeitern, welchen Einfluss sie in ihrer Position auf Deutsche Post DHL nehmen und welchen Beitrag sie zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Konzerns leisten. Die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, gehört zu den Kernelementen unseres Wertversprechens als Arbeitgeber. Ergänzend zu der Mitarbeiterbeurteilung wird ein persönlicher Entwicklungsplan (Individual Development Plan, IDP) erarbeitet und es wird ermittelt, welche Schulungen und Erfahrungen den einzelnen Mitarbeiter dabei unterstützen würden, seine Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen.

Unsere neuen Kompetenzen für Führungskräfte legen fest, welche Fähigkeiten wir für die Umsetzung unserer Strategie 2015 ([http://www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/strategie.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/strategie.html)) benötigen. Im vergangenen Jahr haben wir die Kompetenzen vereinbart (s. Grafik). 2011 werden wir den Geltungsbereich ausweiten.

☑ [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Ein Teil der Vergütung unserer Führungskräfte basiert auf der Bewertung ihrer Kompetenzen im Leistungsbeurteilungsprozess. 2010 haben wir unser Performance Managementsystem motiv8 und den Prozess zur Beurteilung individueller Leistungen und Ergebnisse weiter verbessert. Zusätzlich zu den neuen Führungskompetenzen fließen weitere Informationen in die Beurteilung unserer Top-Führungskräfte ein: Geschäftsergebnisse sowie das Feedback aus unserer Mitarbeiterbefragung und aus Kundenbefragungen.

Zudem haben wir die Anwendung des motiv8-Online-Self-Service-Systems auf über 20.000 Mitarbeiter ausgeweitet: Führungskräfte und Mitarbeiter können online auf die jeweiligen Daten zur Leistungsbeurteilung zugreifen und so Jahresend- und Entwicklungsgespräche effektiv vor- und nachbereiten. Wir haben umfassende Schulungseinheiten und Kommunikationstrainings entwickelt, in denen Führungskräfte und Mitarbeiter auf die Umsetzung des Performance Management- und Feedbackprozesses vorbereitet werden. Unser neues 360-Grad-Feedback-System basiert auf den Kompetenzen, die für Deutsche Post DHL festgelegt wurden, und liefert den Mitarbeitern eine detaillierte und ausführliche Leistungsbeurteilung, die sie im Rahmen ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt.

### **Fokussierung auf Führung**

2010 haben wir die Anforderungen definiert, die Führungskräfte 2015 im Konzern erfüllen müssen, und Maßnahmen erarbeitet, mit denen wir unsere Führungsteams in ihrer Entwicklung unterstützen können. Vor diesem Hintergrund entwickeln wir neue konzernweite Programme für Führungskräfte (Executive Leadership Programme) die von bereichseigenen Programmen und Einzelmaßnahmen wie 360-Grad-Feedback und Mentoring-Programmen ergänzt werden. Zudem passen wir unser Executive Master of Business Administration Sponsorship Program (EMBAS) an.

- Im Mittelpunkt unserer Executive Leadership Programme stehen persönliche Führungsstile und die gemeinsamen Elemente, die den Konzernführungsstil ausmachen sollen. Die Programme der Unternehmensbereiche dienen der Stärkung der Teamarbeit und geschäftsspezifischer Merkmale.
- Seit 2006 ermöglichen wir ausgewählten Führungskräften mit unserem EMBAS Programm, ihre Kompetenzen durch einen Abschluss als Executive Master of Business Administration an einer führenden Business School abzurunden. Sie können sich berufsbegleitend auf allgemeines Management, Logistik oder Finanzen spezialisieren. 36 Führungskräfte haben seit der Einführung des Programms einen solchen Abschluss erworben.

### **Persönliche Entwicklung und systematische Talentförderung**

Ebenso individuell wie unsere Mitarbeiter sollte auch ihre Entwicklung sein. Im Jahr 2010 haben wir deswegen weiter an Lösungen gearbeitet, die ihnen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklungsziele helfen. Wesentliche Bausteine sind unsere E-Learning Plattform mylearningworld.net und unser Karrierepfade Projekt.

2010 konnten wir die Zahl der Nutzer von mylearningworld.net um 50 % auf 75.000 steigern. Wir bauen unser Angebot von über 2.000 Standardkursen und maßgeschneiderten Schulungen kontinuierlich weiter aus. Durchschnittlich ergänzen wir die Plattform jedes Quartal um 30 individuelle Kurse. Die Teilnehmerzahl unseres E-Learning-Moduls „Englisch“ ist um 60 % gestiegen und liegt nun bei über 800. Die Teilnehmer nutzen die webbasierten Lerneinheiten als Ergänzung zum Präsenz-Unterricht. Im vergangenen Jahr haben wir mit einem umfassenden Upgrade von mylearningworld.net begonnen: Mitarbeiter können künftig die Qualität der angebotenen Trainings bewerten. Basierend auf diesem Feedback wollen wir die Qualität der Lerninhalte weiter verbessern. Zudem arbeiten wir an einer nutzerfreundlicheren und übersichtlicheren Gestaltung der Plattform und ergänzen sie um Social-Networking-Funktionen.

Um Talente systematisch zu fördern, haben wir 2010 mit der Entwicklung eines Karriereplanungs- und Kompetenzkatalogs begonnen, der konzernweit Informationen über Stellenbeschreibungen, die entsprechenden Aufgaben, Karrierestufen und Kompetenzen enthalten wird. Auf dieser Basis können wir die regelmäßigen Entwicklungsgespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zielgerichteter gestalten. Mit Hilfe der Informationen zu Karrierepfaden können wir bereichsübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten transparent darstellen und unsere Nachfolgeplanung für Senior-Positionen innerhalb des Konzerns effektiver gestalten. 2010 haben wir in einem ersten Schritt Karrierepfade für erfolgskritische Positionen im Vertrieb eingeführt. Mit dieser Maßnahme können wir mehr Transparenz über talentierte Mitarbeiter schaffen und Bereiche identifizieren, in denen Personalmaßnahmen wie Fortbildungen notwendig sind. So stellen wir sicher, dass uns auch in Zukunft genügend Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualifikationen zur Verfügung stehen. Dank der systematischen Talentförderung können wir außerdem geeignetes Personal für Führungspositionen besser aus unseren eigenen Reihen rekrutieren. 88,9 Prozent der freien Führungsstellen wurden 2010 intern besetzt (2009: 89,9 %).

„Menschen, die sich ihre Karriere in einem bestimmten Geschäftsbereich aufgebaut haben, bleiben häufig in ihrer vertrauten Umgebung stecken. Das Karrierepfade-Projekt kann in diesen Fällen der Weg zu anderen Möglichkeiten außerhalb von GCS sein.“

**Jan Heuvel, Director Program Management, EMEA, GCS**

2011 möchten wir unsere Talentförderungs-Tools weiterentwickeln. Wir planen unter anderem den Ausbau unseres internen Karriereportals, über das sich Mitarbeiter über freie Stellen im Unternehmen informieren können. Unser Ziel ist es, eine umfassende Plattform mit Tools und Links zu schaffen und so Karriereplanung und berufliche Entwicklung „aus einer Hand“ zu ermöglichen.

---

### **Personalentwicklung bei der Deutschen Post**

Der Unternehmensbereich BRIEF bildet seine Mitarbeiter bestmöglich für ihre jeweiligen Funktionen aus, und investiert in ihre systematische Weiterbildung. Im Unternehmensbereich BRIEF wurden 2010 für rund 26.000 Teilnehmer 2.700 Workshops, Trainings und Inhouse-Maßnahmen durchgeführt. Davon nahmen allein im Bereich BRIEF Betrieb mit rund 170.000 Beschäftigten in Deutschland ca. 1.500 Mitarbeiter an Personalentwicklungsmaßnahmen teil. Wir unterscheiden zwischen:

- **Talentmanagement**

Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial werden auf den nächsten Karriereschritt vorbereitet. Im Mai 2010 startete das so genannte Betriebslenkerprogramm. Aus 1.053 Bewerbern haben wir 156 Teilnehmer ausgewählt, die nun auf dem Karrierepfad „Vom Zusteller zur Führungskraft“ begleitet werden. Die Rückmeldungen zu dem Programm sind äußerst positiv.

- **Kompetenzmanagement**

Wir unterstützen und begleiten Mitarbeiter in der Weiterentwicklung ihrer persönlichen und beruflichen Kompetenzen. Insgesamt gibt es derzeit 14 Professionalisierungsprogramme im Bereich BRIEF. Sie richten sich an ausgewählte Zielgruppen und werden als ganzheitliche, aufeinander abgestimmte Konzepte entwickelt.

### **Maßgeschneiderte Weiterbildung bei DHL**

Wir wollen nicht nur Employer of Choice werden, sondern auch die besten Teams unserer Branche haben. Deshalb richtet DHL die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter an den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Geschäftsfelds aus.

Die bereichsspezifische Ausrichtung unserer Schulungspläne hat unsere Kompetenzen erheblich gesteigert, indem sie unseren Mitarbeitern formale Trainings für ihre spezifischen Aufgaben anbietet.

- **DHL EXPRESS** hat das Programm „Certified International Specialist“ (CIS) ins Leben gerufen. Es umfasst Schulungen zu Fach- und Managementthemen mit dem Ziel, unsere Mitarbeiter zu Spezialisten in ihrem jeweiligen Fachgebiet zu machen. Jeder der Beschäftigten des Unternehmensbereichs erhält ein Training von 1,5 Tagen, das als Grundlage für die weitere fachliche Ausbildung dient.
- **DHL SUPPLY CHAIN** hat die Programme zur Stärkung der Fach- und Managementkompetenzen von Führungskräften fortgeführt. Der Schwerpunkt lag 2010 auf dem Ausbau des Schulungsprogramms für Vertriebsmitarbeiter, das wir in den DHL-Unternehmensbereichen nun auch übergreifend anbieten.
- **DHL GLOBAL FORWARDING FREIGHT** hat die DHL Freight Forwarding Academy weiterentwickelt. Sie ist ein konzernweites Vorbild für die effiziente Nutzung von E-Learning-Modulen in umfassenden Trainingskonzepten.

### **Beispiel Deutschland: Integriertes Talentmanagement-Konzept**

In Deutschland ist Deutsche Post DHL mit rund 203.000 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber. Auf diesem wichtigen Markt wollen wir mit unseren Talentprogrammen auf verschiedenen Ebenen unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern und die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensbereichen fördern. 2010 haben wir unter dem Dach eines integrierten Talentmanagement-Konzepts unsere Programme JOIN (Join Our Internal Network), Top-Azubi, GrOW (Graduate Opportunities Worldwide) und ACTIVATE weiterentwickelt. CONNECT, das Karrierenetzwerk der Deutschen Post DHL, ermöglicht es Nachwuchskräften, besonders talentierten Mitarbeitern und Managern über Bereichs- und Hierarchiegrenzen hinweg den Austausch zu pflegen.

### **JOIN für Praktikanten**

Im Jahr 2010 hat Deutsche Post DHL mit JOIN ein neues Praktikantenprogramm gestartet. Ziel des Programms ist es, Nachwuchsfach- und -führungskräfte frühzeitig an das Unternehmen zu binden und die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. 2011 beginnen zunächst 20 Studierende ihr JOIN-Praktikum. Sie erhalten die Möglichkeit, im Rahmen von anspruchsvollen Projekten Berufserfahrung zu sammeln und Verantwortung zu übernehmen – Mentoring inklusive, denn zum Programm gehört die enge Zusammenarbeit mit Führungskräften ebenso wie der Aufbau eines langfristigen Netzwerks.

### **Top-Azubi-Programm für Auszubildende und dual Studierende**

Das Top-Azubi-Programm richtet sich an alle Auszubildenden und Studierende an der Dualen Hochschule von Deutsche Post DHL in Deutschland, die sich im letzten Ausbildungsjahr befinden. Ziel des Programms ist es, leistungsstarke Auszubildende zu fördern, die Attraktivität des Unternehmens für Auszubildende zu steigern und die besten Auszubildenden an das Unternehmen zu binden. 2010 haben wir 73 Nachwuchskräfte als Top-Azubis ausgewählt, die besten 5 % der Auszubildenden und Studierenden aus den Organisationseinheiten. Sie nehmen an zusätzlichen Trainingsmaßnahmen teil und erhalten eine feste Zusage auf einen Arbeitsplatz im Konzern nach Ende der Ausbildung.

„Als ich vom ‚Top-Azubi‘-Programm hörte, habe ich mich angestrengt, um dabei zu sein. Meine Mühe hat sich gelohnt: Mittlerweile habe ich eine Festanstellung. Die Förderung und die interessanten Seminare haben meinen Blickwinkel sehr erweitert. Besonders spannend fand ich die Möglichkeit, mich mit Azubis aus ganz Deutschland auszutauschen.“

Sara Antonia D’Onofrio, Top-Azubi 2009–2010, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Deutsche Post AG

### **GrOW für Trainees**

2010 haben wir 29 Hochschulabsolventen (2009: 31) im Rahmen unseres 18-monatigen konzernweiten Traineeprogramms GrOW (Graduate Opportunities Worldwide) eingestellt. Während des Programms machen sich die Trainees mit den Kunden, Prozessen und Strukturen unseres Unternehmens vertraut, und erarbeiten sich so fundierte Grundlagen für unterschiedliche Einsatzbereiche. Zusätzlich zu ersten Projekterfahrungen erhalten sie Trainings in Projektmanagement, Kommunikation und Change Management. GrOW hilft uns dabei, einen Pool von erstklassig qualifizierten, hoch motivierten und international flexiblen Nachwuchskräften aufzubauen.

„Das Traineeprogramm hat mich enorm weitergebracht. Ich habe die Vielseitigkeit unseres Unternehmens kennengelernt, spannende Projekte übernommen und Netzwerke im Konzern aufgebaut. Vor allem aber habe ich mich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterentwickelt.“

**Magdalena Ullmann, Junior Expertin, Serviceniederlassung HR Deutschland, Abteilung Personalentwicklungsprogramme**

### **ACTIVATE für Professionals**

Mit ACTIVATE wollen wir junge Führungstalente in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen. Die Teilnehmer des Programms sind gefordert, sich intensiv mit dem Konzern Deutsche Post DHL auseinanderzusetzen. Sie sollen Managementfähigkeiten entwickeln, die in allen Unternehmensbereichen eingesetzt werden können, und Netzwerke für ihre künftigen Aufgaben bilden. Im Jahr 2010 nahmen 22 Teilnehmer an ACTIVATE teil.

„Mit ACTIVATE wollen wir junge Talente in unserem Konzern in die Lage versetzen, ihre Karriere aktiv voranzutreiben. Das Programm gibt ihnen das Rüstzeug dafür. Übergeordnetes Ziel ist eine bessere Zusammenarbeit im Konzern und die Öffnung für bereichsübergreifende Sichtweisen.“

**Alexander Schneider, Abteilungsleiter Berufsausbildung und HR Marketing Deutschland**

## Mitarbeitergewinnung und Ausbildung

Unser Erfolg ist die Summe der Erfolge unserer rund 470.000 Mitarbeiter weltweit. Deshalb ist es unser Ziel, zum bevorzugten Arbeitgeber – Employer of Choice – in der Post- und Logistikbranche zu werden. Für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Konzerns ist es entscheidend, strategisch sinnvoll und flexibel auf wirtschaftliche Entwicklungen wie z.B. die Finanzkrise im Jahr 2009 zu reagieren. Gezieltes Personalmarketing und effiziente Personalgewinnung im globalen Kontext sind für unsere Zukunft von strategischer Bedeutung. Wir möchten talentierte und motivierte Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen, sie fördern und an uns binden.

### Starke Arbeitgebermarke

Im Mittelpunkt unserer Bemühungen, bevorzugter Arbeitgeber zu werden, steht unser Wertversprechen als Arbeitgeber (Employer Value Proposition, EVP), das wir 2010 für Deutsche Post und DHL festgelegt haben. Damit wollen wir Mitarbeiter und potenzielle Bewerber gleichermaßen ansprechen. Unsere EVP dient als Rahmen, um intern und extern bei der Gewinnung, Förderung und Bindung von Mitarbeitern noch erfolgreicher zu werden. Sie beinhaltet drei Elemente:

- **Entwicklung:** Indem wir unseren Mitarbeitern vielfältige Chancen eröffnen, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.
- **Einfluss:** Indem wir unsere Mitarbeitern ermutigen, ihre Ideen und Fähigkeiten einzubringen und ihren Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens zu leisten.
- **Stolz:** Indem wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, Teil eines Unternehmens zu sein, das einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft und in der Logistikbranche leistet.

### Mitarbeitergewinnung

Wir greifen auf verschiedene Möglichkeiten zur Mitarbeitergewinnung zurück und verwenden sowohl klassische Mittel wie Stellenanzeigen in Zeitungen und Jobmessen für Hochschulabsolventen, als auch das Internet.

### Mitarbeitergewinnung via Internet

Wir setzen auf das Internet, um Bewerber auf uns aufmerksam zu machen. Im **Top Employer Web Benchmark 2010** (<http://www.potentialpark.com>) des Marketinginstituts Potentialpark Communications gehört unser Online-Karriereportal zum wiederholten Male zu den fünf besten Angeboten dieser Art in Deutschland und Europa. Jedes Jahr schreiben wir online über 12.000 Stellen aus und erhalten darauf mehr als 120.000 interne und externe Bewerbungen.

2010 haben wir die internationale **DHL-Karriere-Website** (<http://www.dhl.com>) sowie nationale Seiten für 140 Länder in 40 Sprachen neu gestaltet. Die neuen Karriereportale präsentieren Bewerbern ein konsistentes „ONE DHL“-Bild in ansprechendem Design. Sie zeigen die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in unserem Konzern auf, und sind der wichtigste Kommunikationskanal, über den sich DHL als attraktiver Arbeitgeber präsentiert.

### **Einstieg mit Karriereperspektiven**

Deutsche Post DHL bietet Studierenden und Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen zahlreiche Möglichkeiten, interessante Projekte zu begleiten, an anspruchsvollen Aufgaben zu wachsen und Verantwortung zu übernehmen – beispielsweise als Trainee in unserem GrOW-Programm, oder während eines Praktikums.

Wir arbeiten intensiv mit Universitäten in Europa, Amerika, Asien und im Nahen Osten zusammen. Auf diese Weise lernen junge Talente unseren Konzern frühzeitig als attraktiven Arbeitgeber kennen und schätzen. Wir bieten MBA-Studierenden (Master of Business Administration) renommierter Universitäten und Business Schools die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in unserem Unternehmen zu sammeln. Mit Hilfe des MBA-Praktikumsprogramms entwickeln und binden wir Talente. Seit 2002 haben mehr als 300 MBA-Studenten an 45 anspruchsvollen Projekten in Asien, Europa und Amerika gearbeitet.

---

### **Einstieg als JOIN-Praktikant**

In Deutschland bietet unser JOIN-Programm Studierenden mit hervorragenden Leistungen die Möglichkeit, in einem bis zu sechsmonatigen Praktikum Erfahrungen in unserem Unternehmen zu sammeln. JOIN ergänzt unsere Kooperation mit AIESEC (**Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales**) (<http://www.aiesec.org>). Die weltweit größte Studentenorganisation bietet ihren Mitgliedern eine Plattform für die Entwicklung von Führungskompetenzen. Im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit AIESEC International haben seit 2002 mehr als 600 Studierende Praktika in unserem Konzern absolviert.

---

### **Nachwuchskräfte in Deutschland**

In Deutschland, unserem umsatzstärksten Markt, ist der Wettlauf um die besten Talente in vollem Gange: Die Zahl der Schulabgänger wird hier in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen. Gleichzeitig ist unser Unternehmen auf Nachwuchs mit den richtigen Kompetenzen und Qualifikationen angewiesen. Deshalb bieten wir jungen Menschen vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten und ermöglichen ihnen damit den Einstieg ins Berufsleben. Gleichzeitig leisten wir mit unseren Ausbildungsangeboten, Einstiegs- und Entwicklungsprogrammen für junge Fachkräfte und Bildungsinitiativen einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

Im vergangenen Jahr haben wir in Deutschland etwa 1.700 jungen Menschen eine Ausbildung ermöglicht, entweder in einem unserer 20 Ausbildungsberufe oder durch ein Studium in einer von elf Fachrichtungen an der Dualen Hochschule. In unserem Konzern beschäftigen wir 2010 im Durchschnitt weltweit 3.775 Auszubildende. Wir haben mehr als 60 % der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen, und damit eine berufliche Perspektive eröffnet – in aller Regel mit voller Wochenarbeitszeit und in vielen Fällen heimatnah. Mit unserem Top-Azubi-Programm fördern wir die besten 5 % unserer Auszubildenden. Wir bieten ihnen spezielle Seminare und eine unbefristete Übernahme nach erfolgreichem Abschluss.

Um zu prüfen, ob wir neue Bewerbergruppen für Deutsche Post DHL gewinnen können, beteiligen wir uns in Deutschland an dem Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>). Wir testen das Verfahren mit einem Teil der Ausschreibungen für Ausbildungsplätze sowie den Studienplätzen an der Dualen Hochschule.

[PwC»]

Ausbildungsberufe % (Deutsche Post DHL) <sup>1</sup>	2010
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	53,1 %
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	15,2 %
Studierende an der Dualen Hochschule	9,9 %
Berufe für Lagerlogistik	10,4 %
Sonstige Berufe	11,4 %

<sup>1</sup> Auszubildende im Jahresdurchschnitt 3.775.

Auszubildende und Trainees	2008	2009	2010
Deutsche Post AG (Kopfzahl) (zum 31. Dezember)	2.675	2.397	2.245
Männer (%)	62,1	61,5	62,9
Frauen (%)	37,9	38,5	37,1
Deutsche Post DHL (Kopfzahl) (Jahresdurchschnitt)	3.839	3.755	3.775

[«]

### Engagiert und fair

Mit über 300 Schulkooperationen, vielfältigen Praktikummöglichkeiten und Bildungsinitiativen engagieren wir uns in Deutschland bereits vor Ausbildungsbeginn für die Qualifikation junger Menschen und binden sie frühzeitig an unseren Konzern.

### Förderprogramm „Perspektive Gelb“

Mit unserem Programm „Perspektive Gelb“ bereiten wir junge Menschen mit schlechten Startchancen am Arbeitsmarkt auf die Berufswelt vor. „Perspektive Gelb“ ist ein Angebot im Rahmen des Ausbildungspakts der deutschen Bundesregierung und stützt sich auf ein von der Wirtschaft entwickeltes Programm zur Einstiegsqualifizierung. Junge Menschen ohne Ausbildungsplatz durchlaufen ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum, das von den Arbeitsagenturen vermittelt und gefördert wird. Fast 90 % der Praktikanten bei der Deutschen Post werden anschließend in eine Ausbildung übernommen – deutlich mehr als bei anderen Unternehmen. Das positive Ergebnis motiviert uns, auch künftig mit diesem Programm unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. Unter dem Namen „Praktikum PLUS“ wird „Perspektive Gelb“ in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Kirche im Rheinland angeboten.

### Sommercamps „Camp4us“

2010 haben wir zum wiederholten Mal gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Teach First Deutschland zweiwöchige Sommercamps durchgeführt. Camp4us richtet sich an die Kinder unserer Mitarbeiter in Deutschland. Rund 370 Jugendliche haben die Gelegenheit wahrgenommen, ihre Talente und Stärken zu entdecken und sich unter anderem mit der bevorstehenden Berufswahl auseinanderzusetzen. Erstmals fand in Bad Tölz ein spezielles Sportcamp für rund 70 Mädchen aus Bayern und Baden-Württemberg statt. Bei diesem Camp stand der Mädchenfußball im Vordergrund, um Teamgeist und soziale Kompetenz zu stärken.



[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Gütesiegel „Fair Company“**

Die Unternehmenskultur von Deutsche Post DHL basiert auf Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit, und ist in unserem Verhaltenskodex verankert. Wir erfüllen seit Jahren die Qualitätsmaßstäbe der Initiative „Fair Company“ (<http://www.karriere.de/fair-company>) für einen fairen Umgang mit Praktikanten und Berufseinsteigern. Das bedeutet beispielsweise: angemessene Vergütung, keine Praktika anstelle von Vollzeitstellen, keine vagen Versprechungen einer Weiterbeschäftigung.

## Mitarbeiterideen ermutigen

Ideenmanagement ist ein wertvolles Instrument zur Einbeziehung und Motivation von Mitarbeitern. Unternehmen, die motivierte Mitarbeiter haben und gleichzeitig ihre Prozesse und Produkte kontinuierlich verbessern, bleiben langfristig wettbewerbsfähig. Unser Wertversprechen als Arbeitgeber (Employer Value Proposition, EVP) betont mit dem Kernelement „Einfluss“, wie wichtig die Motivation und Eigeninitiative unserer Beschäftigten ist. Wir bieten unseren Mitarbeitern Raum, um eigene Ideen, Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens zu beeinflussen. Daher sind die Ideen unserer Mitarbeiter unternehmerisches Kapital; sie tragen zum Erfolg und zur Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens bei und signalisieren den Beschäftigten gleichzeitig, dass sie positiven Einfluss auf Deutsche Post DHL nehmen können.

### Ideen mit Wertschöpfungspotenzial weltweit

In unserem globalen Netzwerk bringen immer mehr Mitarbeiter ihre Vorschläge ein. 2010 haben wir die Instrumente des Ideenmanagements weiter ausgebaut, um das kreative Potenzial unserer Mitarbeiter in den Regionen und Unternehmensbereichen noch besser zu nutzen. Dazu gehört unsere Ideenmanagement-Software, die es den Mitarbeitern konzernübergreifend erleichtert, ihre Ideen einzubringen. Experten bewerten in einem klar definierten Prozess den Innovationsgrad und das Wertschöpfungspotenzial der eingereichten Vorschläge.

Das Spektrum reicht von Ideen für kleine, aber spürbare Veränderungen bis hin zu patentfähigen Innovationen. Sie alle haben eines gemeinsam: Sie kommen von Mitarbeitern unseres Unternehmens, sie verbessern Prozesse, sie sparen Geld und häufig auch Zeit – und sie motivieren, auch künftig neue Wege zu gehen. Wir honorieren deshalb gute Ideen nach einem festgelegten Kompensationsmodell.

2010 reichten unsere Mitarbeiter konzernweit rund 228.000 Vorschläge ein, um Arbeitsprozesse effektiver zu gestalten, Reparatur- und Energiekosten zu senken sowie den Umweltschutz zu verbessern. Daraus errechnet sich für unser Unternehmen ein Nutzen von rund 220 Mio. € (2009: 262 Mio. €). Mehr als zehn Jahre nach Einführung des Ideenmanagements stieg auch im Jahr 2010 die Anzahl der Verbesserungsvorschläge weiter an. Das Instrument ist bei unseren Mitarbeitern so beliebt wie nie zuvor, und leistet einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung im Unternehmen.

Seit 2010 sind wir in Amerikas, Asien und Europa mit dem Ideenmanagement „live“. Die internationale Einführung erfolgt schrittweise und in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen in den Ländern und Unternehmensbereichen. Ein Konzept zur Motivation von Mitarbeitern und zur Umsetzung der eingebrachten Ideen muss langfristig angelegt sein. Die Unterstützung des lokalen Managements ist dabei ebenso von Bedeutung wie die Berücksichtigung kultureller Unterschiede.

[PwC»]

Ideenmanagement (Deutsche Post DHL) (zum 31. Dezember)	2008	2009	2010
Einsparung je Mitarbeiter (€)	499,98	550,24	470,83
Verbesserungsvorschläge (Stück)	218.711	226.993	227.803
Angenommene Verbesserungsvorschläge (Stück)	162.471	178.303	183.323
Nutzen (Mio.€)	265,0	262,6	219,5
Kosten (Mio.€) <sup>1</sup>	12,5	12,0	9,3

<sup>1</sup> Basieren zum Teil auf Hochrechnungen.

[«]

[PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**DGF USA: Kühlung direkt vor Ort**

Die Kühlung empfindlicher Fracht in einem externen Kühlhaus verursachte bei DHL Global Forwarding, Los Angeles Gateway (LAX), sehr hohe Kosten. Zudem waren Einlieferung und Abholung der Fracht mit einem großen Zeit- und Organisationsaufwand verbunden. Eine ebenso einfache wie effektive Lösung fiel unserem DHL-Mitarbeiter ein: Statt dem Kühlhaus für 1.000 US-Dollar pro Woche wurde ein Kühlcontainer für 188 US-Dollar pro Woche gemietet und direkt vor Ort aufgestellt. Das spart Kosten und verringert gleichzeitig die CO<sub>2</sub>-Emissionen, da die Transportwege jetzt deutlich kürzer ausfallen.

**DHL Supply Chain Niederlande: Einsatz von Wasserkanistern für Packbandspender**

Das japanische Unternehmen Ricoh ist ein führender Hersteller digitaler Büromaschinen. DHL Supply Chain kümmert sich in der niederländischen Stadt Bergen op Zoom um die Distribution der Ricoh-Produkte für ganz Europa.

Für den Einsatz der Packbandspender im „Direct Delivery Packbereich“ braucht man Wasser, um den Kleber des Packbandes zu aktivieren. Dieses Wasser wurde bisher in Eimern von Mitarbeitern herbeigeschafft. Die gute Idee war nun, diese Eimer durch zwei große Kanister zu ersetzen. Diese Art der Wasserversorgung für 22 Packbandspender bringt eine Einsparung von € 6.900 pro Jahr.

**BRIEF Deutschland: Weniger Reklamationen dank interaktivem Training**

Eine interaktive Schulung der Zusteller vermittelte Basiswissen zur abschließenden Sendungsbearbeitung im Zustellstützpunkt mit dem Schwerpunkt „Premiumadress“, der digitalen Adressenpflege für Geschäftskunden. Durch den Lernerfolg trat eine deutliche Verbesserung der Bearbeitungsqualität ein. Die Reklamationen zu Premiumadress konnten um 15 % und die fehlerhaften Rücksendungen zum Rücksendezentrum sogar um knapp die Hälfte reduziert werden. Das Schulungsmodell der BRIEF Niederlassung Gießen wurde bundesweit eingeführt und hat damit langfristig einen sehr hohen Nutzen.

„Es ist das Ziel von Express Japan, die ‚absolute Nummer 1 auf dem Markt‘ zu werden. Gleichzeitig wollen wir die Profitabilität unseres Geschäftes wahren und unsere Kostenführerschaft sichern. Das wirtschaftliche Umfeld von Express Japan unterliegt einem ständigen Wandel, und der Wettbewerb nimmt immer weiter zu. First Choice ‚Kaizen‘ Ideenmanagement ist ein wichtiges Onlinetool, um aus unserer Belegschaft heraus innovative Ideen zu entwickeln. Frei nach dem Motto ‚Jede Idee zählt‘ nutzen wir dieses effektive Werkzeug, um First-Choice-Initiativen ins Leben zu rufen und ‚Kaizen‘-Ideen umzusetzen – zum Nutzen unserer Kunden und unseres Unternehmens. Wir wenden das Konzept von First Choice auf „alles, was wir tun“ an; First Choice ist sozusagen „unsere Art zu arbeiten“.

**Taketo Yamakawa, Senior Vice President – Japan, DHL Express, und President and Representative Director, DHL Japan, Inc.**

---

**Förderpreis Ideenmanagement 2010 / PhD-Stipendien**

Im Mai 2010 zeichnete das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft (dib) uns für unser langjähriges Engagement im Ideenmanagement mit dem Förderpreis Ideenmanagement aus. Der Preis: Ein Studienplatz für einen Mitarbeiter von Deutsche Post DHL für das berufs begleitende Studium zum Doctor of Engineering (Dr. Eng.) an der britischen University of Gloucestershire. Damit auch Mitarbeiter mit anderem fachlichen Hintergrund die Möglichkeit einer berufs begleitenden Promotion haben, stellte Deutsche Post DHL zwei weitere Studienplätze zum Doctor of Business Administration (DBA) an der gleichen Universität zur Verfügung.

---

 [PwC>>] Inhalte zwischen diesen Symbolen wurden durch PwC geprüft. [<<]

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

# GESELLSCHAFT



## IN DIESEM KAPITEL

Unsere Gesellschaft: unser Beitrag	<b>161</b>
Katastropheneinsatzteams	<b>164</b>
Get Airports Ready for Disaster (GARD)	<b>172</b>
Globale Partnerschaft mit Teach For All	<b>174</b>
Partnership mit Teach First Deutschland	<b>176</b>
Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer	<b>181</b>
UPstairs – Stipendienprogramm für Mitarbeiterkinder	<b>182</b>
Ausgewählte Bildungsprojekte unserer Unternehmensbereiche	<b>184</b>
Lokale gesellschaftliche Projekte	<b>188</b>
Für Bonn. In Bonn.	<b>196</b>

## Unsere Gesellschaft: unser Beitrag

Als internationaler Logistik- und Postdienstleister sind wir Teil der Regionen und Gemeinden, in denen wir arbeiten und leben. Mit unserem Netzwerk aus rund 470.000 Beschäftigten erreichen wir fast jeden Winkel der Erde. Unser Handeln beeinflusst die Welt, in der wir tätig sind. Aber ebenso haben weltweite Trends und Entwicklungen Einfluss auf uns, wie z. B. die Globalisierung, knapper werdende Ressourcen oder die sich wandelnden Erwartungen von Kunden und Mitarbeitern.

Vor diesem Hintergrund spielt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen eine zunehmend bedeutende Rolle. Wir 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. Wie in unserer **Konzernstrategie 2015** ([http://www.dp-hl.com/en/about\\_us/strategy.html](http://www.dp-hl.com/en/about_us/strategy.html)) und unserer CR-Strategie (Corporate Responsibility) verankert, wollen wir mit unserem gesellschaftlichen Engagement gezielt und nachhaltig einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, konzentrieren wir uns auf zwei strategische Programme: GoHelp (Katastrophenmanagement) und GoTeach (Bildungsförderung). Mit dem neuen Fokus lief die erfolgreiche strategische Partnerschaft mit Unicef im Bereich Gesundheit Ende 2010 aus.

### **GoHelp: Katastrophenmanagement**

In den letzten Jahren sind vermehrt Naturkatastrophen aufgetreten. Experten schätzen, dass allein das Erdbeben in Haiti rund 3 Mio. Menschen betroffen hat; rund 220.000 Menschen starben und 1 Mio. Menschen wurden obdachlos. In solchen Situationen wollen wir mit dem helfen, was wir am besten können: unserer Kernkompetenz in der Logistik.

Nach einer Naturkatastrophe senden Länder und Organisationen aus aller Welt Hilfsgüter in die betroffenen Regionen. Doch damit steigt auch die Gefahr, dass der Flughafen zum kritisch Nadelöhr wird und sich die Hilfslieferungen verzögern.

Nach dem Erdbeben im Iran in 2003 wurden wir selbst Zeuge, wie sehr ein Flughafen zum Engpass werden kann und entschlossen uns, unser logistisches Know-how zu nutzen, diese Situation zukünftig gar nicht erst entstehen zu lassen. In enger Zusammenarbeit mit dem UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) haben wir seit 2005 ein weltweites Netz aus Katastropheneinsatzteams aufgebaut. Diese sogenannten Disaster Response Teams (DRTs) bestehen aus rund 300 speziell geschulten DHL-Mitarbeitern.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Mit unserem weltweiten Netzwerk bringen wir die besten Voraussetzungen mit, um Menschen nach Naturkatastrophen zu helfen. In Kooperation mit den Vereinten Nationen konzentrieren wir uns auf zwei globale Programme: sofortige Katastrophenhilfe nach Naturkatastrophen und Katastrophenvorsorge.

Neben der logistischen Kompetenz bringen Deutsche Post DHL und unsere Mitarbeiter auch Zeit und Spenden ein, um beim Wiederaufbau zu helfen.

***Katastrophenvorsorge: Get Airports Ready for Disaster (GARD)***

Im Rahmen unseres Programms Get Airports Ready for Disaster (GARD) bereiten wir Flughäfen auf die logistischen Herausforderungen eines Katastrophenfalls vor.

***Katastrophenhilfe: Disaster Response Teams (DRTs)***

Unser weltweites Netzwerk von Disaster Response Teams (DRTs) ist verantwortlich für die kostenlose Abfertigung von Hilfsgütern, die auf Frachtflügen im Katastrophengebiet eintreffen.

***Wiederaufbau: DPDHL – We Help Each Other (WHEO)***

Mit dem Fonds „DPDHL – We Help Each Other“ (WHEO) leisten wir finanzielle Soforthilfe für Mitarbeiter von Deutsche Post DHL, deren Zuhause von Naturkatastrophen zerstört wurde. Dieser Fonds ist eine Initiative „von Mitarbeitern für Mitarbeiter“.

**GoTeach: Bildung fördern**

Bildung ist weltweit nicht nur Voraussetzung für ein erfolgreiches Leben, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und Gesellschaften. Überall gibt es große Herausforderungen im Bereich Bildung, wenn auch regional mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen.

Mit dem Bildungsprogramm GoTeach setzen wir uns für bessere Bildung ein und fördern weltweit Bildungsgerechtigkeit. Denn als großes, weltweit tätiges Unternehmen mit einem hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern können wir über die Probleme im Bildungsbereich nicht hinwegsehen und die Verantwortung hierfür nicht allein anderen überlassen. Um als Unternehmen erfolgreich zu bleiben, sind wir auf gut ausgebildete Mitarbeiter aller Bildungsabschlüsse angewiesen.

Im Rahmen von GoTeach fördert und unterstützt Deutsche Post DHL deshalb Initiativen, die zu mehr Chancengerechtigkeit in der Bildung beitragen und Kinder und Jugendliche befähigen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Zusätzlich bietet GoTeach unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich im Kontext Bildung ehrenamtlich zu engagieren, um dadurch ihren persönlichen Horizont zu erweitern und einen aktiven Beitrag zu unserem Ziel, die Bildungschancen auf der Welt zu verbessern, zu leisten.

2009 wurde mit der Teach First Deutschland Partnerschaft der Grundstein für das weltweite GoTeach-Programm gelegt. Darauf aufbauend erweiterten wir 2010 unser Engagement durch die Partnerschaft mit dem globalen Netzwerk Teach For All. Um die Berufschancen von Jugendlichen zu verbessern sind wir in ausgewählten Ländern eine Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer eingegangen. Darüber hinaus haben wir für die Kinder unserer Mitarbeiter das Stipendienprogramm UPstairs entwickelt.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

***Partnerschaft mit Teach For All***

In 2010 sind wir eine Partnerschaft mit Teach For All eingegangen, einem weltweiten Netzwerk nationaler Partnerorganisationen. Wir unterstützen die internationale Organisation beim Ausbau des Netzwerkes und ausgewählte Partnerorganisationen auf Länderebene.

***Partnerschaft mit Teach First Deutschland***

Seit 2009 sind wir Partner der Bildungsinitiative Teach First Deutschland, die herausragende Hochschulabsolventen für zwei Jahre als „Fellows“ an Schulen in sozialen Brennpunkten einsetzt. Wir unterstützen finanziell beim weiteren Aufbau und bei der Umsetzung des Programms.

***Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer***

In unserer Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer unterstützen wir die Bildungs-Infrastruktur sowie Programme unseres Partners vor Ort, um Jugendliche auf ihrem Weg in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu unterstützen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

***UPstairs – Stipendien für Mitarbeiterkinder***

Mit dem neuen Stipendiatenprogramm UPstairs unterstützen wir Mitarbeiterfamilien. Kinder von Mitarbeitern erhalten dabei eine finanzielle Unterstützung und individuell abgestimmte Bildungsmaßnahmen.

***Regionale Bildungsprogramme***

Zahlreiche Unternehmensbereiche, Tochtergesellschaften und Landesorganisationen setzen sich nicht nur für unsere weltweiten GoTeach-Initiativen ein, sondern entwickeln darüber hinaus eigene regionale Bildungsprojekte, um den Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden.

***Engagement vor Ort***

Gemeinsam mit Tausenden unserer Mitarbeiter setzen wir beträchtliche Ressourcen für lokale gesellschaftliche Projekte rund um die Welt ein. Die Kompetenzen, das Engagement und die Begeisterung unserer Mitarbeiter sind ausschlaggebend, wenn es um die Unterstützung von Menschen in ihren Gemeinden und Regionen geht. Mit unserem Living Responsibility Fund leisten wir finanzielle Unterstützung für lokale gesellschaftliche Projekte und bieten eine Plattform für unser weltweites Engagement.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Katastropheneinsatzteams

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 aber 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.

### Jederzeit und überall einsatzbereit

Im Katastrophenfall schicken wir unsere speziell geschulten Logistikexperten zu den Flughäfen, wo sie die logistischen Aufgaben wie Lagerung und Inventaraufstellung durchführen. Unsere Teams sorgen dafür, dass die wichtigsten Hilfsgüter wie Lebensmittel, Medikamente 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.

### Ein globales Netzwerk: Die Katastropheneinsatzteams

Weltweit gibt es drei Teams mit rund 300 freiwilligen DHL-Helfern:

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



✓ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
 > Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Im Jahr 2010 wurden unsere Teams so häufig und umfassend gefordert wie nie zuvor. Die DRTs wurden nach vier großen Naturkatastrophen eingesetzt: den verheerenden Erdbeben in Haiti und Chile, den Überschwemmungen und Erdbeben in Guatemala und zuletzt den schweren Überflutungen in Pakistan. Im Jahr 2010 waren insgesamt 105 DRT-Freiwillige (im Vergleich zu 31 im Jahr 2009) 83 Tage lang im Einsatz (2009 waren es 44 Tage). Sie schlugen rund 7.000 Tonnen Hilfsgüter um (2009: rund 1.300 Tonnen).

Unsere DRT-Einsätze 2010 im Überblick	DRT-Freiwillige im Einsatz	Einsatztage	Umgeschlagene Hilfsgüter in Tonnen <sup>1</sup>	Gepackte DHL- Speedballs <sup>1</sup>
Pakistan	30	35	4.500	2.500
Guatemala	29	10	86	1.500
Chile	10	8	206	10.300
Haiti	36	30	2.200	
<b>Insgesamt</b>	<b>105</b>	<b>83</b>	<b>6.992</b>	<b>14.300</b>

<sup>1</sup>Schätzungen

Freiwillige im Einsatz nach DRT-Region	2008	2009	2010
DRT Americas	7	4	75
DRT Middle East/Africa	0	2	23
DRT Asia-Pacific	15	25	7
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>105</b>

Einsatztage nach DRT-Region	2008	2009	2010
DRT Americas	9	2	48
DRT Middle East/Africa	0	0	35
DRT Asia-Pacific	34	42	35
<b>Insgesamt</b>	<b>43<sup>1</sup></b>	<b>44<sup>1</sup></b>	<b>118<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup>Einschließlich überlappender Tage bei gleichzeitigen Einsätzen. Im Jahr 2010 waren zwei Katastropheneinsatzteams 35 Tage lang in Pakistan tätig.

	2008	2009	2010
Umgeschlagene Hilfsgüter in Tonnen pro Jahr <sup>1</sup>	2.230	1.300	6.992

<sup>1</sup> Schätzungen

„Im Namen der NATO möchte ich den Katastropheneinsatzteams von DHL für ihre unglaublichen Leistungen nach den Überschwemmungen in Pakistan danken. DHL hat wieder einmal seine Hilfsbereitschaft für Menschen in Not unter Beweis gestellt. Wir sind überaus dankbar für die engagierte Unterstützung, die für die pakistanische Bevölkerung geleistet wurde.“

Hank Moon, NATO, Brüssel

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Erdbeben – Neuseeland, Februar 2011**

Ein Erdbeben der Stärke 6,3 auf der Richterskala traf Christchurch am 22. Februar 2011. Nach Regierungangaben wurden mindestens 166 Menschen getötet, viele Tausende wurden verletzt. In Christchurch und Umgebung wurden zahlreiche Gebäude zerstört oder schwer beschädigt. Ein DHL Katastropheneinsatzteam aus 6 Freiwilligen unterstützte das neuseeländische Rote Kreuz und die Heilsarmee in ihrem rund zweiwöchigen Einsatz dabei, gespendete Hilfsgüter zwischenzulagern und zu inventarisieren.

**Überschwemmungen – Pakistan, August 2010**

Was im späten Juli 2010 als Regensaison begann, wurde zu einer Katastrophe von historischem Ausmaß für Pakistan. Bis Mitte August hatten die Fluten, so schätzen Experten, über 1.700 Leben gefordert und mehr als 18 Mio. Menschen in Mitleidenschaft gezogen. In Abstimmung mit Pakistans Katastrophenschutzbehörde wurde das DRT im militärischen Teil des Flughafens Islamabad eingesetzt. 30 DHL-Freiwillige aus zehn Ländern im Nahen Osten und dem Asien-Pazifik-Raum nahmen Hilfsgüter in Empfang und bereiteten den Weitertransport vor. In Zusammenarbeit mit dem Welternährungsprogramm schlug das Team während des auf fünf Wochen ausgedehnten Aufenthalts rund 4.500 Tonnen Hilfsgüter um. Es packte mehr als 2.500 DHL-Speedballs – wasserdichte Versandbeutel, die über schwer zugänglichen Gebieten abgeworfen werden.

**Tropensturm – Guatemala, Mai 2010**

Am letzten Mai-Wochenende zog der Tropensturm Agatha über Guatemala her und löste Überschwemmungen und Erdbeben aus. Der Sturm tötete mehr als 100 Menschen und zwang Zehntausende dazu, ihre Häuser zu verlassen und Schutz in Notunterkünften zu suchen. Außerdem musste der internationale Flughafen auf Grund eines Vulkanausbruches geschlossen werden. Nachdem die Regierung den Notstand ausgerufen hatte, bat die nationale Katastrophenschutzbehörde (CONRED) am 30. Mai 2010 das DHL Disaster Response Team (DRT) Americas um Unterstützung. Ein Team von DRT-Freiwilligen wurde an den Flughafen von Guatemala-Stadt entsandt, um ein professionelles Lagerhaus aufzubauen sowie eintreffende Hilfsgüter zu sortieren und inventarisieren. Unter den 450 DHL-Mitarbeitern in Guatemala sind insgesamt 32 geschulte DRT-Freiwillige, die für den Einsatz von ihrer regulären Tätigkeit freigestellt wurden.

In 10 Tagen bearbeitete das DRT 85,8 Tonnen an Hilfsgütern und packte für die Überlebenden rund 1.500 DHL-Speedballs. Diese mit Lebensmitteln gefüllten Versandbeutel erreichten die Überlebenden per LKW und Hubschrauber.

Das DRT Americas hat im Jahr 2009 eine Absichtserklärung (Memorandum of Understanding, MoU) mit der nationalen Koordinationsbehörde für Katastrophenhilfe (CONRED) unterzeichnet. Sobald die lokalen Behörden das DRT anfordern, können im Rahmen dieser Vereinbarung rasch Helfer entsendet und unverzüglich die erforderlichen Logistikeinrichtungen für die Abwicklung von Hilfsgüterlieferungen an Flughäfen aufgebaut werden.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

**Erdbeben – Chile, Februar 2010**

Eines der stärksten Erdbeben der letzten hundert Jahre erschütterte die chilenische Stadt Concepción am 27. Februar 2010 mit einer Stärke von 8,8 auf der Richterskala. Experten schätzen, dass rund 500 Menschen starben und mehr als 500.000 Häuser zerstört wurden. Das DHL Disaster Response Team begann am 5. März 2010 seinen Einsatz mit zehn 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 rund 10.300 DHL-Speedballs mit über 206 Tonnen an Gütern wie Nahrungsmittel, Hygieneartikel und Decken gepackt wurden. Das Team wurde dabei von 65 freiwilligen Mitarbeitern unserer Niederlassung in Chile unterstützt.

In Concepción konzentrierte sich das DRT vor allem auf die Verbesserung des Bestell- und Verteilungssystems vor Ort. 80 freiwillige DHL-Mitarbeiter transportierten für die Hilfsorganisation Hogar de Cristo ungefähr 25 Tonnen gespendete Hilfsgüter auf 40 DHL-LKW in die Katastrophenregion.

**Erdbeben – Haiti, Januar 2010**

Ein Erdbeben der Stärke 7,0 auf der Richterskala erschütterte Haiti am 12. Januar 2010. Es forderte Expertenschätzungen zufolge 230.000 Leben und zog über 1 Mio. Menschen in Mitleidenschaft. Binnen 48 Stunden nach dem Aufruf durch die UN nahm das in Panama ansässige DRT Americas auf dem internationalen Flughafen Toussaint L'Ouverture in Port-au-Prince seine Arbeit auf. Das DRT aus zehn freiwilligen DHL-Helfern war als erstes Logistikteam vor Ort. Angesichts der Logistikprobleme wurden die Kompetenzen des DRT für die Sortierung und Lagerung von Hilfsgütern dringend benötigt. In der ersten Woche konnten über 500 Tonnen Hilfsgüter vom DRT umgeschlagen 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. Ähnliche Umstände und eine schwierige Infrastruktur erforderten enormes logistisches Fachwissen. Im Laufe von 30 Tagen fertigten 36 Freiwillige mehr als 2.000 Tonnen Hilfsgüter ab und leiteten ein 3.000 m<sup>2</sup> großes Lager, in dem ankommende Hilfsgüter von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) gelagert und sortiert wurden.

**Einsätze im Jahr 2009****Taifun – Philippinen, September 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.

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.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

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.

#### ***Erdbeben – Indonesien, September 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 OCHA 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 mobilisiert, um die Verteilung der Hilfsgüter am Flughafen Padang eine Woche 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 die Entgegennahme der Hilfsgüter und konnte so sein erworbenes Wissen direkt anwenden.

#### ***Tsunami – Samoa, September 2009***

Die südpazifische Insel Samoa wurde am 29. September 2009 von einem Erdbeben der Stärke 8,0, dem schwersten seit 90 Jahren, erschüttert. Das Beben verursachte einen Tsunami mit 7,5 Meter hohen 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 lokale Behörden auf logistischer Ebene und stellten die Weichen für eine 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 Asia-Pacific.

#### ***Wirbelsturm – El Salvador, November 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, in denen nationale und internationale Hilfslieferungen mit Trinkwasser, Baumaterialien, Lebensmitteln, Kleidung und Decken zwischengelagert wurden. Vier freiwillige DHL-Mitarbeiter unterstützen die örtliche Organisation Civil Protection beim Aufbau der Logistik für die Hilfslieferungen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## **Einsätze vor 2009**

### ***Wirbelstürme und Überschwemmungen – Lateinamerika, Herbst 2008***

Nachdem im September und Oktober 2008 eine Serie heftiger Wirbelstürme die Karibik verwüstet hatte, 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.

### ***Zyklon – Myanmar, Mai 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.

### ***Erdbeben – Peru, August 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.

### ***Erdbeben – Indonesien, Mai 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 auf Java am Flughafen Adisoemarmo in Solo 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.

### ***Hurrikan – USA, August 2005***

Wochenlang beherrschte im Spätsommer 2005 der Hurrikan Katrina, der die Golfküste der USA verwüstet hatte, die Schlagzeilen. 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 mit mehr als 1 Mio. 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.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

***Erdbeben – Südostasien, Oktober 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 die 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.

***Tsunami – Küstengebiete am Indischen Ozean, 2004***

Innerhalb weniger Stunden nach der verheerenden Flutkatastrophe 2004 an den Küstengebieten im Indischen Ozean begann Deutsche Post DHL mithilfe 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 darauf folgenden Wochen leisteten Deutsche Post DHL und ihre 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. €.

**DHL-Speedball – Innovative Transportlösung für die letzten Kilometer**

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

Die Speedballs haben sich mittlerweile in zahlreichen Katastropheneinsätzen bewährt. 2010 waren sie eine große Hilfe in Pakistan, nach dem Erdbeben in Chile und nach dem Tropensturm in Guatemala. In Pakistan allein wurden über 2.500 DHL-Speedballs gepackt und zur Auslieferung in die Flutgebiete vorbereitet. Die gefüllten Versandbeutel gelangten auf Hubschraubern der pakistanischen Luftwaffe, der US Air Force und der britischen Royal Air Force in die entlegensten Dörfer. Dort wurden sie entweder abgeworfen oder, wo Landemöglichkeiten bestanden, an die Menschen vor Ort verteilt. Die DHL-Speedballs verbinden einfache Handhabung mit Effektivität und sind eine überaus praktische Lösung, um schnell Hilfe zu den Menschen in Not zu bringen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Gemeinsam helfen**

Das Büro der Vereinten Nationen für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) ist seit 2005 unser strategischer 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. OCHA und Deutsche Post DHL haben ihre erfolgreiche fünfjährige Partnerschaft um weitere drei Jahre bis Ende 2013 verlängert, um weiterhin schnelle, effektive Katastrophenhilfe leisten zu können. Das UN-Büro fordert ein Disaster Response Team im Katastrophenfall an.

### **Neue Absichtserklärung**

Die Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden vor Ort regelt eine Absichtserklärung (Memorandum of Understanding), die die Art der kostenlosen Dienstleistungen wie Lagerhaltung und Logistik, die ein DRT nach einer Naturkatastrophe leisten kann, festlegt. So kann der administrative Verwaltungsaufwand minimiert und der Einsatz im Ernstfall beschleunigt werden.

Wir haben bereits 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. Im Jahr 2010 kam Honduras hinzu.

### **Das DRT-Training bereitet auf den Ernstfall vor**

Professionelle Vorbereitung ist für erfolgreiche Einsätze im Notfall unerlässlich. Im Jahr 2010 haben wir 143 neue DRT-Freiwillige ausgebildet. Die Mitarbeiter werden mit den Grundlagen der Katastrophenhilfe, der Rolle eines DRTs und der Zusammenarbeit als Team vertraut gemacht. Sie lernen, wie ein Katastropheneinsatzteam im Notfall zusammengestellt und wie die Flughafenlogistik in Zusammenarbeit mit der UN nach einer Naturkatastrophe koordiniert wird.

In Singapur nahmen 47 Freiwillige an theoretischen Schulungseinheiten und praktischen Simulationen teil. Das Training fand an einem abgelegenen Ort und unter ähnlichen Bedingungen statt wie bei einem echten Hilfseinsatz. Die Teilnehmer übernachteten in einfachen Zelten und ernährten sich von vor Ort verfügbaren Lebensmitteln. So konnten sie einen guten Einblick in die harte Wirklichkeit gewinnen, die sie erwartet, wenn die lokale Infrastruktur nach einer Naturkatastrophe brach liegt. Die Einführungs- und Vorbereitungsmodule der Einsatzschulung sind wichtige Schritte, um die DRT-Helfer für den Ernstfall vorzubereiten.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC, mit Ausnahme der Daten für 2008 und 2009  
> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Get Airports Ready for Disaster (GARD)

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 von Nahrung, Medikamenten und Zelten geht. Deutsche Post DHL hat deshalb gemeinsam mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme – UNDP) ein Programm namens GARD entwickelt und 2009 ins Leben gerufen.

GARD ist die zweite Säule unseres Katastrophenmanagements. Es steht für „Get Airports Ready for Disaster“ und findet vor der Katastrophe in stark katastrophengefährdeten Regionen dieser Welt statt. Das 2009 eingeführte Trainingsprogramm hilft den Verantwortlichen, ihre Einrichtungen, die Menschen und Prozesse auf das Unvorhersehbare vorzubereiten. Damit trägt GARD dazu bei, dass die Menschen vor Ort sich selbst besser helfen können.

### Nahe an der Wirklichkeit

Das GARD-Training ist eine Kombination aus Theorie, Bestandsaufnahmen und praktischen Arbeiten. Um größtmögliche Effizienz zu erreichen, arbeiten die Trainer direkt an den Flughäfen, die nach einer Naturkatastrophe zum Nadelöhr werden könnten. Die Teilnehmer sind Flughafenmitarbeiter, Angestellte von Behörden und Angehörige des Militärs, Repräsentanten des örtlichen UN-Büros oder von Hilfsorganisationen. Die Trainer sind Logistikexperten der Deutschen Post DHL, die bereits umfassende Erfahrungen im Katastropheneinsatz mit den Disaster Response Teams gesammelt haben.

Das mehrtägige Training ist sehr praxisnah aufgebaut. Es beginnt mit einer Bestandsaufnahme der Infrastruktur, verfügbaren Mitarbeiter und Helfer sowie der technischen Ausstattung. Daraus ergeben sich die weiteren Inhalte. Es gibt nicht eine Standardlösung, denn jeder Flughafen hat eine andere Infrastruktur. Gemeinsam mit den Trainern bewerten die Teilnehmer die Situation an ihrem Flughafen und entwickeln einen Plan, um Kapazitäten und Ressourcen für den Notfall zu optimieren. Ziel ist es, die mögliche Durchsatzkapazität von Hilfsgütern zu erhöhen und die Abläufe auch bei ungewöhnlich hoher Auslastung zu beschleunigen.

Die mit Hilfe von GARD gut vorbereiteten Flughäfen können zukünftig ihre Notfallkapazitäten weiter ausbauen. Die Trainingsteilnehmer:

- haben einen logistischen Notfallplan für den Flughafen, der stetig aktualisiert wird
- können das Erarbeitete nutzen, um weitere Mitarbeiter oder Mitarbeiter anderer Flughäfen zu schulen
- können ihren Vorbereitungsstatus selbst überprüfen.

### **Vorbereitung von Flughäfen in Nepal**

Der Startschuss für GARD fiel 2009 mit zwei Pilotprojekten in Makassar und Palu, beide auf der erdbebengefährdeten Insel Sulawesi (Indonesien) gelegen. Nach Evaluierung der beiden Trainings wurde das Programm für andere Regionen angepasst.

2010 fand GARD an fünf Flughäfen in Nepal statt. Die DHL-Experten erarbeiteten dort mit UNDP, Nepals nationaler Katastrophenbehörde und den Mitarbeitern vor Ort Notfallpläne für die einzelnen Flughäfen.

„Ich war mit dem DRT vor Ort in Samoa und habe selbst erlebt, mit welchem Chaos die Flughäfen zu kämpfen haben. Darum wollte ich bei der Umsetzung von GARD in Nepal dabei sein – dieses Programm leistet greifbare Hilfe.“

**Gavin White, Niederlassungsleiter, DGF Neuseeland (GARD-Trainer in Nepal)**

### **Gemeinsam helfen**

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 die **UN-Millenniumsziele** (<http://www.un.org/millenniumgoals>) erreicht werden.

### **Weitere Trainings geplant**

Im Bestreben, die Abläufe an Flughäfen im Katastrophenfall effizienter und effektiver zu gestalten, planen wir GARD in 2011 an Flughäfen in Bangladesh und einem weiteren katastrophengefährdeten Land in Asien durchzuführen.

„Wir arbeiten daran, unser Katastrophenmanagement im Transportbereich zu verbessern. Unsere Partnerschaft mit DHL ist ein Schritt in diese Richtung. In naher Zukunft wollen wir ähnliche Initiativen in anderen Bereichen entwickeln.“

**Kristanto Sinandang, Leiter der Crisis Prevention and Recovery Unit des UNDP**

## Globale Partnerschaft mit Teach For All

Mangelnde Qualität der Bildung und der Bildungssysteme ist weltweit eine Herausforderung. Um dieser Herausforderung wirksam zu begegnen, hat Deutsche Post DHL ihr GoTeach-Programm ins Leben gerufen. Gemeinsam mit erfahrenen Partnern aus dem Bildungsbereich setzen wir uns für ein Ziel ein: Eines Tages soll allen Kindern der Zugang zu erstklassiger Bildung offenstehen.

Aufbauend auf unseren guten Erfahrungen aus unserer zweijährigen Partnerschaft mit Teach First Deutschland haben wir im September 2010 eine Partnerschaft mit Teach For All begründet. Teach For All ist ein Netzwerk von zurzeit 19 nationalen Partnerorganisationen mit dem gemeinsamen Ziel, die Qualität von Bildung und Bildungssystemen weltweit zu verbessern.

### Das Modell Teach For All

Teach For All liegt die Idee zugrunde, herausragende Hochschulabsolventen unterschiedlicher Fachrichtungen als Lehrkräfte für zwei Jahre an Schulen in sozialen Brennpunkten zu vermitteln. Die Partnerorganisationen des Netzwerks bilden die so genannten „Fellows“ aus, so dass diese während ihres 2-jährigen Einsatzes in den Schulen eine unmittelbare Verbesserung der Lernergebnisse der Schüler und ihrer Lernsituation erreichen.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Fellows auch nach ihrem zweijährigen Schuleinsatz weiterhin aktiv für mehr Bildungsqualität eintreten.

„Man sollte nie infrage stellen, das eine kleine Gruppe überzeugter, engagierter Bürger die Welt verändern kann. Außer ihnen hat es schließlich noch niemand geschafft.“

**Margaret Mead, Amerikanische Kulturanthropologin**

### Unser Beitrag

Eines unserer Ziele ist es, das Wachstum und die Entwicklung des Teach For All-Netzwerkes zu unterstützen, um damit weltweit zu einer Verbesserung der Bildungsinhalte beizutragen. Neben finanzieller Zuwendung unterstützen wir das Netzwerk durch das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter bei verschiedenen Aktivitäten. Ob als Mentoren für Fellows, durch Spendenaktionen für Lehrmaterialien oder die Teilnahme an schulischen Aktivitäten – wir leisten unseren Beitrag zu größerem Bildungserfolg und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Zunächst arbeiten wir mit den bereits bestehenden Partnerorganisationen von Teach For All in Peru, Chile, Argentinien und Indien zusammen. In Spanien und Brasilien helfen wir beim Aufbau neuer Partnerorganisationen.

Gemeinsam mit den nationalen Partnerorganisationen von Teach For All werden wir unterschiedliche Aktivitäten auswählen und umsetzen, die den individuellen Bildungsbedürfnissen eines jeden Landes entsprechen. Dabei können wir auf die Erfahrungen zurückgreifen, die wir im Rahmen unserer Partnerschaft mit Teach First Deutschland gesammelt haben.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

---

### **Auftakt in Mumbai mit Teach For India**

Im Rahmen des Kooperationsvertrags, den wir im September 2010 mit Teach For All unterzeichnet haben, unterstützen wir die Partnerorganisation Teach For India. Neben unserer finanziellen Unterstützung werden zahlreiche gemeinsame Aktionen an Teach For India-Partnerschulen durchgeführt, die die Bildungsqualität erhöhen und den Schülern helfen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und gute Ergebnisse zu erzielen. Teach for India und Deutsche Post DHL werden auf diese Weise gemeinsam zum Bildungserfolg in Indien beitragen.

---

### **Die Zukunft im Blick**

Wir wollen durch unser Engagement den Einfluss der Teach For All-Partnerorganisationen zur Verbesserung von Bildungschancen für benachteiligte Schüler weltweit erhöhen. Das Netzwerk von zurzeit 19 nationalen Partnern soll zu diesem Zweck bis 2013 auf über 30 Länderorganisationen wachsen. So könnten noch mehr Organisationen rund um den Globus das Modell von Teach For All übernehmen und in ihren Ländern zu mehr Bildungsgerechtigkeit beitragen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Partnerschaft mit Teach First Deutschland

Obwohl Deutschland ein hoch entwickeltes Industrieland ist, bestimmt die soziale Herkunft sehr stark über den Bildungserfolg. Trotz Schulpflicht kann jeder fünfte Jugendliche in Deutschland nicht richtig lesen. Acht Prozent der Schulabgänger verlassen diese ohne einen Abschluss. Eine der größten Herausforderungen unserer Zeit ist es also, Bildungsbarrieren zu überwinden und jungen Menschen den Zugang zu Bildung und den Einstieg in Beruf und Gesellschaft zu erleichtern.

Als großes Unternehmen mit einem hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern können wir über die Probleme im Bildungsbereich nicht hinwegsehen und die Verantwortung hierfür nicht allein anderen überlassen. Denn um als Unternehmen erfolgreich zu bleiben, sind wir auf gut ausgebildete Mitarbeiter aller Bildungsabschlüsse angewiesen. Wir sind überzeugt, dass die Bildungssituation nur gemeinsam von Politik, Wirtschaft, Schulen und gemeinnützigen Organisationen verbessert werden kann. Deshalb engagiert sich Deutsche Post DHL im Rahmen ihres GoTeach-Programms seit Februar 2009 für die Bildungsinitiative Teach First Deutschland.

### Die Initiative Teach First Deutschland

Die Idee ist so einfach wie überzeugend: Herausragende Hochschulabsolventen arbeiten zwei Jahre als so genannte Fellows an Haupt-, Real- und Gesamtschulen.

Die Fellows unterstützen während ihres Einsatzes Lehrer in der Schule und bieten darüber hinaus auch außerhalb des Unterrichts verschiedene Aktivitäten für Schüler an, wie Lerngruppen, Beratungsstunden, Coachings und Hausaufgabenhilfe. Durch diese Arbeit gewinnen die Fellows Zusatzqualifikationen und Kompetenzen, von denen sie auch im Berufsleben profitieren. Geprägt durch diese Erfahrung werden sie sich auch langfristig aus den unterschiedlichsten beruflichen Positionen für ein gerechteres Bildungssystem einsetzen.

Um die größtmögliche Wirkung zu erzielen, wählt Teach First Deutschland nur Hochschulabsolventen mit besonderer persönlicher Eignung sowie mit überdurchschnittlichen akademischen Leistungen für den Einsatz als Fellow aus. Teach First Deutschland bereitet die Fellows über einen Zeitraum von drei Monaten auf ihre anspruchsvollen Aufgaben vor. Während ihres Lehreinsatzes stehen ihnen Teach First Deutschland-Tutoren und schulinterne Mentoren mit unterstützenden und weiterbildenden Maßnahmen zur Seite. Das Fellow-Programm wird von den Kultusministerien der Bundesländer unterstützt. Diese schaffen die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz der Fellows und übernehmen deren Gehälter. Alle weiteren Kosten, wie für die Anwerbung, Auswahl, anfängliche und weiterführende Schulungen und die Begleitung der Fellows trägt Teach First Deutschland mit Unterstützung der Gründungspartner und Sponsoren.

Weitere Informationen: [www.teachfirst.de](http://www.teachfirst.de)

### Unser Beitrag

Mit dem Start von Teach First Deutschland im Februar 2009 engagieren wir uns als Gründungspartner und größter Unternehmensförderer für diese Non-Profit-Organisation. Deutsche Post DHL unterstützt Teach First Deutschland finanziell, beim weiteren Aufbau und bei der Umsetzung des Programms. Die weitere inhaltliche Zusammenarbeit zwischen Teach First Deutschland und Deutsche Post DHL beinhaltet drei Bereiche: Sommercamps, Mitarbeiterengagement sowie Qualifizierung und Rekrutierung der Fellows.



Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Camp4us Sommercamps**

Gemeinsam mit Teach First Deutschland und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) hat Deutsche Post DHL ein innovatives Campkonzept entwickelt, um Kinder und Jugendliche zu fördern und gleichzeitig einen Beitrag zur Qualifizierung der Teach First Deutschland-Fellows zu leisten.

Die Fellows sind im Rahmen ihrer dreimonatigen Vorbereitung auf den Schuleinsatz in einem der Sommercamps und können dort unter professioneller Anleitung von Pädagogen der DKJS und Teach First Deutschland das vorher erworbene theoretische Wissen in ersten Praxiserfahrungen umsetzen.

Die Kinder und Jugendlichen werden in den Camps mit der pädagogischen Methode des Projektlernens vor allem in folgenden drei Punkten unterstützt:

- Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Ausbildung und Beruf
- Stärkung der Persönlichkeit
- Impulse für schulische Weiterentwicklung und Berufsorientierung

Die zweiwöchigen Camps richten sich an Schüler der 7. und 8. Klasse von Haupt-, Real- und Gesamtschulen und finden in den Sommerferien statt. Gemeinsam arbeiten die Teilnehmer in Projekten zu Themenbereichen wie Fremdsprachen, Kreativität, Medien, Sport und Gesundheit sowie Umwelt und Natur. Die Projektarbeit in den Camps baut auf den Stärken der Kinder und Jugendlichen auf, um diese zu unterstützen und ihre individuellen Talente zu entwickeln.

Gemeinsam fördern Pädagogen der DKJS, Fellows von Teach First Deutschland und freiwillige Helfer von Deutsche Post DHL sowohl Fachwissen als auch soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Aber auch Spiel und Sport kommen nicht zu kurz. Die Jugendlichen werden für den Schulalltag gestärkt und motiviert. Sie erhalten zudem das nötige Rüstzeug, um sich beruflich zu orientieren und Perspektiven für ihre Zukunft zu entwickeln.

Als großes Finale veranstaltet Deutsche Post DHL am Ende der Sommercamps eine feierliche Abschlusspräsentation, bei der die beteiligten Schüler ihre jeweiligen Projekte vorstellen. Auch Eltern und Freunde, sowie einige „bekannte Gesichter“, sind zu diesem Termin eingeladen, so dass alle gemeinsam den Erfolg der Kinder und Jugendlichen feiern können.

Die ersten Camps fanden im Juli 2009 statt, insgesamt haben rund 170 Schüler teilgenommen. Der Erfolg dieser Camps war so groß, dass im Juli 2010 bereits fünf Camps stattgefunden haben, an denen 300 Kinder und Jugendliche teilgenommen haben. Wie im Jahr zuvor war ein Großteil der Teilnehmer Kinder von Deutsche Post DHL-Mitarbeitern. Erstmals haben darüber hinaus auch Schüler von Teach First Deutschland-Schulen an den Camps teilgenommen.

Weitere Informationen unter [www.camp4us.de](http://www.camp4us.de)

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Mitarbeiterengagement

Das Engagement von Mitarbeitern und Führungskräften von Deutsche Post DHL ergänzt das Teach First Deutschland-Programm und fördert Schüler und Fellows. Durch den freiwilligen Einsatz (Volunteering) im Bereich Bildung, bieten sich auch für die Mitarbeiter Lern- und Entwicklungschancen. Für das Volunteering gibt es im Rahmen von Teach First Deutschland drei Möglichkeiten:

### Chance4you: Mitarbeiter als Mentoren für Schüler

Im Rahmen von Chance4you übernehmen Mitarbeiter für 15 Monate ein Mentoring für einen Schüler einer Haupt-, Real- und Gesamtschule der Klassenstufen 8-10. Mentor und Mentee treffen sich drei bis viermal monatlich für jeweils zwei Stunden. Durch die individuelle Betreuung und Förderung soll die Sach-, Methoden- und Sozialkompetenz der Schüler gestärkt werden. So werden beispielsweise die Planung und Umsetzung von persönlichen Lebensplänen thematisiert, Kooperationsfähigkeit und Konfliktbewältigung gestärkt sowie mündliche Ausdrucks- oder Lesefähigkeit ausgebaut. Der übergreifende Rahmen des Mentorings ist die Stärkung der Ausbildungsfähigkeit der Schüler.

Zu Beginn des Mentorings unterzeichnen Mentor und Schüler eine Vereinbarung, in der die Ziele und der Rahmen des Mentorings festlegt werden. Die Zuordnung von Mentoren und Mentees wird anhand von sorgfältig definierten Kriterien, wie regionaler Nähe oder Übereinstimmung von Kompetenzen, Entwicklungsbedarf und Interessen, in Zusammenarbeit mit den Schulen durchgeführt. Die Fellows von Teach First Deutschland übernehmen dabei an den Schulen eine koordinierende Funktion und stehen auch während des laufenden Mentorings als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zum Start des Programms im Jahr 2010 wurden an acht Schulen in Berlin, Hamburg und NRW insgesamt 25 Mentoren-Tandems aus Mitarbeitern und Schülern gebildet, die sich seit September 2010 regelmäßig treffen. Die ersten Rückmeldungen zu Chance4you sind positiv, so dass das Programm weiter verstetigt und ausgebaut werden soll.

### Engage4change: Manager als Mentoren für Fellows

Im Programm Engage4change werden Führungskräfte für 15 Monate Mentor eines Fellows und unterstützen diesen ab seinem zweiten Schuleinsatzjahr bei der Planung seiner beruflichen Zukunft. Ziel dieses Mentorings ist es, die Fellows in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern und sie beim beruflichen Einstieg nach ihrem Schuleinsatz zu unterstützen.

„Letztlich bewegt sich mein Leben zwischen dem Unternehmen und meiner privaten Welt. Ich hatte vorher keine Ahnung, was an einer Kölner Gesamtschule passiert. Bei Engage4change treffe ich junge Menschen einer anderen Generation mit neuen Ansätzen, die ich auch in meine Arbeitswelt übertragen kann.““

**Boris Mayer, Engage4change-Mentor, Deutsche Post DHL**

Bei der Reflektion über Themen wie Motivation, Führung, Selbstmanagement und Erfolg können die Führungskräfte nicht nur eigene Erfahrungen einbringen, sondern auch von den Erfahrungen der Fellows an den Schulen lernen. Der enge Kontakt zwischen Führungskräften und Fellows bietet zudem die Möglichkeit, dass Fellows Deutsche Post DHL als attraktiven Arbeitgeber kennenlernen. Durch den engen Kontakt zu einzelnen Fellows können die Mentoren außerdem diejenigen identifizieren, die Potenzial für eine Tätigkeit bei Deutsche Post DHL haben und ihnen bei einem möglichen Einstieg in den Konzern helfen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Zum Start des Programms in 2010 haben sich 23 Tandems aus Fellows und Führungskräften gebildet. Von den ersten Treffen und Gesprächen gibt es sehr positive Rückmeldungen, so dass auch hier ein weiterer Ausbau des Programms geplant ist.

### **Freiwilliges Engagement für Camp4us: Mitarbeiter betreuen Projekte oder helfen der Campleitung**

Mitarbeiter von Deutsche Post DHL können zwei Wochen lang als Helfer in den Feriencamps Camp4us verbringen und dort entweder Projekte betreuen oder der Campleitung assistieren. Letztes Jahr fanden in Deutschland fünf Sommercamps statt, bei denen 300 Jungen und Mädchen an interessanten Projekten teilnahmen und gleichzeitig einen tollen Urlaub genossen. Die Camps standen sowohl den Schülern der Partnerschulen von Teach First Deutschland als auch Kindern unserer Mitarbeiter offen. Im Sommer 2010 engagierten sich insgesamt zwei Mitarbeiter von Deutsche Post DHL als freiwillige Helfer.

### **Qualifizierung und Rekrutierung der Fellows**

Die Fellows erhalten während der zweijährigen Programmlaufzeit bedarfsgerechte und maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen. Im ersten Programmjahr liegt der Schwerpunkt auf dem Ausbau der pädagogischen Fähigkeiten und wird überwiegend von Teach First Deutschland übernommen. Ab dem zweiten Programmjahr rückt für die Fellows die berufliche Orientierung für die Zeit nach ihrem Einsatz bei Teach First Deutschland stärker in den Fokus.

Ein Ziel der Partnerschaft zwischen Deutsche Post DHL und Teach First Deutschland ist es, ausgewählte Fellows bei ihrem beruflichen Einstieg zu unterstützen und ihnen eine berufliche Perspektive im Konzern anzubieten. Deshalb gibt es von Deutsche Post DHL verschiedene Angebote für Fellows, damit diese sich auf einen möglichen Einstieg in die Wirtschaft vorbereiten und den Konzern kennenlernen können. Neben Engage4change, dem Mentoring durch Führungskräfte, gehören dazu unter anderem der „Fellow-Tag“ und die Business4Fellows-Woche.

### **Fellow-Tag**

Im Rahmen des „Fellow-Tages“ lädt Deutsche Post DHL alle Fellows eines Jahrgangs in ihrem ersten Jahr nach Bonn ein, um das Unternehmen und seine Mitarbeiter kennenzulernen. Während der zweitägigen Veranstaltung besuchen die Fellows unter anderem das DHL Innovation Center, lernen in einem Brief- oder Paketzentrum das operative Geschäft des Konzerns kennen und erhalten einen Überblick über die aktuelle Strategie des Konzerns und die einzelnen Elemente der Partnerschaft mit Teach First Deutschland. Im Rahmen eines Marktplatzes werden die verschiedenen, im Konzern vorhandenen Bildungsaktivitäten wie das „Post macht Schule“-Programm und die Partnerschaften zwischen Schulen und Niederlassungen vorgestellt, deren einzelne Komponenten die Fellows je nach Bedarf in ihren Schulen einsetzen können. Zudem werden auch verschiedene Karrieremöglichkeiten wie ein Einstieg bei Inhouse Consulting oder das Traineeprogramm GrOW vorgestellt.

2010 haben 48 Fellows an der Veranstaltung teilgenommen. Viele von ihnen hatten die Gelegenheit bei einem lockeren Get-Together mit Mitarbeitern und Führungskräften des Konzerns ihre Engage4change-Mentoren kennen zu lernen und erste Kontakte zu knüpfen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

### **Business4Fellows-Seminar**

In einem Business4Fellows-Seminar wird ausgewählten Fellows in fünf Tagen ein Überblick über Themen wie Finanzen, Projektmanagement, Business Präsentationen/ Entscheidungsfindung sowie Führung und Change Management gegeben. In praxisnahen Planspielen und Workshops wird dieses Wissen direkt angewendet und vertieft. Das inhaltliche Seminarprogramm wird durch eine umfangreiche Abendgestaltung mit Kamingesprächen, Vorträgen und Gelegenheiten zum Networking mit Führungskräften und Mitarbeitern des Konzerns ergänzt.

Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahme ist es, Fellows, die aus sehr unterschiedlichen Fachrichtungen kommen, einen Einblick in Wirtschaftsthemen zu geben und ihnen strategische Themen des Konzerns zu vermitteln. 2010 haben 34 Fellows an dem Seminar teilgenommen und ein sehr positives Feedback zur Veranstaltung gegeben.

„Vieles, was ich bei Business4Fellows gelernt habe, kann ich in meinem eigenen Schulalltag gebrauchen und gemeinsam mit den Schülern umsetzen.“

**Johannes Knabe, Fellow, Teach First Deutschland**

Unter dem Namen „Teach First – Join Later“ bietet Deutsche Post DHL Inhouse Consulting geeigneten Bewerbern die Möglichkeit, nach ihrer Zeit als Fellow bei Deutsche Post Inhouse Consulting zu arbeiten. Hochschulabsolventen, die sich als Fellow bewerben und sowohl die Kriterien von Teach First Deutschland als auch von Deutsche Post DHL Inhouse Consulting erfüllen, werden zu einem besonderen Auswahltag eingeladen, bei dem das Auswahlteam aus Vertretern von Teach First Deutschland und Deutsche Post DHL Inhouse Consulting besteht. Schafft der Bewerber es, das Auswahlteam zu überzeugen, erhält er von Deutsche Post DHL Inhouse Consulting ein Angebot zum Einstieg unter der Bedingung, dass er zuvor den zweijährigen Fellow-Einsatz bei Teach First Deutschland erfolgreich abschließt.

Außerdem haben ausgewählte Fellows die Chance, die konzerninterne, internationale Strategie- und Managementberatung Deutsche Post DHL Inhouse Consulting im Rahmen eines Schnuppertages kennen zu lernen.

### **Unsere Ziele**

Für 2011 haben wir vor, die 2009 und 2010 eingeführten Programmelemente fortzuführen und auszubauen. Wir wollen die Anzahl der freiwilligen Mitarbeiter für unsere Mentoren-Programme und unsere Sommercamps erhöhen und Teach First Deutschland bei der Ausweitung der Initiative auf weitere Bundesländer unterstützen.

2010 sind wir eine globale Partnerschaft mit Teach For All eingegangen, der Dachorganisation von Teach First Deutschland und 18 weiteren nationalen Organisationen. Mit dieser Erweiterung unseres Engagements wollen wir weltweit bessere Bildungschancen für benachteiligte Kinder und Jugendliche schaffen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer

In vielen Ländern sind der unzureichende Zugang zu Bildung und eingeschränkte Möglichkeiten erste Berufserfahrung zu sammeln, große Herausforderungen für Jugendliche. Selbst ein Schulabschluss ist bei hoher Arbeitslosigkeit und kaum vorhandenen Ausbildungsstrukturen keine Garantie für einen reibungslosen Start ins Berufsleben.

Im Dezember 2010 haben wir im Rahmen unseres weltweiten GoTeach-Programms eine Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer geschlossen. SOS-Kinderdörfer ist eine internationale nichtstaatliche soziale Entwicklungsorganisation, die sich seit 1949 für die Bedürfnisse, Anliegen und Rechte von Kindern einsetzt. Kinder ohne elterliche Betreuung und Kinder aus schwierigen Familienverhältnissen stehen im Mittelpunkt der Arbeit in 132 Ländern und Territorien. Gemeinsam wollen wir die Berufschancen junger Menschen erhöhen, indem wir ihnen verbesserten Zugang zu einer soliden Schul- und Berufsausbildung sowie erste Arbeitserfahrung ermöglichen.

### Unsere Ziele

Unsere Zielgruppe sind junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren, die wir bei der Vorbereitung auf ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben unterstützen und begleiten. Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich in den Ländern. Geeignete Maßnahmen die Berufsfähigkeit von Jugendlichen zu erhöhen, werden vor Ort eigenverantwortlich von beiden Partnern entwickelt. Durch eine Reihe von Angeboten unterstützen wir so junge Erwachsene bedarfsorientiert beim Übergang in das Berufsleben. Unsere Mitarbeiter ermutigen wir, sich als Volunteers mit ihrer Erfahrung einzubringen.

Mit dieser Form der intensiven und auf Mitarbeiterengagement basierenden Zusammenarbeit betreten beide Partner Neuland. Um Erfahrungen zu sammeln starten wir die Partnerschaft daher zunächst in Brasilien, Madagaskar, Südafrika und Vietnam. Langfristig streben wir die Zusammenarbeit in vielen Ländern an

---

### Unsere Partnerschaft in Madagaskar

„Harte Arbeit ist die Voraussetzung für Erfolg“ ist das Motto einer 2010 begründeten Partnerschaft zwischen DHL Madagaskar und SOS-Kinderdorf Madagaskar. DHL fördert junge Erwachsene im Prozess ihrer gesellschaftlichen und beruflichen Integration. Durch das Engagement unserer Mitarbeiter wurde ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen. Je drei bis vier DHL-Mitarbeiter begleiten dabei einen jungen Erwachsenen über einen Zeitraum von zehn Monaten und geben Einblicke in ihren Arbeitsalltag. So erfahren die jungen Teilnehmer, was sie für eine Karriere bei einem Unternehmen wie DHL benötigen. Zudem gewinnen sie erste Eindrücke von der Arbeitswelt und werden dazu motiviert, ihre eigene Ausbildung voranzutreiben. Unsere Mitarbeiter sind stolz darauf, Jugendlichen Vorbild sein zu können.

---

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## UPstairs Stipendiatenprogramm für Mitarbeiterkinder

UPstairs ist das neue Stipendiatenprogramm für Kinder unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt. Die engagierte Mitarbeit unserer Belegschaft ist der Schlüssel zu unserem Erfolg als Dienstleistungsunternehmen. Für den tagtäglichen Einsatz in unserem Unternehmen sind wir auch allen Müttern und Vätern sehr dankbar. Nicht immer reicht das Familieneinkommen aus, um den eigenen Kindern eine weiterführende Bildung zu ermöglichen. UPstairs unterstützt die Kinder unserer Mitarbeiter auf dem Weg zu einem höheren Schul- oder Universitätsabschluss.

---

### Pilotland Südafrika

Vertreter der Personalabteilungen verschiedener Unternehmensbereiche trafen sich im Herbst 2010 zu einem Workshop in Johannesburg, bei dem das globale Konzept von UPstairs auf die lokalen Bedingungen und Bedürfnisse zugeschnitten wurde. Festgelegt wurden u. a. länderspezifische Auswahlkriterien, wie z.B. die Höhe des Familieneinkommens und die Qualifikation der Bewerber.

Seit Januar 2011 fördern wir die schulische Laufbahn der ersten 13 UPstairs-Stipendiaten in Südafrika.

---

### Unsere Ziele

2011 starten wir UPstairs in Indonesien, Mexiko und Rumänien. Insgesamt stellen wir dieses Jahr 50 Stipendien zur Verfügung. Um so viele Mitarbeiterfamilien wie möglich zu unterstützen und die Bildungschancen ihrer Kinder zu fördern, planen wir, das Programm bis 2014 auf mehr als 600 Stipendien zu erweitern.

„Wir freuen uns sehr, dass Südafrika als Pilotland für das DHL-Stipendiatenprogramm UPstairs ausgesucht wurde und diese Initiative als erstes Land in Anspruch nimmt – unsere Mitarbeiter wissen diese Gelegenheit zu schätzen.“

Ziel von UPstairs ist es, den Kindern unserer Mitarbeiter einen besseren Bildungsabschluss zu ermöglichen. Diese Förderung motiviert aber auch unsere Mitarbeiter und zeigt zugleich, dass DHL seine Mitarbeiter sowie die Länder und Regionen, in denen DHL tätig ist, wirklich am Herzen liegen.“

**Buti Maseko, Senior Director Human Resources Sub-Sahara, DHL Express**

### Unser Beitrag

Nach einem Auswahlverfahren, in dem die Höhe des Familieneinkommens sowie die Qualifikation der Bewerber Hauptkriterien sind, erhalten die Stipendiaten eine finanzielle Unterstützung für ihre Schul- oder Universitätsausbildung.

Das Stipendium wird durch ein maßgeschneidertes Förderpaket ergänzt. Neben zusätzlichem Lernmaterial und weiteren Bildungsmaßnahmen, wie Fremdsprachen- und Computerkurse, bieten wir den Stipendiaten auch Praktika bei Deutsche Post DHL an. Mentoren aus unserem Unternehmen begleiten die Stipendiaten. Die Förderung erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren – lang genug, um den nächst höheren Bildungsabschluss zu erreichen.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

---

### **Jugendaustauschprogramm YEP!**

Zum fünften Mal in Folge nahmen Kinder unserer Konzernmitarbeiter am internationalen Austauschprogramm YEP! (Youth Exchange Program) teil. Im Rahmen der YEP! Sommerwochen 2010 verbrachten zehn Jugendliche aus Deutschland vier Wochen bei Familien von Kollegen in Brasilien, Mexiko, Chile, den USA und Spanien. Im Gegenzug kamen zehn Mitarbeiterkinder aus diesen Ländern zu Besuch nach Deutschland.

Das Programm dient der Förderung interkultureller Bildung, der Verständigung über nationale, politische und kulturelle Grenzen hinweg und der persönlichen Entwicklung der jungen Teilnehmer. Darüber hinaus macht YEP! das Thema Vielfalt greifbar und erleichtert so die Integration innerhalb unseres Unternehmens. Deutsche Post DHL wird dieses Projekt auch 2011 fortsetzen und Italien als weiteres Austauschland aufnehmen.

---

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Ausgewählte Bildungsprojekte unserer Unternehmensbereiche

Mit dem GoTeach-Programm setzen wir uns für bessere Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen auf der ganzen Welt ein. Neben unseren Kerninitiativen mit unseren Partnern Teach For All, Teach First Deutschland und SOS-Kinderdörfer sowie dem *Upstairs*-Programm sind wir auch auf regionaler Ebene aktiv. Viele Unternehmensbereiche, Tochtergesellschaften und Länderorganisationen setzen sich mit vielseitigen Programmen und Projekten aktiv für Bildungsgerechtigkeit ein. Aus den zahlreichen Beispielen haben wir die folgende Auswahl zusammengestellt.

### DHL und die Deutsch-Jordanische Universität

Deutsche Post DHL arbeitet mit einer Reihe von Hochschulen auf der ganzen Welt zusammen. Dies erfolgt häufig in Form von gemeinsamen Projekten, zum Informationsaustausch zu Praktika und Einstiegsmöglichkeiten in unseren Konzern sowie durch Gastrednerauftritte.

Ein Beispiel ist die im März 2010 gegründete Partnerschaft zwischen DHL und der Deutsch-Jordanischen Universität (GJU) in Amman, Jordanien. Der Fachbereich Logistik der GJU und DHL Express Jordanien bieten Studenten der Logistik Trainingsmaßnahmen in DHL-Hubs, in jordanischen Büros sowie im DHL Innovation Center in Deutschland. So können die Studenten mit Unterstützung von DHL Express an Schulungen, Praktika, Forschungsinitiativen, Workshops und Exkursionen teilnehmen. Vor Ort durchläuft jeder Student 169 Stunden Training, gefolgt von einem sechsmonatigen internationalen Einsatz. Als Teilnahmebescheinigung erhalten die Studenten ein Zertifikat.

### DHL liefert Dream-Bags in China aus

Die „Small Schoolbag for a Big Future: DHL Dream Bag Initiative“ ist ein seit drei Jahren bestehendes gemeinnütziges Bildungsprogramm von DHL-Sinotrans und dem China Children and Teenagers' Fund (CCTF). Dieses Projekt nutzt die Stärken des Unternehmens im Logistikbereich und bezieht alle DHL-Mitarbeiter in China mit ein. Im Rahmen der Kampagne wird dafür gesorgt, dass Kinder und Jugendliche aus ärmeren Gebieten eine grundlegende Schulbildung erhalten, um damit die nachhaltige Entwicklung von Bildung sicherstellt wird.

Am 24. September 2008 fand die Einweihungszeremonie zur DHL-Dream-Bag-Initiative in der Grundschule „Mianzhu Tumen Central“ in Deyang statt. Die Schüler nahmen ihre neuen Schultaschen, Wörterbücher, Schreibsachen und Bücher zu Beginn des neuen Schuljahrs freudig in Empfang. Seitdem haben Mitarbeiter von DHL-Sinotrans, DHL Global Forwarding und DHL Supply Chain in China jedes Jahr 10.000 Schultaschen und Schreibsets gespendet, und dies vor allem während des DHL-Freiwilligentages.

Bis Ende 2010 spendeten knapp 10.000 chinesische DHL-Mitarbeiter über 30.000 Schreibsets für Schüler von 104 Schulen in elf Provinzen.

### **Mentoring-Programm in Kenia**

DHL Kenya hat ein Mentoring-Programm für benachteiligte Jugendliche ins Leben gerufen, bei dem High-School-Schüler, die vor ihrem Abschluss stehen, bei ihrer Berufswahl unterstützt werden. Durch das Programm bekommen 100 High-School-Schüler direkte Einblicke und können erste praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln.

Die Initiative wird zusammen mit dem Kenya Network for Women with HIV/AIDS (KENWA) durchgeführt. Ausgewählt werden Jugendliche aus örtlichen Schulen, die entweder selbst mit HIV/AIDS infiziert oder anderweitig von der Pandemie betroffen sind.

Dank dieses Programms haben junge Menschen die Möglichkeit, unterschiedliche Berufe in unserem Unternehmen kennenzulernen und ihre Neigungen zu testen. So verbringen beispielweise Schüler, die sich für Finanzwesen interessieren, Zeit mit unseren Buchhaltern und erfahren mehr über die Arbeit auf diesem Gebiet. An dem Programm, das nun seit vier Jahren besteht, haben bereits 400 Jugendliche teilgenommen. Die Zahl der Schüler, die pro Turnus aufgenommen werden, ist von rund 40 auf 100 gestiegen.

### **DHL UK Stiftung hilft jungen Menschen**

#### ***Career Academies UK***

Career Academies UK will jungen Menschen bessere Bildungschancen eröffnen und ihre Karriereaussichten verbessern. Die DHL UK Stiftung ist ein wichtiger Partner dieser Initiative und betreut gemeinsam mit „Career Academies“ drei Pilotprojekte in Großbritannien.

Bei dem Projekt vermitteln unsere Mitarbeiter in der Rolle eines Mentors ausgewählten Studenten, wie sie ihre akademischen Kenntnisse im späteren beruflichen Alltag anwenden können. Andere DHL-Mitarbeiter, die nur ein paar Stunden pro Jahr beisteuern können, berichten in Expertenstunden über ihr langjähriges Fachwissen aus Finanzen, Logistik oder Marketing. Im Jahr 2010 absolvierten die ersten Schüler der Career Academy ein sechswöchiges bezahltes Praktikum bei DHL, um Praxiserfahrung für ihr späteres Berufsleben zu erwerben.

#### ***Outward Bound Trust***

Der Outward Bound Trust ist eine gemeinnützige Bildungseinrichtung in Großbritannien. Durch gemeinsame Erfahrungen und sportliche Herausforderungen in der freien Natur sollen junge Menschen in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Die DHL UK Stiftung ist seit 1998 Mitglied im Unternehmensnetz der Stiftung, der so genannten Patron's Company. Bis zu 300 benachteiligte Jugendliche im Alter von 13 bis 15 Jahren, die an verschiedenen DHL-Standorten zur Schule gehen, erhalten ein Stipendium von der DHL-Stiftung, damit Sie an einem Outward Bound-Kurs teilnehmen können.

Hier können Sie ein Video über den Outward Bound Trust sehen  
<http://www.dhlukfoundation.org/index.php?ID=800>

Im Jahr 2010 erklärten sich 30 DHL-Mitarbeiter bereit, die Jugendlichen zu begleiten. Als freiwillige Mentoren standen sie den Kursleitern von Outward Bound und ihren jungen Kursteilnehmern unterstützend zur Seite.

Weitere Informationen unter [www.dhlukfoundation.org](http://www.dhlukfoundation.org) (nur in englischer Sprache verfügbar)

## **DHL bringt Büchereien und nachhaltige Bildung nach Nepal**

DHL Express Nepal engagiert sich seit mehreren Jahren für Büchereien von Room-to-Read-Schulen in Nepal. 2010 half DHL Nepal beim Aufbau einer Bücherei in der Sekundarschule Shree Mahendra. Darüber hinaus widmeten Mitarbeiter von DHL und von Room to Read der Schule drei Tage, um der Schule im Rahmen des DHL-Freiwilligentags einen neuen Anstrich zu geben. Seit 2006 haben zudem eine Schule in Nuwakot und eine weitere in Nala, Kavre von der Partnerschaft zwischen DHL und Room to Read profitiert. Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Bildungsinfrastruktur von Schulen für benachteiligte Kinder zu verbessern.

Room To Read geht davon aus, dass ein Wandel in der Welt mit der Bildung von Kindern beginnt. Auch das GoTeach-Programm von Deutsche Post DHL entspricht dieser Philosophie. DHL Nepal arbeitet seit 2005 mit Room to Read zusammen. Ein weiterer Schwerpunkt der Partnerschaft ist der Transport von Büchern an zahlreiche Orte der Welt.

## **Deutsche Post fördert Bildung in Deutschland**

### ***Post + Schule***

Deutsche Post und die Stiftung Lesen unterstützen in Zusammenarbeit deutsche Erzieher und Lehrkräfte vom Kindergarten bis zur Berufsschule in ihrer täglichen Arbeit. Unterrichtsideen, Sachinformationen, Arbeitsblätter sowie ein Schreib- und Malwettbewerb thematisieren die Post, das Briefeschreiben, Schreiben allgemein, Kunst, Medienkompetenz, Berufsorientierung und Bewerbung. Alle Angebote berücksichtigen die Interessen der verschiedenen Altersgruppen und die Lerninhalte der einzelnen Klassenstufen. Zusätzlich zu den Unterlagen, die auf der Online-Plattform zum Herunterladen bereitstehen, bieten wir auch einen Verteilservice für Drucksachen an. 2010 wurden 272.670 gedruckte Materialien für Post + Schule an Adressen in ganz Deutschland verschickt – das sind 1.000 % mehr als im Vorjahr.

Weitere Informationen und eine vollständige Materialliste finden Sie unter [www.postundschule.de](http://www.postundschule.de)

### ***Clixmix – Verantwortungsvoller Umgang mit Online-Medien***

Das Online-Portal Clixmix ermöglicht Kindern im Grundschulalter, die Vielfalt ihrer Lebenswelt aus unterschiedlichen Blickwinkeln spielerisch zu entdecken. Neben pädagogisch wertvollen Inhalten und einer ansprechenden Verpackung in Form von Filmen, Hörstücken, Rätseln, interaktiven Grafiken und Spielen steht Clixmix auch für eine verantwortungsvolle Mediennutzung. Innerhalb des Kinderportals bewegen sich dessen Besucher in einer sicheren und kindgerechten Umgebung. Ergänzend informiert Begleitmaterial für Lehrkräfte und Eltern über die Chancen einer aktiven Medienerziehung und gibt zahlreiche Tipps für Eltern und Schule. Das im März 2010 eingeführte Portal hat bereits zahlreiche positive Rückmeldungen von Kindern, Lehrern und Eltern ausgelöst. Es steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Prof. Dr. Annette Schavan.

Weitere Informationen unter [www.clixmix.de](http://www.clixmix.de)

### ***Vorlesepaten***

Deutsche Post ist überzeugt, dass Lesekompetenz eine wesentliche Voraussetzung ist, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und sich erfolgreich in der Schule und Arbeitswelt zu integrieren. Deshalb sind wir eine strategische Partnerschaft mit der Stiftung Lesen eingegangen, die auf dem ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter aufbaut. Seit 2010 bringen sich 141 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vorlesepaten ein und engagieren sich für eine lebendige Vorlesekultur in Kindertagesstätten, Schulen und Bibliotheken.

### ***Fußballcamps für Mädchen***

Zusätzlich zu den fünf Camp4us-Sommerlagern im Rahmen der Partnerschaft mit Teach First Deutschland haben wir 2010 erstmalig ein zehntägiges Fußballcamp für Mädchen durchgeführt, an dem 68 Mädchen im Alter von 11 bis 16 Jahren teilnahmen. Das Training auf dem Fußballfeld wurde mit einer Projektarbeit zu Themen wie Sportjournalismus, Sportmedien, Sport und Gesundheit, Sportdesign und Sportchoreographie kombiniert – unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Perspektiven. Das Camp fand in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Fußball-Bund und unter Schirmherrschaft der ehemaligen internationalen Spielerin Renate Lingor statt. Den Bildungsteil organisierten die Deutsche Sporthochschule Köln und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung. Die Mädchen wurden sowohl im Fußballtraining wie auch bei ihren sportorientierten Projekten von Studenten der Hochschule und freiwilligen Mitarbeitern von Deutsche Post unterstützt.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.camp4us.de](http://www.camp4us.de)

## Lokale gesellschaftliche Projekte

Gesellschaftliche Verantwortung zu leben, beginnt vor Ort. Wir zählen auf den freiwilligen Einsatz, die Fachkenntnisse und die Begeisterung unserer rund 470.000 Mitarbeiter weltweit – nur sie können unsere Strategie zur Unternehmensverantwortung mit Leben füllen. Unsere Mitarbeiter engagieren sich rund um den Globus in lokalen oder regionalen Projekten. So leisten sie einen Beitrag für die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten.

Das Engagement unserer Mitarbeiter nützt nicht nur der Gesellschaft, sondern auch dem Unternehmen und den Mitarbeitern selbst. In den Projekten zeigen unsere Mitarbeiter ihr Verantwortungsbewusstsein, ihre Führungskompetenzen und ihre Fähigkeit zur Teamarbeit. Sie entscheiden, welchen Projekten sie ihre Zeit widmen wollen und tragen mit ihren Kompetenzen zu deren Erfolg bei. Lokale gesellschaftliche Projekte fördern außerdem unser Image als Arbeitgeber. Eine Unternehmenskultur im Zeichen der gesellschaftlichen Verantwortung wirkt sich positiv auf die Loyalität der Mitarbeiter aus. Auch die bereichs- und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit wird erleichtert. Und schlussendlich sehen uns die Kunden in einem positiven Licht, was unsere Marke und unsere Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

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

### Ausgewählte Projekte

#### „Un techo para mi país“ – Ein Dach für mein Land

##### *GoHelp*

225 DHL-Mitarbeiter aus Zentralamerika unterstützten „Un techo para mi país“. Die gemeinnützige Organisation baut Übergangsunterkünfte und setzt Programme zur gesellschaftlichen Eingliederung um. Sie will damit die Lebensqualität armer Familien verbessern. In Lateinamerika sind 280 Mio. Menschen von Armut betroffen. Es fehlt an grundlegenden Einrichtungen wie Wasser- und Stromversorgung oder Kanalisation. „Un techo para mi país“ wurde von Studierenden und jungen Berufstätigen gegründet und kümmert sich seit 1997 um diese Herausforderungen.

In den zwölf Jahren ihres Bestehens hat die Organisation mehr als 70.000 Übergangsunterkünfte errichtet sowie Programme zur gesellschaftlichen Eingliederung für über 24.770 Familien gestaltet, und dabei ihre Kompetenz und Fähigkeiten kontinuierlich ausgebaut. Ihre Hilfe wird vor allem nach Naturkatastrophen wie dem Hurrikan Ida in El Salvador dringend benötigt. In Zusammenarbeit mit „Un techo para mi país“ waren Mitarbeiter von DHL Express, Global Forwarding and Freight, Supply Chain sowie das regionale DHL-Katastropheneinsatzteam Americas in El Salvador, Guatemala, Argentinien und Panama tätig: 2010 bauten sie 100 Häuser und gaben Familien damit ein sicheres Dach über dem Kopf.

Neben dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt das Projekt finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

<http://www.untechoparamipais.org/>

## **Sauberes Wasser für ungarische Flutopfer**

### ***GoHelp***

Während der Überschwemmungen in Ungarn im Mai 2010 halfen die Mitarbeiter von DHL Freight: Sie spendeten Mineralwasser und unterstützten auch gleich bei dessen Auslieferung. Ungarns zweitgrößter Fluss, die Theiß, und mehrere ihrer Zuflüsse hatten große Teile des Landes überflutet, Häuser zerstört und die Menschen zu Hunderten in temporäre Notunterkünfte getrieben. Eines der Hauptprobleme für die Opfer der Katastrophe war der Mangel an sauberem Trinkwasser – Schmutzstoffe und übergelaufenes Abwasser hatten das Wasser kontaminiert. Mit finanzieller Unterstützung weiterer Unternehmensbereiche im Land beschaffte DHL Freight 15.000 Flaschen Mineralwasser und lieferte sie kostenlos in den betroffenen Gebieten aus. Das Team war in ständigem Kontakt mit dem Katastrophenschutz der ungarischen Regierung sowie dem Roten Kreuz. Die Flaschen wurden im Budapester Depot von DHL Freight zwischengelagert, dreimal wöchentlich ausgeliefert und von den Einsatzteams vor Ort verteilt.

## **Sport macht Kinder stark – Jambo Bukoba in Tansania**

### ***GoTeach***

Bei den Projekten der gemeinnützigen Organisation Jambo Bukoba e.V. dreht sich alles um Kinder und Jugendliche in Tansania. Im Rahmen des Programms „Life Skills for Games“ bietet die Organisation Schulungen für Lehrer an, die den Kindern durch Sport zu mehr Selbstbewusstsein verhelfen und sie zu gegenseitigem Respekt anregen sollen. Die Kinder lernen, was Teamgeist bedeutet und wie sie ein gesundes Leben führen können. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Thema HIV/AIDS. Das Programm wurde vom Deutschen Olympischen Sportbund entwickelt. Rund 30.000 Jungen und Mädchen haben bereits von dieser Initiative profitiert – bis Ende 2011 sollen es 100.000 sein. Die Organisation wird von zehn Mitarbeitern von Deutsche Post DHL unterstützt, sowohl finanziell als auch durch persönliches Engagement. Sie treten als Botschafter für das Programm auf und stellen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zur Verfügung, z. B. für Übersetzungen, Transport oder organisatorische Aufgaben.

Neben dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt das Projekt finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

<http://www.jambobukoba.com>

## **Unterstützung für die „Children First Academy“**

### ***GoTeach***

Die größte Schule für obdachlose Kinder in den USA wurde vom US Direct Channel Sales Team von DHL Express in Arizona unterstützt. In der „Children First Academy“ können sich benachteiligte Schüler über ihre persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Schwierigkeiten hinwegsetzen und schulische Erfolge erzielen. Über 300 obdachlose Kinder aus der Region um Phoenix werden hier versorgt. 47 DHL-Mitarbeiter aus Tempe, Arizona, organisierten Spenden- und Freiwilligenaktionen und sammelten Lebensmittel, Kleidung und Wasser für die Kinder. Darüber hinaus kamen Geldspenden von mehr als 10.000 US-Dollar für die Schule zusammen.

Die Academy erhielt eine Förderung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **Professionelles Mentoring für Waisen in Madagaskar**

### ***GoTeach***

Mitarbeiter von Deutsche Post DHL setzen sich als Mentoren für Kinder im SOS-Kinderdorf in Madagaskar ein. Dort leben Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 17 und 23, die eine wichtige Entscheidung treffen müssen: Brechen sie die Schule ab oder setzen sie ihre Ausbildung fort. 67 DHL-Mitarbeiter aus Madagaskar stehen ihnen als professionelle Mentoren zur Seite. Sie helfen bei der Vorbereitung auf den Schulabschluss und ermöglichen den Zugang zu Deutsche Post DHL. Auf dem Programm stehen auch ein Besuch bei der lokalen Fluggesellschaft Air Madagascar sowie das gemeinsame Engagement für ein Aufforstungsprojekt am Freiwillogentag. Alle Mitarbeiter in Madagaskar sind an diesem Projekt beteiligt. Ihre Zusammenarbeit in diesem aussergewöhnlichen Rahmen hat die Kommunikation am Arbeitsplatz deutlich verbessert.

Neben dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt das Projekt Finanzhilfen aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **The Child Happiness Organization – Bildung als Weg aus der Armut in Kenia**

### ***GoTeach***

In Partnerschaft mit der gemeinnützigen Einrichtung The Child Happiness Organization (CHAPP) helfen DHL-Mitarbeiter durch persönlichen Einsatz und durch Spenden, die Bildungssituation von Kindern in Kenia zu verbessern. Die in Naivasha, Kenia, ansässige Organisation betreut in ihrer Vorschule derzeit rund 30 Kinder zwischen sechs und 14 Jahren. Auf dem Lehrplan stehen grundlegende Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen – Voraussetzungen für die Aufnahme in eine kenianische Grundschule. Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen von Deutsche Post DHL unterstützen die Organisation mit Geld- und Sachspenden. Einige von ihnen haben eine Patenschaft für ein Kind übernommen, um ihm den Besuch der CHAPP-Vorschule, der örtlichen Grundschule und der weiterführenden Schule zu ermöglichen.

Neben dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt das Projekt finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

[www.thechapp.org](http://www.thechapp.org)

## **Obst für Poverello**

### ***Andere Initiativen***

Mitarbeiter von DHL Freight Belgium arbeiten mit Poverello zusammen – die gemeinnützige Organisation versorgt Obdachlose und Menschen mit HIV/AIDS mit Nahrung und lebensnotwendigen Gütern. 18 unserer Mitarbeiter unterstützten die Organisation, indem sie Obst gesammelt und an Obdachlose in Belgien ausgeliefert haben. Alle Abteilungen von DHL Freight in Belgien sind an diesem Projekt beteiligt.

Das Projekt erhielt außerdem eine Förderung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **Ban Mueng Song Tho School**

### ***GoTeach***

Mitarbeiter von DHL Supply Chain in Thailand unterstützten eine Schule für benachteiligte Kinder. Die Ban Mueng Song Tho School wird von 450 Kindern aus armen Familien besucht und liegt in der bergigen Provinz Kanchanaburi. Ziel des Projekts war es, einen Kunstraum, einen Spielplatz und ein Wasserfiltersystem zu bauen und die Klassenzimmer zu renovieren. Neben ihrem persönlichen Engagement sammelten die Mitarbeiter außerdem Spenden und organisierten weitere Fundraising-Aktionen. Mit Hilfe von Kollegen aus Singapur, Vietnam und den Philippinen kamen so insgesamt 10.000 € zusammen.

Die Schule erhielt außerdem finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **Bildungsprogramm „1 + 167 = 168“**

### ***GoTeach***

Beim Projekt „1 + 167 = 168“ unterrichten Mitarbeiter von DHL Russland Kinder einer Psycho-Neurologischen Klinik. Das Krankenhaus betreut rund 100 Jungen im Alter zwischen sechs und 15 Jahren mit unterschiedlichen psychologischen und neurologischen Erkrankungen. Unsere Mitarbeiter helfen ihnen, einen Schulabschluss zu erreichen, und bringen ihnen bei, selbstständig zu denken und Probleme zu lösen. Seit April 2010 unterrichten sie eine Gruppe von 25 Kindern für eine Stunde pro Woche in verschiedenen Fächern. Damit wollen sie einen positiven Beitrag zur Ausbildung der Kinder leisten. Darüber hinaus haben die DHL-Mitarbeiter Spendenaktionen zugunsten aller Kinder im Krankenhaus organisiert. Insgesamt sind an dem Projekt, das im Jahr 2011 fortgesetzt wird, 40 Mitarbeiter beteiligt.

Neben dem außergewöhnlichen persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt die Big Change Foundation eine Förderung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **Weltumwelttag 2010**

### ***GoGreen***

Jedes Jahr am 5. Juni wird der Tag der Umwelt gefeiert – ein Anlass für die Vereinten Nationen, um auf Umweltthemen aufmerksam zu machen. Über 14.000 Mitarbeiter von Deutsche Post DHL aus allen Unternehmensbereichen und 80 Ländern folgten dem Aufruf, ihre „grünen Missionen“ auf der entsprechenden Intranet-Seite des Unternehmens einzutragen, darunter beispielsweise Radfahren zur Arbeit oder Reinigungsaktionen auf örtlichen Grünflächen.

Das GoGreen-Team des Unternehmens spendete einen Quadratmeter geschützten Lebensraum für ein Biodiversitätsprojekt in Brasilien für jeden angemeldeten Mitarbeiter und für alle, die das GoGreen-eLearning-Programm an einem bestimmten Tag abschlossen. Insgesamt wurden so 35.000 Quadratmeter zum Schutz der lokalen Flora und Fauna in der Region Lagoa da Conceição gespendet. Zum Team gehörten auch die 16.000 Mitarbeiter von DHL Exel Supply Chain Americas, die das eLearning-Programm am 5. Juni absolvierten. Weitere 5.000 Mitarbeiter nahmen im Mai und Juni an der Schulung teil.

Das Projekt in Brasilien passt perfekt zum Motto des Weltumwelttages 2010: „Leben ist Vielfalt“. Es basiert auf dem von der UN ausgerufenen internationalen Jahr der Biodiversität.

## **Unterstützung für Habitat for Humanity in den USA und Kanada**

### ***Andere Initiativen***

In zehn Gemeinden in den USA und Kanada unterstützten Mitarbeiter Habitat for Humanity: Die gemeinnützige Organisation baut, renoviert und repariert einfache, solide Häuser mit der Hilfe von Eigentümern, Freiwilligen und Geld- sowie Materialspenden. Mehr als 100 DGF-Mitarbeiter schlossen sich mit Habitat for Humanity zusammen und wurden an acht US-amerikanischen und zwei kanadischen Standorten tätig (Chicago, Dallas, Houston, South Florida, Los Angeles, Newark/New York, San Francisco Bay, Metropolregion Seattle, Toronto und Montreal). Gemeinsam mit anderen Freiwilligen halfen sie beim Häuserbau und führten Malerarbeiten aus.

Neben dem persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiter erhielt das Projekt finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **Hilfe für Kinder und Jugendliche in Burkina Faso**

### ***GoTeach***

Mehr als 200 Mitarbeiter der Niederlassung BRIEF in Kiel unterstützten den deutschen Verein Sahel e.V. durch persönliches Engagement sowie durch Geld- und Sachspenden. Sahel e.V. leistet finanzielle Hilfe für Einrichtungen und Projekte, die sich um benachteiligte Kinder und Jugendliche in Burkina Faso kümmern. Dazu gehören ein Waisenhaus, ein Beratungszentrum für Frauen, ein Gesundheitszentrum und mehrere Workshops. Viele unserer Mitarbeiter zeigen vollen Einsatz für das Projekt: Sie organisieren Spendenaktionen in ihrer Niederlassung und sammeln Sachspenden, die sie direkt nach Burkina Faso schicken.

Im Jahr 2010 kamen rund 3.000 € und acht Rollbehälter mit Sachspenden zusammen. Das Geld wird für Schulgebühren und den Bau einer Mauer um eine Farm verwendet.

Neben der Unterstützung durch unsere Mitarbeiter erhielt das Projekt Förderung aus dem Living Responsibility Fund.

## **Aufforstung von Singapurs Naturschutzgebiet am DHL Freiwilligentag 2010**

### ***GoGreen***

Im Rahmen ihres Einsatzes für Klima- und Umweltschutz nahmen Mitarbeiter in Singapur am „DHL Volunteering Day 2010“ im dritten Jahr in Folge an einer Aufforstungs- und Baumpflanzaktion teil. Teams aus allen Unternehmensbereichen und Abteilungen in Singapur engagierten sich im MacRitchie Reservoir: 150 Mitarbeiter, Projektvertreter und Freiwillige der Nationalparkbehörde pflanzten insgesamt 150 Bäume.

Um die Aufforstung weiter zu fördern, erhielt das Projekt finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

## **How are you, my friend?**

### ***GoGreen/GoTeach***

Mitarbeiter aus Rumänien, der Türkei und der Tschechischen Republik engagierten sich bei einem Sommercamp für Kinder. Sie brachten ihnen einfache englische Sätze bei und förderten das Umweltbewusstsein der Kinder. In praktischen Lektionen im Freien wurden einfache englische Gespräche, Vokabeln und Lieder geübt. Das Projekt soll für die Kinder aus hauptsächlich armen Familien eine informelle Lernumgebung schaffen. Den Unterricht erteilten junge Mitarbeiter des Unternehmens, die ihre Führungsqualitäten ausbauen und Verantwortung in unterschiedlichen Bereichen übernehmen wollen. 11 Kinder nahmen das Angebot im Rahmen des Sommercamps wahr. Die Teilnehmer erhielten außerdem nützliche Geschenke wie Rucksäcke, T-Shirts und Lernmaterialien.

Die Partnerorganisation des Projekts erhielt eine Förderung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL. Damit sollen Computer angeschafft werden, mit denen die Kinder lernen können.

## **Wanderung und Müllsammelaktion in Taiwan**

### ***GoGreen***

80 Mitarbeiter von DGF Taiwan und deren Familien zeigten ihren Respekt für die Umwelt beim jährlichen GoGreen-Event an der Nordostküste von Taiwan. Auf einer geführten Tour wurden ihnen zunächst die geografischen Eigenschaften und besonderen Pflanzen der bergigen Gegend nahegebracht. Danach ging es an den Strand, wo die Freiwilligen rund 170 kg Abfall sammelten. DGF Taiwan handigte Papierfächer als kleines „Ökogeschenk“ aus, und die Teilnehmer erhielten außerdem einen Dankesbrief der örtlichen Küstenbehörde für ihren Einsatz. Diese Veranstaltung rückte die Bedeutung des Naturschutzes und den Umgang mit Abfall ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Das gesamte Team verbrachte einen angenehmen Tag mit Kollegen und Familien und genoss es, sich gemeinsam für den Schutz eines so wunderschönen Ortes eingesetzt zu haben.

## **Weihnachtsgeschenke und Spenden für Kinder in Rumänien**

### ***Andere Initiativen***

Mitarbeiter von Inhouse Consulting verpackten Geschenke für Kinder in Rumänien und sammelten Spenden für „Das kunterbunte Kinderzelt“. Diese Organisation unterstützt Familien in Balan und Gheorgheni, zwei Gemeinden mit hoher Arbeitslosigkeit und weitreichenden sozialen Problemen. Ziel ist es, den Kindern der Region bessere Bildungschancen (z. B. durch Förderung von Kindergärten, Schulen und Stipendien) zu bieten und sie somit aus dem Teufelskreis der Armut zu befreien.

Jedes Jahr organisiert die gemeinnützige Organisation eine Weihnachtsinitiative, bei der jedes Kind ein Geschenk bekommt. Die Inhouse Consulting Teams aus Bonn, Fort Lauderdale und Singapur stellten im Rahmen ihres jährlichen Inhouse Consulting Offsite Events 2.000 Pakete mit gespendeten Geschenken zusammen und sammelten Geldspenden für das Projekt. Kostenlose Pakete gab es vom Unternehmensbereich BRIEF. DHL Freight lieferte die Pakete rechtzeitig zu Weihnachten in Rumänien aus.

„Das kunterbunte Kinderzelt“ erhielt darüber hinaus finanzielle Unterstützung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL für das freiwillige Engagement der DPDHL-Mitarbeiter.

## **Unterstützung für das Kinderhospiz in Stuttgart**

### ***Andere lokale Initiativen***

Die Initiative unterstützt das erste stationäre Kinderhospiz in Stuttgart. Dort werden Kinder mit lebensbedrohlichen Krankheiten und ihre Familien von Vollzeitpersonal und Freiwilligen betreut. Im Rahmen des Projekts sammeln Mitarbeiter des Unternehmensbereichs BRIEF Spenden. Es finden Fundraising-Aktionen mit Kunden der DHL Paket Vertriebsniederlassung Köngen im Großraum Stuttgart und Veranstaltungen in privaten Organisationen statt. Der Schwerpunkt ist der jährliche Weihnachtsbaumverkauf, dessen Erlös dem Hospiz zugute kommt. Unsere Mitarbeiter betätigen sich ehrenamtlich als Verkäufer und verteilen Handzettel und Poster, um auf die Veranstaltung aufmerksam zu machen und so viele Spenden zu sammeln wie möglich. DHL hat vor, das Hospiz langfristig zu unterstützen. Dadurch soll ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt werden, was diese Institution leistet und warum ihre Arbeit so wichtig ist.

Neben der persönlichen Unterstützung durch unsere Mitarbeiter erhielt das Projekt Förderung aus dem Living Responsibility Fund von Deutsche Post DHL.

### **Anerkennung und Förderung**

Wir begrüßen es, wenn unsere Mitarbeiter sich ehrenamtlich engagieren möchten. Wir unterstützen sie mit unserem „Leitfaden für lokale gesellschaftliche Projekte“ bei der Entwicklung eigener Projekte und stellen zusätzliche Ressourcen zur Verfügung, damit ihr ehrenamtlicher Einsatz zum vollen Erfolg wird.

### **Living Responsibility Fund**

Wir haben im September 2010 den Living Responsibility Fund ins Leben gerufen. Damit werden Projekte honoriert und finanziert, die unsere Mitarbeiter weltweit als Antwort auf lokale Herausforderungen durchführen. Der Living Responsibility Fund führt den 2009 entwickelten Preis für Unternehmensverantwortung auf kontinuierlicher Basis weiter.

Unsere Mitarbeiter können sich mit einer detaillierten Beschreibung ihrer gesellschaftlichen Projekte, die sich im Idealfall mit einem unserer Schwerpunktthemen Umweltschutz, Katastrophenmanagement oder Bildungsförderung decken, um finanzielle Unterstützung bewerben. Abhängig vom zeitlichen Einsatz in einem Projekt kann sich die finanzielle Hilfe im Rahmen von 500 bis 4.000 € bewegen. Deutsche Post DHL überweist die Gelder in Form einer Spende direkt an die jeweilige gemeinnützige Partnerorganisation. Mitarbeiter können sich ganzjährig bewerben. Dreimal im Jahr werden Projekte ausgewählt und die Förderung ausgezahlt. Pro Jahr können wir insgesamt bis zu 300.000 € für lokale gesellschaftliche Mitarbeiterprojekte zur Verfügung stellen. Im Jahr 2010 erhielten 42 lokale Initiativen eine finanzielle Förderung.

### **CEO Awards**

Unser Vorstandsvorsitzende Frank Appel würdigt herausragende Projekte, die einen besonderen Beitrag zum Unternehmenserfolg geleistet haben, mit einem neuen CEO Award: dem „Living Responsibility Award“. Der Award zeichnet außergewöhnliche Beiträge der Mitarbeiter und Teams hinter den Projekten in den Programmen GoGreen, GoHelp und GoTeach sowie das Engagement in lokalen gesellschaftlichen Projekten aus. Juries aus Führungskräften beurteilen die Bewerbungen aus dem gesamten Konzern und ernennen ein Projekt pro Kategorie zum Sieger. Zu den CEO Awards gehören neben dem neuen „Living Responsibility Award“ auch die Kategorien „Provider of Choice“ (Erste Wahl als Anbieter), „Investment of Choice“ (Erste Wahl als Investment) und „Employer of Choice“ (Erste Wahl als Arbeitgeber). Im März 2011 stellte Frank Appel auf der Versammlung der Konzernführungskräfte die Gewinner der CEO Awards 2011 vor.

### **Mehr Länder denn je beteiligen sich am DHL-Freiwilligentag 2010**

Der jährlich stattfindende DHL-Freiwilligentag geht zurück auf eine Initiative aus dem Raum Asien-Pazifik im Jahr 2008. Es ist eine weitere Möglichkeit, die Themen GoGreen, GoTeach und GoHelp mit Leben zu füllen. Rund 30.000 Mitarbeiter sowie Kunden und Geschäftspartner in über 100 Ländern in Asien, Afrika, Lateinamerika, Europa und im Nahen Osten beteiligten sich am Freiwilligentag, der an elf Tagen im September stattfand. Das Motto lautete: „Making a Difference. Enabling the Future – Kleiner Einsatz große Wirkung“.

DHL kooperiert rund um den Globus in lokalen Partnerschaften mit Nichtregierungsorganisationen und gemeinnützigen Initiativen, um gesellschaftliche Projekte durchzuführen. Im Bereich GoGreen wurden z. B. zahlreiche Umweltprojekte organisiert, bei denen Mitarbeiter Tausende von Bäumen pflanzten oder Gemeinden, Strände und Parks von Abfall befreiten. Viele unserer Kollegen haben einen Beitrag zu GoTeach geleistet: Sie renovierten Schulen und Waisenhäuser, begleiteten Schüler im Rahmen von Mentoring und spendeten Lehrmaterialien für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Im Rahmen von GoHelp halfen DHL-Freiwillige aus Gambia beispielsweise den Opfern sintflutartiger Regenfälle und spendeten Reis und Speiseöl an eine örtliche Hilfsorganisation.

### **Erfolgskontrolle**

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. Im Jahr 2009 hat Deutsche Post DHL eine Online-Datenbank angelegt, in der Informationen über lokale gesellschaftliche Projekte gesammelt werden. Zusätzlich zu einer detaillierten Projektbeschreibung und Informationen zur Partnerorganisation müssen die Mitarbeiter auch Daten zum In- und Output ihrer Aktivitäten beibringen.

Wir orientieren uns an der iooi-Methode (Input, Output, Outcome, Impact), die wir gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und anderen deutschen Unternehmen entwickelt haben. Dadurch soll ein strategischer, nachhaltiger Ansatz und eine transparente Berichterstattung gefördert werden. Über die Online-Datenbank können sich unsere Mitarbeiter auch für den Living Responsibility Fund bewerben. Es ist eine enorme Herausforderung, all die verschiedenen Arten von Spenden und Hilfsaktionen zuverlässig zu erfassen. Aber durch diese Plattform können Mitarbeiter ganzjährig Information über ihr Engagement mit anderen Mitarbeitern von Deutsche Post DHL austauschen.

## **Für Bonn. In Bonn.**

Bonn ist nicht nur Standort unserer Konzernzentrale, sondern auch Heimat für 6.000 unserer Mitarbeiter. Mit unserem Standortprogramm „Für Bonn. In Bonn.“ möchten wir unserer enge 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, da Musik bekanntlich Menschen unterschiedlichster Art zusammenbringen kann und das kulturelle Leben einer Gesellschaft bereichert.

2010 waren wir erneut der Hauptsponsor des spektakulären Feuerwerks „Rhein in Flammen“ in Bonn. Zusammen mit den Stadtwerken Bonn und der Sparkasse Köln/Bonn organisierten wir im Rahmen dieses Sponsorings einen Familientag am 2. Mai 2010.

### **Zusammenarbeit mit Bonner Schulen**

Deutsche Post DHL kooperiert mit einer Reihe von Schulen in Bonn und bietet deren Schülern Unterstützung im Bereich Lebens- und Karriereplanung. An verschiedenen Schulen in Bonn führen wir diverse Aktivitäten durch, wie Exkursionen, Praktika, Bewerbungs- und Sozialkompetenz-Trainings oder Projektwochen. Darüber hinaus engagieren wir uns mit Projekten, wie z. B. „Fit für Finanzen“ und „business@school“, um das wirtschaftliche Grundwissen von Schülern zu verbessern.

Deutsche Post DHL arbeitet mit folgenden Schulen zusammen:

- Bertolt-Brecht-Gesamtschule
- Gesamtschule Troisdorf
- Ernst-Kalkuhl-Gymnasium
- Friedrich-Ebert-Gymnasium
- Helmholtz-Gymnasium
- Realschule Troisdorf
- Integrierte Gesamtschule Bonn-Beuel
- GHS Anne-Frank-Schule

### **Berufsorientierungswoche am Friedrich-Ebert-Gymnasium in Bonn**

Das Friedrich-Ebert-Gymnasium zählt seit 2010 zu den Partnerschulen von Deutsche Post DHL. Ziel der Partnerschaft ist, die Schule in ihrer pädagogischen Arbeit durch stärkere Praxisbezüge zu unterstützen sowie Schülerinnen und Schüler bei der Berufsorientierung und -vorbereitung zu fördern.

In einer 2-wöchigen Projektwoche des Friedrich-Ebert-Gymnasiums im Januar 2010 haben HR-Experten von Deutsche Post DHL zwei 4-tägige Workshops angeboten. Der erste Workshop hatte „Jobs und Karrierechancen in der Logistikbranche“ zum Thema. Im zweiten Workshop „Berufsorientierung & Bewerbungstraining“ setzten sich die Schüler mit ihrer Berufs- und Lebensplanung auseinander. Dabei beschäftigten sie sich mit den Themen „Bewerbungen schreiben“, „Bewerbersauswahlverfahren“ und „Vorstellungsgespräche“. Am letzten Projekttag konnten die Schüler das Gelernte in nachgestellten Vorstellungsgesprächen bei Recruitern von Deutsche Post DHL anwenden und so wertvolle Erfahrung für die Zukunft gewinnen.

Im September 2010 führten wir eine weitere Projektwoche durch. Dabei ging es um den Einstieg in die Welt der Betriebswirtschaft als Vorbereitung auf den Schulwettbewerb „business@school“. Spielerisch lernten die Schüler zum Beispiel, Bilanzen zu erstellen und Kennzahlen zu berechnen.

### **Fit für Finanzen**

Bei unserem Schulprojekt „Fit für Finanzen“ setzen wir uns präventiv gegen Jugendverschuldung ein. Mitarbeiter der konzern eigenen Unternehmensberatung Deutsche Post DHL Inhouse Consulting vermitteln ehrenamtlich über vier Wochen wirtschaftliche Grundkenntnisse. Bei unserem Kooperationspartner, der Verbraucherzentrale Bonn, steht in weiteren vier Wochen die Weitergabe von praktischen Alltagskenntnissen und das 1x1 des Verbraucherrechts im Mittelpunkt.

2010 führten wir Fit für Finanzen an zwei Bonner Gymnasien und einer Gesamtschule durch. Dort standen bei insgesamt 96 Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufen 10 bis 12 rechtliche Grundlagen und potenzielle Gefahren bei Themen wie Geschäftsfähigkeit, Gewährleistung, Garantie oder Kreditverträge auf dem Stundenplan, die allesamt anhand praktischer Beispiele vermittelt wurden. Zudem wurden wichtige Themen, wie die erste eigene Wohnung, Finanzierung des Studiums/der Ausbildung und Aktuelles wie beispielsweise die Ursachen für die Weltwirtschaftskrise behandelt.

Ziel des Projektes ist es, die wichtigen Themen Wirtschaft und Verbraucherrecht in die Schule zu bringen. Zudem bietet die Arbeit mit den Schülern eine völlig neue Erfahrung für unsere Mitarbeiter, bei der sie ihre Fähigkeiten ausbauen und ihre Sozialkompetenz erweitern können.

**business@school**

Diese Initiative der Boston Consulting Group schlägt eine Brücke zwischen Wirtschaft und Schule. Das Projekt gibt jedes Jahr über 2.000 Schülern die Möglichkeit, innerhalb von zehn Monaten Erfahrungen in der Wirtschaftswelt zu sammeln. 1998 gestartet, ist der Wettbewerb mittlerweile international bekannt. Über 70 Schulen aus Deutschland, Italien, Österreich, der Schweiz und Singapur nehmen jedes Schuljahr teil. Mitarbeiter großer internationaler Unternehmen übernehmen dabei die Betreuung der Schülergruppen.

Im Schuljahr 2009/2010 begleiteten am Standort Bonn 20 Mitarbeiter von Deutsche Post DHL ehrenamtlich 60 Schüler der drei teilnehmenden Bonner Schulen durch das Programm. Die Schüler lernen Geschäftsberichte zu analysieren, Businesspläne zu erstellen und sprechen am Ende des Schuljahres über betriebswirtschaftliche Kennzahlen so selbstverständlich wie über eine Deutschlektüre. Neben der Vermittlung von Wirtschaftswissen steht aber auch die Entwicklung von wichtigen Schlüsselqualifikationen wie das Arbeiten im Team auf dem Lehrplan.

Weitere Informationen unter [www.business-at-school.net](http://www.business-at-school.net)

**Zusammenarbeit mit der Universität Bonn**

Seit vielen Jahren kooperieren wir mit der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und unterstützen vor allem im Bereich der Berufsvorbereitung und -beratung mit dem Auswärtsspiel für Akademiker oder der Perspektive Wirtschaft. Zudem fördern wir begabte Studierende im Rahmen des NRW-Stipendienprogramms. Abgerundet wird unser Engagement durch die Finanzierung des jährlichen Abschlussfestes der Universität, das wir seit 2005 als Hauptförderer begleiten.

**Auswärtsspiel für Akademiker**

Ausgewählte Studierende, die kurz vor ihrem Abschluss stehen, bekommen in diesem zweitägigen Workshop ein professionelles Bewerbungstraining, bei dem ein Assessment-Center durchlaufen wird. Die Teilnehmer erhalten zudem exklusive Einblicke in die Unternehmenszusammenhänge von Deutsche Post DHL sowie Informationen über Karrierechancen in der Logistik. 2010 fand das „Auswärtsspiel“ bereits zum vierten Mal statt.

Weitere Informationen unter

([https://cams.ukb.uni-bonn.de/\(S\(vskquad55t0bww2y5hxddad55\)\)/public/cms\\_page.aspx?pageId=86](https://cams.ukb.uni-bonn.de/(S(vskquad55t0bww2y5hxddad55))/public/cms_page.aspx?pageId=86))

### **Perspektive Wirtschaft**

Perspektive Wirtschaft soll jungen Studierenden der Geistes- oder Sozialwissenschaft bei ihrer Karriereplanung unterstützen und Karrierewege in der Wirtschaft aufzeigen. Nachwuchskräfte von Deutsche Post DHL berichten ausführlich über ihren Karriereweg und erweitern damit das Angebot der Zentralen Studienberatung. Zudem stehen die Referenten von Deutschen Post DHL den Studierenden der Uni Bonn in Sprechstunden zur Karriereplanung zur Verfügung. In diesen individuellen Gesprächen kann dann zusätzlich auf die persönlichen Bedürfnisse der Studierenden eingegangen werden.

Weitere Informationen auf der Internetseite der **Universität Bonn**

([https://cams.ukb.uni-bonn.de/\(S\(vskvad55t0bww2y5hxdddad55\)\)/public/cms\\_page.aspx?pageId=86](https://cams.ukb.uni-bonn.de/(S(vskvad55t0bww2y5hxdddad55))/public/cms_page.aspx?pageId=86))

### **Stipendienprogramm Nordrhein-Westfalen**

Deutsche Post DHL unterstützt seit dem Wintersemester 2009/10 das Stipendienprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen. Hierbei fördern wir fünf besonders begabte Studenten der Universität Bonn für einen Zeitraum von zwei Jahren finanziell.

### **Gewaltprävention in Bonn-Medinghoven**

In erstmaliger Kooperation arbeiten fünf soziale Träger mit Unterstützung des Amtes für Kinder, Jugend und Familie der Bundesstadt Bonn und der Konzernsicherheit von Deutschen Post DHL zusammen, um einen Bonner Stadtteil sozial zu stabilisieren. Ziel des so genannten „Sozialraumprojekt Medinghoven“ ist es, durch eine intensive Ansprache und Betreuung der Kinder und Jugendlichen in diesem sozial auffälligen Stadtteil die hohe Devianz- und Deliktquote dieser betroffenen Gruppe zu senken und eine gesellschaftliche Integration zu erreichen.

Alle Parteien bringen hierbei ihre jeweiligen Kernkompetenzen bestmöglich ein. Durch die finanzielle Unterstützung des Konzerns konnten verschiedene erlebnispädagogische Maßnahmen, wie etwa der Besuch einer Kletterparks oder „Übernachten im Wald“ ermöglicht werden. Darüber hinaus wurde die Einrichtung einer Sozialraumwohnung mitfinanziert, die als Treff und Begegnungsstätte im Stadtteil eingerichtet wurde. Grundlegend für das Projekt ist aber das freiwillige Engagement der Beteiligten. Die Mitarbeiter der Konzernsicherheit von Deutsche Post DHL sammeln beispielsweise ehrenamtlich Spenden zur Finanzierung diverser Anlässe, wie etwa zuletzt zur Anschaffung von Fußballtrikots für die Kinder. Darüber hinaus organisieren unsere Mitarbeiter bei Bedarf Aktivitäten zur Freizeitgestaltung. Neben regelmäßigen Fußballtrainings und -spielen ermöglichten unsere Mitarbeiter sogar einen Besuch bei der U19-Fußball-Nationalmannschaft in Saarbrücken.

Die Konzernsicherheit hat sich bewusst zur Unterstützung dieses Projektes entschlossen, um gezielt im sozialen Umfeld des Konzernstandortes Bonn zur Stabilisierung und Gewaltprävention beizutragen. Und der Erfolg kann sich sehen lassen. Die Kinder und Jugendlichen, die innerhalb dieses Projekts betreut werden, sind seit dem Start in die betreute Gemeinschaft integriert und stabilisiert worden.

### **Bonner Umweltpreis**

Seit 2005 verleihen die Stadt Bonn und Deutsche Post DHL alle zwei Jahre gemeinsam den mit 5.000 € dotierten Bonner Umweltpreis. Damit werden freiwillige Initiativen ausgezeichnet, die das Umweltengagement der Bürger fördern und Interesse an der lokalen Agenda 21 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.

Den Bonner Umweltpreis 2009/2010 teilen sich vier Preisträger:

- 2.000 € fließen an die GSV Marienschule-Nordschule für ihr Projekt „Umweltforscher auf der Streuobstwiese“
- 1.000 € erhält die Amaryllis eG für ihr Mehrgenerationenwohnprojekt in Vilich-Müldorf
- 1.000 € gehen an die Familie Daamen für die Wohnhaussanierung, bei der 95% des Energieverbrauchs eingespart werden.
- 1.000 € bekommen die Firmen Lichterei und City-Foto für ihre einzigartiges Kooperationsmodell zur Wiederverwendung von Verpackungsmaterial

Mit dem Sonderpreis des DHL-Innovation Center für besondere Projekte aus dem Bereich Bildung in Höhe von 2.000 € wurde die studentischen Initiative „Weitblick Bonn“ ausgezeichnet. Ihr Projekt BiBo (Bildungspatenschaften Bonn), bei dem Kindern mit Migrationshintergrund Studierende als Paten zur Seite gestellt werden, um sie in schulischen und alltäglichen Angelegenheiten zu unterstützen, überzeugte die Jury.

### **Paper Angels**

Bei diesem Wettbewerb sollen die Kinder Ausschau halten nach Produkten aus Recyclingpapier mit dem „Blauen Engel“, dem anspruchvollsten Güte- und Prüfsiegel für 100% Recyclingpapier. Die Klassen, die am Ende der Sammelperiode die meisten „Blauer Engel“-Logos gesammelt haben, erhalten einen Zuschuss zur Klassenkasse.

Deutsche Post DHL, die Stadt Bonn und die Tropenwaldstiftung Oroverde haben 2008 gemeinsam dieses Projekt ins Leben gerufen, um Fünftklässler an Bonner Schulen für den nachhaltigen Umgang mit Papier zu sensibilisieren und die Nutzung von Recyclingpapier zu fördern.

Der Erfolg dieses Projekts kann sich sehen lassen: 2010 sammelten 48 Klassen innerhalb von vier Wochen 21.923 „Blaue Engel“. Nicht zuletzt deshalb wurde das Projekt bereits in 2009 als gelungener Beitrag zur UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

### **Hauptsponsor des Beethovenfests 2010**

Seit 2004 ist Deutsche Post DHL Hauptsponsor des Internationalen Beethovenfestes in Bonn. Neben der finanziellen Unterstützung stellen wir während des gesamten Festspielzeitraums unsere Post Tower Lounge als Aufführungsort zur Verfügung. 2010 fanden dort 24 Veranstaltungen statt. Die knapp 3.000 kostenlosen Tickets waren binnen kürzester Zeit vergeben, denn viele Liebhaber guter Musik schätzen das vielfältige Rahmenprogramm, 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.

Das musikalische Beethoven-Engagement wird abgerundet durch die Unterstützung des Beethoven-Hauses, einer Kombination aus Museum und Aufführungsstätte, sowie des Beethoven Orchesters.

Um auch die Mitarbeiter in den Genuss der hochklassigen Musik kommen zu lassen, werden regelmäßig Karten für Beethoven-Veranstaltungen zu Sonderkonditionen -aber auch völlig kostenlos -zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen unter [www.beethovenfest.de](http://www.beethovenfest.de)

### **Songwriter-Wettbewerb: „XpressYourself“**

Neben unserem langfristigen Beitrag zum Beethovenfest haben wir 2007 gemeinsam mit der Popakademie Baden-Württemberg einen Songwriter-Wettbewerb ins Leben gerufen, um die kreative und künstlerische Seite von Jugendlichen zu fördern. Darüber hinaus hilft der Wettbewerb dabei, persönliche Kompetenzen zu entwickeln, denn die Finalisten müssen sich beim Abschlusskonzert vor einem großen Publikum beweisen.

„XpressYourself“ richtet sich an Schüler der Klassen 5-13 aus Bonn und Umgebung. Seit seiner Einführung hat der Songwriter-Wettbewerb großen Anklang gefunden. Die Fachjury ist jedes Jahr aufs Neue von der Vielfalt und dem Ideenreichtum der zahlreichen Bewerbungen von Bands und Solokünstlern 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 zugute kommt. Darüber hinaus erhalten die Gewinner professionelle Coachings von Experten der Popakademie, um ihre musikalischen Talente weiter zu fördern.

Weitere Informationen unter [www.xpress-yourself.de](http://www.xpress-yourself.de)



# PERFORMANCE



## IN DIESEM KAPITEL

Unsere Leistungen	204
Über diesen Bericht	205
Ziele	208
Kennzahlen	212
Preise und Auszeichnungen	214
Rankings und Ratings	217
GRI-Index	218
UNGC COP	237
Prüfbescheinigung	243

## **Unsere Leistungen**

Wir wollen uns bei der Wahrnehmung unserer Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility, CR) verbessern. Überzeugen Sie sich anhand der Daten und Informationen in diesem Abschnitt, welche Fortschritte wir gemacht haben.

### **Über diesen Bericht**

Unser Vorgehen bei der CR-Berichterstattung.

### **Ziele**

Unsere konkreten Ziele nach CR-Themenschwerpunkten.

### **Kennzahlen**

Alle Referenzdaten für jeden CR-Themenschwerpunkt.

### **Preise und Auszeichnungen**

Auszeichnungen für unsere Leistungen im CR-Bereich.

### **Rankings und Ratings**

Bewertungen unserer Leistungen im CR-Bereich durch Dritte.

### **GRI-Index**

Unsere Berichterstattung im Vergleich zu den GRI-Leitlinien.

### **UNGC COP**

Unsere Fortschrittsmitteilung (COP) zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC).

### **Prüfbescheinigung**

Die Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers zu unserem CR-Bericht 2010.

## Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir Ihnen anschaulich erläutern, wie wir vorgehen, um unserer wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Wir zeigen, welche Fortschritte wir in jüngster Zeit im Rahmen unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung gemacht haben, welchen Herausforderungen wir uns gestellt haben und wie wir unser Motto „Living Responsibility“ konkret umsetzen.

Der Bericht ist zudem ein fester und dynamischer Bestandteil der Internetseite von Deutsche Post DHL. Hier veröffentlichen wir auch aktuelle Nachrichten und Artikel zu allen bedeutenden Veränderungen, bevor die nächste vollständige Neuauflage des Berichts voraussichtlich im 2. Quartal 2012 erscheint. Die PDF-Dokumente im Downloadbereich bleiben unverändert und dienen als Referenz für die ursprüngliche Version dieses Berichts.

---

### Berichtszeitraum und Grenzen

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 deckt den Zeitraum von Januar bis Dezember 2010 ab. Er wurde am 23. Mai 2011 veröffentlicht. Die wichtigsten Inhalte des Berichtes zu diesem Stichtag finden Sie als PDF-Dokumente im Downloadbereich. Seit der Erstveröffentlichung aktualisierte Seiten erkennen Sie am jeweiligen Aktualisierungsdatum auf der betreffenden Seite oder im Bereich Was gibt es Neues?

Der vorliegende Bericht deckt alle Unternehmensbereiche und Tochtergesellschaften von Deutsche Post DHL in über 220 Ländern und Territorien ab, in denen wir vertreten sind. Weitere Informationen hierzu finden Sie in unserem **Geschäftsbericht**. (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html>) Alle Einzelheiten zu organisatorischen Veränderungen, die die Vergleichbarkeit der Daten von Jahr zu Jahr beeinflussen, sind in Fußnoten zu den Grafiken und Tabellen beschrieben.

---

### GRI

Dieser Bericht wurde auf Grundlage der dritten Fassung des Leitfadens „Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines“ (G3, <http://www.globalreporting.org>) sowie dessen branchenbezogenem Anhang „GRI Sector Supplement for the Logistics and Transportation Sector“ erstellt.

Die GRI-Richtlinie definiert drei verschiedene **Ebenen der Übereinstimmung** (<http://www.globalreporting.org/GRIReports/ApplicationLevels/>) für Berichte zur Unternehmensverantwortung: C, B und A, wobei A die weitestgehende Übereinstimmung kennzeichnet. Ein zusätzliches „+“ gibt an, dass der betreffende Bericht von einem unabhängigen Prüfer durchgesehen wurde. Wir haben die Inhalte unseres Berichts mit den Anforderungen der GRI verglichen und gehen davon aus, dass er den Anforderungen der Stufe „B+“ entspricht.

Weitere Informationen über unsere Leistungen nach den GRI-Kriterien finden Sie im Abschnitt GRI-Index dieses Kapitels.

---

### Prüfung

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Wir wollen zuverlässige und glaubwürdige Informationen und Daten vorlegen. Deshalb werden seit 2006 alle wichtigen Daten und Aussagen in unseren Berichten zur Unternehmensverantwortung von unabhängigen Dritten geprüft.

Mit der vorliegenden Ausgabe des aktuellen Berichts haben wir den Umfang dieser Bestätigung durch Dritte noch einmal erweitert und außer einzelnen Angaben und Aussagen auch ganze Webseiten in die Prüfung einbezogen. Dies betraf beispielsweise das Kapitel über die CR-Strategie sowie zahlreiche Unterseiten in anderen Kapiteln. Damit wollen wir die Transparenz und Glaubwürdigkeit unserer CR-Berichterstattung weiter verbessern.

Alle Angaben und Aussagen in diesem Bericht, die Gegenstand der begrenzten Prüfbescheinigung der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) waren, wurden entsprechend markiert.

Weitere Informationen finden Sie in der Prüfbescheinigung.

---

### **Redaktionsteam**

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 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 des Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 gehörten: Winfried Häser, Peter Sonnabend, Janine Grunwald, Annett Jacob, Christina Müschen, Michael Sellen, Daniela Spießmann, Annette Wollmann, Lisa Schulz und Jörn Thesen. Das Kernteam wurde zusätzlich von zahlreichen Kollegen aus den verschiedenen Unternehmensbereichen, Geschäftszweigen sowie regionalen und nationalen Niederlassungen unterstützt.

Die Agentur Flag aus Cambridge in England unterstützte uns bei Webdesign und -programmierung sowie der Redaktion der englischen Fassung. Lennon Language Services aus Münster übernahm die Übersetzung und das Lektorat der deutschen Version.

Ihre Meinung zu dem vorliegenden Bericht ist uns wichtig. Bitte nehmen Sie Kontakt zu uns auf und teilen Sie uns Ihre Kommentare, Fragen und Anregungen mit.

---

### **Bisherige Berichte**

Deutsche Post DHL hat bisher folgende Berichte zum Thema Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung veröffentlicht:

- Umweltbericht 2003
- Personal- und Sozialbericht 2003
- Nachhaltigkeitsbericht 2006
- Nachhaltigkeitsbericht 2008
- Nachhaltigkeitsbericht 2009
- Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Seit 2008 berichten wir jährlich zur Unternehmensverantwortung. Der Bericht 2009/10 wurde erstmals vollständig online veröffentlicht und durch eine gedruckte Broschüre mit einer Zusammenfassung der wesentlichsten Inhalte ergänzt.

Alle Berichte zu Nachhaltigkeitsthemen finden Sie im Bereich Downloads. Weitere Informationen über Deutsche Post DHL sind in den **Geschäftsberichten** (<http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html>) des Konzerns und weiteren Finanzpublikationen nachzulesen.

---

### **Was gibt es Neues?**

Alle Änderungen am Bericht seit seiner Veröffentlichung am 23. Mai 2010 finden Sie im diesem Bereich. Sie erkennen zwischenzeitlich aktualisierte Seiten an der entsprechenden Datumsangabe auf jeder Seite.

---

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Ziele

Im Rahmen unserer Strategie zur Unternehmensverantwortung „Living Responsibility“ haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um die Kernelemente unseres CR-Programms umzusetzen. Wir berichten jährlich über unsere an diesen Zielen gemessenen Fortschritte, ebenso wie über neue oder geänderte Ziele.

○ Erreicht   ● Fortlaufend   ● Neues Ziel   ⊙ Anpassung   ● Nicht erreicht

## Umwelt

Ziel	Fällig	Status	Anmerkung
Verbesserung unserer eigenen CO <sub>2</sub> -Effizienz um 10 % (verglichen mit 2007)	2012	○	Mit einem CO <sub>2</sub> -Effizienzindex von 69 für unser eigenes Geschäft Scopes 1 & 2) haben wir eine Effizienzverbesserung von 31 % erreicht und damit das Ziellevel von 2012 bereits 2010 übertroffen.
Verbesserung unserer CO <sub>2</sub> -Effizienz um 30 % (verglichen mit 2007) einschließlich fremdvergebener Transporte	2020	●	Mit einem CO <sub>2</sub> -Effizienzindex von 88 für unser eigenes Geschäft und fremdvergebene Transporte haben wir 2010 bedeutende Schritte in Richtung unseres 30 %-Ziels gemacht und eine Effizienzverbesserung um 12 % erreicht.
Vollständige Implementierung der wesentlichen Prozesse zu CO <sub>2</sub> -Bilanzierung und der damit verbundenen IT-Systeme	2010	○	Die geforderten Prozesse und Systeme für Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind umgesetzt worden und nun Teil des Carbon Accounting und Controlling der Deutschen Post DHL.
Schaffung von Transparenz bzgl. der CO <sub>2</sub> -Reduktionsziele und tatsächlichen Effizienz unserer Subunternehmer im Bereich Straßentransport	2012	●	Eine Online-Befragung unserer wichtigsten Subunternehmer für den Straßenverkehr wurde pilotiert. Der Aufbau einer europäischen Plattform für mehr Transparenz über Scope-3-Emissionen wurde begonnen.
Implementierung von Prozessen und IT-Systemen zur CO <sub>2</sub> -Bilanzierung und Berichterstattung über unsere Scope-3-Emissionen für alle Transportarten	2012	●	
Alle neuen Investitionsprojekte werden auf ihre CO <sub>2</sub> -Effizienz hin bewertet.	2011	○	Gemäß der aktualisierten konzernweiten Investitionsrichtlinie müssen alle größeren Investitionen im Vergleich zu den zu ersetzenden Anlagen über den Investitionszeitraum hinweg eine höhere CO <sub>2</sub> -Effizienz aufweisen oder einen anderen ökologischen Mehrwert besitzen.
Ersatz von mindestens weiteren 15 % unserer verbleibenden Flugzeugflotte (Referenzjahr 2009) durch verbrauchsärmere Modelle bis Ende 2015	2015	●	Dank der fortlaufenden Bemühungen um die Modernisierung der Flotte der Deutschen Post DHL, vor allem in Nord-, Mittel- und Südamerika, konnten wir einen großen Schritt in Richtung unseres Flottenerneuerungsziels im Unternehmen machen. Dadurch haben wir dieses Ziel bereits mehr als zur Hälfte erreicht.
Weiterführung von Tests mit alternativen Technologien und Kraftstoffen (Hybrid, Biokraftstoffe, Elektro)	Ständig (jährliche Überprüfung)	●	2010 haben wir ein Hybrid-LKW-Pilotprojekt mit Daimler für Fahrzeuge der ersten Generation erfolgreich abgeschlossen, Pilottests mit Elektrofahrzeugen für BRIEF und PAKET Deutschland begonnen und Bestimmungen für die Verwendung von flüssigen Biokraftstoffen verabschiedet.
Zertifizierung weiterer Bereiche nach ISO 14001	Ständig (jährliche Überprüfung)	●	2010 haben wir den Anteil unserer Mitarbeiter, die an ISO 14001-zertifizierten Standorten arbeiten, stabil bei 49 % gehalten (2009: 49 %).
Erhöhung des Recyclinganteils beim über unseren Einkauf beschafften Papier	Ständig (jährliche Überprüfung)	⊙	Das Ziel wurde angepasst und geschärft; es bezieht sich nur noch auf 100 % Recyclingpapier in Übereinstimmung mit der konzernweiten Papierrichtlinie. In 2010 haben wir den Anteil von recyceltem Papier auf 53 % erhöht (2009: 50 %).

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Mitarbeiter

Ziel	Fällig	Status	Anmerkung
Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Strategie	2010	●	Wir haben auf Basis einer ausführlichen Situationsanalyse im Unternehmen sowie der Analyse externer Trends eine Diversity Strategie entwickelt. Die abschließende Entscheidung darüber wird 2011 erwartet.
Beginn weiterer Maßnahmen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.	2015	●	Im Berichtsjahr wurde ein Projekt gestartet, das die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Teilbereiche der Deutsche Post DHL in Deutschland analysiert und geeignete Maßnahmen zur Minderung der Risiken ermittelt, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben.
Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Richtlinie	2012	●	In enger Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement und anderen Stakeholdern möchten wir eine konzernweite Diversity-Richtlinie erarbeiten.
Entwicklung und Umsetzung strategischer Initiativen zur Unterstützung unserer konzernweiten Diversity-Strategie	2012	●	Um unsere Ziele in Bezug auf Diversity Management zu erreichen, planen wir die Teilnahme an nationalen und internationalen Projekten, die Entwicklung von Informationsmaterial und die Überprüfung von Personaleinstellungsprozessen.
Einführung weiterer Kontrollverfahren zu Compliance- Management-Maßnahmen	2010	○	Schulungen zu den Richtlinien gegen Korruption, über Geschäftsethik und gegen unlautere Geschäftspraktiken müssen elektronisch bestätigt werden. Darüberhinaus haben wir die konzernweite Erfassung von Mitgliedschaften in Fachverbänden und ein entsprechendes Verzeichnis aller Mitgliedschaften eingeführt.
Erweiterung unserer Compliance-Training-Angebote	2010	○	Wir bieten Online-Schulungen zu unlauteren Geschäftspraktiken und zu den Antikorruptionsrichtlinien in zehn Sprachen auf dem E-Learning-Portal des Konzerns an.
Ausbau der Systematik gesundheitsfördernder Maßnahmen, um vorhersehbaren Gesundheitsrisiken, z. B. chronischen Erkrankungen, mit geeigneten Förderprogrammen vorzubeugen.	2012	●	Wir beabsichtigen, zusammen mit dem Corporate Risk Management, globale gesundheitsbedingte Risiken nach Vorgabe des „Business Continuity Management Standards (BS 25999)“ zu erfassen. Einmal im Jahr zeichnen wir mit unserem Corporate Health Award Maßnahmen aus, die dazu beitragen, die Verbreitung von chronischen Erkrankungen oder Infektionskrankheiten (HIV/AIDS, Malaria, Tuberkulose) zu reduzieren.
Erneuerung unserer Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Straßenverkehrssicherheit“ und Förderung der Sicherheit im Straßenverkehr durch Informationsangebote und Veranstaltungen	2010	○	Wir haben unsere Verpflichtung im März 2010 erneuert, eine Online-Schulung entwickelt und neue Informationen rund um das Thema Verkehrssicherheit veröffentlicht.
Festere Verankerung des Ideenmanagements in unseren Regionen und Unternehmensbereichen	2010	○	2010 haben wir die Einführung des Ideenmanagements in über 10 Ländern erfolgreich abgeschlossen (z. B. DHL Express Japan, DHL Global Forwarding North America, DHL Supply Chain Italy).
Rollout unserer e-Recruiting-Plattform in weiteren Ländern und Unternehmensbereichen	2010	○	Das Bewerbermanagement für Express wurde vollständig umgesetzt in den VAE, Ägypten, Bahrain, Saudi-Arabien, Oman und Kuwait. Das Bewerbermanagement für das Supply Chain Resourcing Centre wurde in Großbritannien und der Türkei vollständig umgesetzt. Es erfolgten internationale Ausschreibungen freier Stellen in über 25 Ländern. Alle Länder können ihre Stellenangebote auf DHL.com oder Job Watch veröffentlichen.

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Ziel	Fällig	Status	Anmerkung
Aufbau einer DHL Academy nach dem Vorbild unserer DHL Freight Forwarding Academy	2010	○	Unsere Unternehmensbereiche sind dem Beispiel der DHL Freight Forwarding Academy gefolgt. DHL Express hat das CIS-Programm eingeführt. In diesem Rahmen erhalten alle DHL Express-Mitarbeiter Schulungen in ihrem Fachgebiet und für das allgemeine Express-Geschäft, um zu internationalen Spezialisten (Certified International Specialists) weitergebildet zu werden. DHL Supply Chain hat eine Akademie für Vertriebsmitarbeiter gegründet. Für 2011 plant Deutsche Post DHL die Einrichtung einer Akademie zur Entwicklung von Führungskräften.
Umsetzung unseres neuen Praktikantenprogramms JOIN und Gewinnung von ca. 20 neuen Teilnehmern pro Jahr	2011	●	JOIN ist ein Programm für Praktikanten auf der Suche nach Verantwortung, spannenden Arbeitsmöglichkeiten und herausfordernden Projekten. Ihnen werden Führungskräfte als langfristige Mentoren zur Seite gestellt; die Praktikanten sind Teil des zentralen Netzwerks von Deutsche Post DHL. Das Auswahlverfahren für 2011 hat im Januar begonnen.
Jedes Jahr ca. 30 Hochschulabsolventen ermöglichen, an unserem Traineeprogramm GrOW teilzunehmen und unser Unternehmen kennenzulernen.	2011	●	GrOW (Graduate Opportunities Worldwide) richtet sich an engagierte Hochschulabsolventen. Das Programm mit einer Dauer von 18 Monaten bietet herausfordernde Aufgaben, Projekte im Ausland und persönliche Betreuung/Mentoring. GrOW bereitet die Teilnehmer auf eine erfolgreiche Karriere bei DPDHL vor. Das Auswahlverfahren für 2011 hat im Februar begonnen.

## Gesellschaft

Ziel	Fällig	Status	Anmerkung
Sicherstellung der Einsatzbereitschaft unserer DHL-Katastropheneinsatzteams (DRTs)	Ständig (jährliche Überprüfung)	◐	Die Katastropheneinsatzteams sind personell voll besetzt und wurden geschult; es gab erfolgreiche Einsätze nach den Erdbeben in Haiti und Chile sowie nach den Flutkatastrophen in Guatemala und Pakistan. Die Partnerschaft mit UNOCHA wurde bis Ende 2013 verlängert. Eine weitere Absichtserklärung (MoU) wurde mit Honduras unterzeichnet.
Festlegung des GARD-Rollout-Konzepts und Beginn des Rollouts in besonders gefährdeten Gebieten im Raum Asien-Pazifik und in Amerika	2010	○	Das GARD-Konzept wurde verabschiedet. Trainings an fünf ausgewählten Flughäfen in Nepal – Kathmandu Tribhuvan International (TIA), Nepalgunj, Biratnagar, Simara und Pokhara – wurden im September 2010 erfolgreich abgeschlossen.
Implementierung von GARD an Flughäfen in Bangladesch und einem weiteren besonders gefährdeten Land in Asien	2011	●	
Unterstützung von UNICEF in ihrem Kampf gegen Kindersterblichkeit bei Projekten in Kenia, Peru und Indien	2010	○	Die erfolgreiche strategische Partnerschaft mit UNICEF im Bereich Gesundheit lief Ende 2010 aus. Es wurden Projekte in Peru, Kenia und Indien zur Bekämpfung der Kindersterblichkeit planmäßig bis Dezember 2010 umgesetzt.
Mehr Angebote für die Mitarbeiter zum freiwilligen Engagement und dessen verstärkte Anerkennung	Ständig (jährliche Überprüfung)	◐	Gestiegene Mitarbeiterbeteiligung am DHL-Freiwilligentag 2010; Einführung des „Living Responsibility Fonds“, um Projekte von Mitarbeitern weltweit zu honorieren und finanziell zu unterstützen
Die Aktivitäten in den Bereichen Bildung, Umwelt und Katastrophenmanagement stärken und besser mit unserem Kerngeschäft verknüpfen.		◎	Im Hinblick auf unsere CR-Strategie wurde dieses Ziel den Schwerpunktbereichen GoGreen, GoHelp und GoTeach zugewiesen. Ziele und Meilensteine für GoHelp und GoTeach sind in dieser Tabelle enthalten. Weitere Informationen zu GoGreen finden Sie unter Umwelt.

☑ Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

Ziel	Fällig	Status	Anmerkung
Entwicklung eines Programms zur freiwilligen Beteiligung von Mitarbeitern an Teach First Deutschland	2010	○	Erfolgreiche Einführung von zwei Mentorenprogrammen in Deutschland:  Chance4you: 25 Mitarbeiter von Deutsche Post DHL betreuen als Mentoren Schüler an weiterführenden Schulen.  Engage4change: 23 Führungskräfte von Deutsche Post DHL betreuen als Mentoren Fellows.
Entwicklung eines konzernweiten Rahmens für GoTeach zur Unterstützung globaler Bildungsbedarfe	2010	○	Strategischer Rahmen entwickelt; Umsetzung läuft; Partnerschaften mit Teach First Deutschland, Teach For All und SOS-Kinderdörfern sowie Stipendiatenprogramm UPstairs
Unterstützung des Teach-For-All-Netzwerks bei der Erweiterung auf 30 Partnerorganisationen	2013	●	Im September 2010 sind wir eine neue Partnerschaft mit Teach For All eingegangen. Weitere Informationen finden Sie unter Internationale Partnerschaft mit Teach For All
Unterstützung beim Aufbau neuer Teach For All Partnerorganisationen in Spanien und Brasilien	2011	●	Im September 2010 sind wir eine neue Partnerschaft mit Teach For All eingegangen. Weitere Informationen finden Sie unter Internationale Partnerschaft mit Teach For All
Unterstützung nationaler Partnerorganisationen von Teach For All in Peru, Chile, Argentinien und Indien, um einen Beitrag zu besserer Bildung zu leisten.	2012	●	Mentorenprogramme und Karriereentwicklung für Fellows sind wesentliche Programmaktivitäten
Einführung des Stipendiatenprogramms UPstairs für die Kinder von DPDHL-Mitarbeitern in Indonesien, Mexiko, Rumänien und Südafrika	2011	●	Die ersten Stipendiaten in Südafrika wurden bereits ausgewählt. Die Umsetzung erfolgt im Frühjahr und Sommer 2011.
Erhöhung der konzernweiten Anzahl von UPstairs-Stipendien auf über 600	2014	●	Die Ergebnisse von 2011 werden überprüft. Der Rollout von UPstairs in weiteren Ländern beginnt im Herbst 2011.
Pilotierung mit SOS-Kinderdörfern in Brasilien, Südafrika und Vietnam zur Förderung der Berufsfähigkeit junger Menschen + Fortführung der Partnerschaft in Madagaskar	2011	●	Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern im Rahmen lokal entwickelter Aktivitäten wie z.B. Mentorenprogrammen ihren persönlichen Beitrag zur Förderung von Jugendlichen in den SOS-Kinderdörfern zu leisten.
Erweiterung des YEP!-Programms um das YEP! Austauschjahr	2012	●	

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## Kennzahlen

Daten und Fakten sind für uns und unsere Stakeholder von großer Bedeutung. Mit ihrer Hilfe können wir nachvollziehen, wie wir uns im Vergleich zu unseren Zielen im Bereich Unternehmensverantwortung entwickeln.

In diesem Abschnitt finden Sie eine vollständige Liste von Verweisen zu den Daten, die wir zur Erstellung dieses Berichts herangezogen haben, sowie zu Finanzkennzahlen im Geschäftsbericht von Deutsche Post DHL. Wir optimieren stetig unsere Verfahren zur Datenerhebung, um die Qualität dieser Informationen zu steigern und mehr Transparenz zu schaffen.

Wir wollen sowohl zuverlässige als auch glaubwürdige Informationen und Daten vorlegen. Deshalb werden seit 2006 alle wichtigen Daten und Aussagen in unseren Berichten zur Unternehmensverantwortung von unabhängigen Dritten geprüft. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt Über diesen Bericht und in der Prüfbescheinigung.

---

### Kennzahlen – Wirtschaft

> Geschäftsbericht 2010 <http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html>

---

### Kennzahlen – Umwelt

- > CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index
  - > CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt (Scope 1+2 und Scope 3)
  - > Kraftstoffverbrauch (Scope 1)
  - > Energieverbrauch (Scope 1+2)
  - > Flugzeugflotte
  - > EURO-Emissionsstandards der Fahrzeugflotte
  - > Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben
  - > Papierverbrauch
- 

### Kennzahlen – Mitarbeiter

- > Mitarbeiter (Deutsche Post DHL) per 31.12.
- > Mitarbeiter nach Regionen (Vollzeitkräfte) per 31.12.
- > Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen (Vollzeitkräfte) per 31.12.
- > Fluktuation (Deutsche Post DHL)
- > EOS-Beteiligungsquote Unternehmensbereiche
- > EOS-Ergebnisse pro KPI
- > Work-Life-Balance (Deutsche Post AG) per 31.12.
- > Frauenanteil (Deutsche Post DHL) per 31.12.
- > Frauenanteil im Topmanagement (Deutsche Post DHL)
- > Frauenanteil Einstellungen (Deutsche Post AG)
- > Nationalität Top-Management (Deutsche Post DHL)
- > Altersstruktur (Deutsche Post AG) per 31.12.
- > Durchschnittsalter Deutsche Post AG per 31.12.
- > Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG)
- > Krankenstand (Deutsche Post DHL Deutschland, Jahresdurchschnitt)

- > Krankenstand (Deutsche Post DHL, Jahresdurchschnitt)
- > Arbeitsschutz (Deutsche Post AG) per 31.12.
- > Arbeitsschutz (SUPPLY CHAIN) per 31.12.)
- > Aus- und Weiterbildung (Deutsche Post DHL)
- > Interne Besetzungen Führungskräfte %
- > Ausbildungsberufe % (Deutsche Post DHL) per 31.12.
- > Auszubildende und Trainees
- > Ideenmanagement (Deutsche Post DHL) per 31.12.

---

### **Kennzahlen – Gesellschaft**

- > Anzahl eingesetzter freiwilliger Helfer nach regionalen Katastropheneinsatzteams (DRTs)
- > Einsatztage pro regionalem Katastropheneinsatzteam
- > Abgefertigte Hilfsgüter pro Jahr (in Tonnen)

## Preise und Auszeichnungen

Datum	Preis	Preisverleiher	Link	Empfänger / Anlass
Jan. 2010	Beste Unternehmen für weibliche Arbeitnehmer („Best companies for female workers“)	Arbeitsministerium der Provinz Seoul		DHL Express Korea
Feb. 2010	Employer Branding Awards – Auszeichnung 2009/10 für innovative Karriereentwicklung	Employer Branding Awards	<a href="http://www.employerbrandingawards.com/">http://www.employerbrandingawards.com/</a>	DHL Express India für das innovative Karriereentwicklungsprogramm „Udaan“
März 2010	TRENDS Gazellen 2010 – Preis für das am schnellsten wachsende Unternehmen in der Region („TRENDS Gazellen 2010 Award for the fastest growing enterprise in the province“)	Trends: Belgische Finanz- und Wirtschaftszeitung	<a href="http://kanaalz.mews.be/trends-gazellen">http://kanaalz.mews.be/trends-gazellen</a>	DHL Global Forwarding Belgium
April 2010	Auszeichnung für verantwortungsvolle Logistikdienstleister („Responsible Care – Award for Logistics Services“)	Chemical Business Association	<a href="http://www.chemical.org.uk/news/cbanews/cbaresponsiblecareawardwinners.aspx">http://www.chemical.org.uk/news/cbanews/cbaresponsiblecareawardwinners.aspx</a>	DHL Supply Chain UK für eine unternehmensweite Sicherheitskampagne
Mai 2010	Wissenschaftlicher Förderpreis für Ideenmanagement 2010	Deutsches Institut für Betriebswirtschaft (dib)	<a href="http://www.ideenmanagementdigital.de/aid/bvw_20100308/inhalt.html">http://www.ideenmanagementdigital.de/aid/bvw_20100308/inhalt.html</a> <a href="http://www.dib.de">http://www.dib.de</a>	Walter Scheurle, Personalvorstand Deutsche Post DHL
Juni 2010	Auszeichnung 2009 für herausragendes Lastmanagement („Excellence in Demand Response Award“)	Peak Load Management Alliance	<a href="http://www.peaklma.com/">http://www.peaklma.com/</a>	DHL Supply Chain Nordamerika für die Aktivitäten im Rahmen von GoGreen einschließlich eines Pilotprojekts für ein regionales Energiemanagement.
Juni 2010	Umweltfreundlichster Logistikanbieter des Jahres 2010 in der Region Asien-Pazifik („Asia Pacific Green Logistics Service Provider Of The Year“)	Frost & Sullivan	<a href="http://www.frost.com">http://www.frost.com</a>	DHL Supply Chain Asia Pacific für den unermüdlichen Einsatz und die hervorragenden Leistungen im Bereich grüne Logistik
Juni 2010	Auszeichnung für gemeinnützige Arbeit von Unternehmen („Business Charity Award“)	Business Charity Awards	<a href="http://www.businesscharityawards.com">http://www.businesscharityawards.com</a>	DHL UK Foundation für eine Reihe von Freiwilligen-Programmen mit dem Ziel, Kindern und jungen Menschen zu helfen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.
Juli 2010	Internationaler Sicherheitspreis („International Safety Award“)	British Safety Council	<a href="http://www.britsafe.org/networking-and-events/international-safety-awards.aspx">http://www.britsafe.org/networking-and-events/international-safety-awards.aspx</a>	DHL Supply Chain UK am Standort Whitwood für umfassende Regelungen zur Gesundheit und Sicherheit, das Engagement für eine positive Sicherheitskultur auf allen Ebenen und die Vermittlung notwendiger Fähigkeiten und Kenntnisse zur Gewährleistung eines angemessenen Managements aller Gesundheits- und Sicherheitsrisiken an alle Mitarbeiter
Aug. 2010	Exzellentes Personalwesen	South Florida Business Journal	<a href="http://www.bizjournals.com/southflorida/stories/2010/08/30/focus1.html">http://www.bizjournals.com/southflorida/stories/2010/08/30/focus1.html</a>	John P. Hovnanian, VP Personal und regionaler Compliance-Beauftragter für Amerika, DHL Global Forwarding

Datum	Preis	Preisverleiher	Link	Empfänger / Anlass
Sep. 2010	Zwei internationale HR-Auszeichnungen	All India Management Association (AIMA) und Indian Oil Corporation Ltd. (IOCL)	<a href="http://logisticsweek.com/news/2010/10/blue-dart-dhl-honored-with-global-hr-excellence-awards-at-the-asia-pacific-hrm-congress-2010/">http://logisticsweek.com/news/2010/10/blue-dart-dhl-honored-with-global-hr-excellence-awards-at-the-asia-pacific-hrm-congress-2010/</a> <a href="http://www.aima-ind.org/">http://www.aima-ind.org/</a>	DHL Express Indien für innovative Verfahren im Personalwesen; darüber hinaus eine Auszeichnung für hervorragende Leistungen im Bereich Bildung  CEO: HR-Strategiepreis für Anil Khanna von Blue Dart Express
Sep. 2010	„Auszeichnung für unfallfreie Unternehmen 2010“ in Bronze („Zero Accident Campaign Award“)	Thailändisches Arbeitsministerium		DHL Express International (Thailand) Ltd.
Sep. 2010	„Arbeitsschutz-Preis“ in Gold („Occupational Safety and Health Award“)	Hong Kong Federation of Insurers / Hong Kong Occupational Safety & Health Award Forum	<a href="http://www.oshc.org.hk/eng/promote/promote01.asp">http://www.oshc.org.hk/eng/promote/promote01.asp</a>	DHL Express Hong Kong Ltd. für Einsatzbereitschaft bei der Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz
Sep. 2010	ÖkoGlobe – 3. Platz in der Kategorie „Mobilitätsprojekte und -visionen“	ACV, ÖkoGlobe Institut, DEVK	<a href="http://www.oeko-globe.de/">http://www.oeko-globe.de/</a>	DPDHL, GoGreen program
Okt. 2010	„Arbeitsschutz-Preis“ („Health and Safety Award“) und „Innovation des Jahres“ („Innovation of the Year Award“)	Institution of Occupational Safety and Health, London	<a href="http://www.iosh.co.uk/news_and_events/news_intro/latest_news_releases/48_shp_innovation_award.aspx">http://www.iosh.co.uk/news_and_events/news_intro/latest_news_releases/48_shp_innovation_award.aspx</a>	DHL Supply Chain UK und Don-Bur für den gemeinsamen „Safe Suzie“-Standard
Okt. 2010	„Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“, regionaler Wettbewerb Bonn	B.A.U.M e.V. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management), das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und die Stadt Bonn	<a href="http://www.fahrrad-fit.de/default.asp?Menue=469">http://www.fahrrad-fit.de/default.asp?Menue=469</a>	Deutsche Post DHL für das, Konzeptionelle umfassende Bemühen, die Fahrradnutzung bei den Mitarbeitern zu fördern
Okt. 2010	INTERCOMM 2010 Award	The Internal Communicators Razzia Assoziation	<a href="http://www.garstelecom.ru/en/media_centre/press_release/96801/?c=1">http://www.garstelecom.ru/en/media_centre/press_release/96801/?c=1</a>	DHL Express Russia für das Freiwilligen-Programm des Unternehmens
Okt. 2010	„EcoFleet 2010. Saubere Stadt“ („EcoFleet 2010. Clean City“) in der Kategorie „Umweltfreundlichste Flotte“ („Most Ecological Fleet“)	Zeitschrift Avto Biznes, Veranstalter der 5. Wheel-Management-Konferenz, Sponsor Mercedes-Benz		DHL Russia
Okt. 2010	Sicherheitspreis / Jährliche Auszeichnung für hervorragende Leistungen 2010 („Safety Award / Annual Award for Excellence“)	Chartered Institute of Logistics and Transport	<a href="http://www.ciltuk.org.uk/pages/msci">http://www.ciltuk.org.uk/pages/msci</a>	DHL Supply Chain UK und Jaguar Land Rover für ihre Sicherheitskultur unter dem Motto „Ziel Null“ („target zero“)
Okt. 2010	Personnel Today 2010 – Preis in der Kategorie „Vielfalt am Arbeitsplatz“ („Workplace Diversity“)	Personnel today	<a href="http://www.personneltoday.com/articles/2010/12/08/57053/personnel-today-awards-2010-the-winners.html">http://www.personneltoday.com/articles/2010/12/08/57053/personnel-today-awards-2010-the-winners.html</a>	DHL Supply Chain UK
Okt. 2010	GreenFleet Award – 1. Platz	FleetCompany GmbH, TÜV Süd	<a href="http://www.newfleet.de/news/artikel/lesen/2010/10/tuev-sued-vergibt-green-fleet-award-31904/">http://www.newfleet.de/news/artikel/lesen/2010/10/tuev-sued-vergibt-green-fleet-award-31904/</a>	Deutsche Post DHL
Nov 2010	Corporate Health Award 2010 in der Kategorie „Transport und Logistik“	Handelsblatt, TÜV SÜD Life Service und EuPD Research	<a href="http://www.corporate-health-award.de/">http://www.corporate-health-award.de/</a>	Deutsche Post DHL für exzellente Einbettung des Gesundheitsmanagements in alle Unternehmensprozesse sowie die Unternehmens- und Führungsleitlinien

Datum	Preis	Preisverleiher	Link	Empfänger / Anlass
Nov 2010	Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit in der Kategorie „Handel/Transport/Verkehr“	BKK Bundesverband und die „Move Europe“-Kampagne der EU-Kommission	<a href="http://www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de/deutscher-unternehmenspreis-gesundheit/preistraeger-2010.html">http://www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de/deutscher-unternehmenspreis-gesundheit/preistraeger-2010.html</a>	Deutsche Post DHL für die Konzerngesundheitsrichtlinie
Nov 2010	Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit – Sonderpreis „Psychische Gesundheit“	BKK Bundesverband und die „Move Europe“-Kampagne der EU-Kommission	<a href="http://www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de/deutscher-unternehmenspreis-gesundheit/preistraeger-2010.html">http://www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de/deutscher-unternehmenspreis-gesundheit/preistraeger-2010.html</a>	Deutsche Post DHL für die „SALSA“-Analyse
Nov. 2010	WasteWise-Preis 2010 für die Einsparung von Papier („WasteWise award for paper reduction“)	US-amerikanisches Umweltbundesamt	<a href="http://www.epa.gov/osw/partnerships/wastewise/events/2010awardees.htm">http://www.epa.gov/osw/partnerships/wastewise/events/2010awardees.htm</a>	Exel Inc. (DHL Supply Chain North America)
Nov. 2010	„Schlank & Grün Preis“ („Lean & Green Award“)	Programm für nachhaltige Logistik der niederländischen Regierung	<a href="https://www.mkbeasydesk.nl/nieuws/-/lean-and-green-award-voor-dhl">https://www.mkbeasydesk.nl/nieuws/-/lean-and-green-award-voor-dhl</a>	DHL Netherlands (bereichsübergreifend) für das GoGreen-Programm
Nov. 2010	Bester Recycler des Jahres („Recycling Performer of the Year“)	Chartered Institute of Waste Management Awards	<a href="http://www.ciwm.co.uk/CIWM/Awards/EnvironmentalExcellentAwards/CIWMEEnvironmentalExcellenceAwards.aspx">http://www.ciwm.co.uk/CIWM/Awards/EnvironmentalExcellentAwards/CIWMEEnvironmentalExcellenceAwards.aspx</a>	DHL Supply Chain – JD Wetherspoons, Lebensmitteleinzelhandel (GB)
Nov. 2010	„PEOPLE INVESTOR 2010 – Auszeichnung für das beste soziale Projekt“ („PEOPLE INVESTOR 2010 Award for the best social project“)	The Russian Managers Association	<a href="http://www.amr.ru">http://www.amr.ru</a>	DHL Express Russia für das DHL-Charity-Team
Dez. 2010	„Green-Office- Management-Preis“ in Bronze („Green Office Management Award“)	Hong Kong Green Council	<a href="http://www.greencouncil.org/eng/event/event_detail.asp?id=197">http://www.greencouncil.org/eng/event/event_detail.asp?id=197</a>	DHL Global Forwarding Hong Kong Ltd.
Dez. 2010	Bestes ausländisches Unternehmen („Best Foreign Corporation Award“)	Citizens' Coalition for Economic Justice	<a href="http://www.ccej.or.kr/ISSUE/collect_view.html?pagenum=1&amp;ldx=10355&amp;cate3=1&amp;cate1=A&amp;cate2=5&amp;searchitem=T&amp;searchcont=">http://www.ccej.or.kr/ISSUE/collect_view.html?pagenum=1&amp;ldx=10355&amp;cate3=1&amp;cate1=A&amp;cate2=5&amp;searchitem=T&amp;searchcont=</a>	DHL Express Korea für die Verbesserung der Wohlfahrt der Mitarbeiter
2010	Potential Park – Top Karriere-Webseiten 2010 („Top Career Websites“) – 3. Platz in Europa, 5. Platz in Deutschland	Potential Park	<a href="http://www.potentialpark.com/teweb-ranking-2010/">http://www.potentialpark.com/teweb-ranking-2010/</a>	Deutsche Post DHL
2010	22 verschiedene Preise in Gold („Gold Awards“)	Royal Society for Prevention of Accidents (RoSPA)	<a href="http://www.rospa.com/awards/winners/2010/gold-award.aspx">http://www.rospa.com/awards/winners/2010/gold-award.aspx</a>	DHL Supply Chain (verschiedene) für gut ausgereifte Arbeitsschutzmanagement-systeme und -kultur
2010	Beste Website zur Gewinnung von Hochschulabsolventen („The Best Graduate Recruitment Website“)	Targetjobs / National Graduate Recruitment Awards 2010	<a href="http://targetjobsawards.co.uk/winners/student-panel">http://targetjobsawards.co.uk/winners/student-panel</a>	DHL Supply Chain UK, Ireland und EEMEA
2010	„Preis für hervorragende Unternehmen mit Sitz in Hongkong: Verdienstzertifikat für Unternehmen im Dienstleistungssektor“ („Hong Kong Outstanding Corporate Citizenship Award: Certificate of Merit for Enterprise Sector in Service Industry“)	Hong Kong Productivity Council	<a href="http://www.hkcorporatetcitizenship.com/price_list.htm">http://www.hkcorporatetcitizenship.com/price_list.htm</a>	DHL Global Forwarding Hong Kong Ltd.

## Rankings und Ratings

Anleger und Analysten haben 2010 ein zunehmendes Interesse an unseren Aktivitäten und Leistungen im Bereich Unternehmensverantwortung gezeigt. Dabei haben sie einen besonderen Schwerpunkt auf unseren Umgang mit den nicht finanziellen Risiken und Chancen unseres Unternehmens gelegt. Wir freuen uns insbesondere, wieder in den Indizes DJSI World und Europe, der FTSE4Good-Indexserie und – mit herausragenden 97 von 100 Punkten – im Leadership-Index des Carbon Disclosure Project vertreten zu sein. Ebenfalls freuen wir uns über unsere Aufnahme in den Carbon-Performance-Leadership-Index mit der Bewertung „A“.

Rating-Agentur und Index	Unsere Punktzahl / Ergebnisse 2010	Bemerkungen
Bank Sarasin / Deutsche Börse AG DAXglobal® Sarasin Sustainability Germany Index 2010	Gelistet	
Brand Emissions Leaders Project Brand Emissions Leader	Gelistet	Wir sind im Transportbereich gelistet. Das Rating wurde 2010 nicht aktualisiert.
Climate Counts Climate Counts Company Scorecard 2010	Gelistet, Bewertung: 74 Punkte (von 100)	Wir sind als „vorangehend“ (striding) im Sektor Consumer Shipping gelistet.
Carbon Disclosure Project CDP 2010		
Carbon Disclosure Leadership Index – CDLI	Gelistet, Bewertung: 97 Punkte (von 100)	Die weltweit beste Bewertung ist 98; wir liegen im CDLI Global 500 auf dem 2. Platz.
Carbon Performance Leadership Index – CPLI	Gelistet, Bewertung: „A“ (auf einer Skala von „A“ bis „D“)	CDP bewertete 48 Unternehmen der teilnehmenden Global 500 mit „A“.
ECPI ECPI Ethical Index EMU ECPI Ethical Index Euro ECPI Ethical Index Global	Gelistet	Wir wurden in der ECPI-Indexserie bestätigt.
EIRIS (Ethical Investment Research) and imug (Institut für Markt-Umwelt-Gesellschaft e.V.) FTSE4Good Europe Index FTSE4Good Global Index	Gelistet	Wir wurden in der FTSE4Good-Indexserie bestätigt.
MSCI ESG Index series MSCI World ESG MSCI World ex-USA ESG MSCI EAFE ESG Index MSCI Europe ESG Index MSCI Global Climate Index	Gelistet	Die MSCI-Indizes sind die Nachfolger der FTSE-KLD-Indizes.
Sustainable Asset Management (SAM) 2010 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)	Gelistet im DJSI World und DJSI Europe,  Bewertung: 85 Punkte (von 100)	Wir sind im Bereich „Industrieller Transport“ gelistet. Das Einstiegsniveau für den DJSI World sind 74 Punkte. Wir erhielten die volle Punktzahl – 100 Punkte – in den Kategorien „Betriebliche Ökoeffizienz“, „Treibstoffeffizienz“ und „Umwelt-Berichterstattung“.
Vigeo 2010 ASPI – Advanced Sustainable Performance Indices	Gelistet	
Oekom research Corporate Rating	Bewertung „C“ („not prime“)	Alle zwei Jahre; letzte Aktualisierung 2009, durchschnittliches Branchenrating „C“
Newsweek Green Rankings 2010 Global 100	Platz 38 (von 100)	Wir lagen in der Branche „Transport/Luftfahrt“ auf Platz 2.

 Alle Inhalte auf dieser Seite wurden geprüft durch PwC.

> Siehe Prüfbescheinigung [www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung/performance/pruefbescheinigung.html)

## GRI-Index

Wir haben unseren Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 auf Grundlage der dritten Fassung G3 des Leitfadens „Global Reporting Initiative (<http://www.dp-dhl.com/en/sitemap/disclaimer.html?ref=URJ%252BgUERGT1SUCE1ai45Tut8U4mHLBc72VQVOh0oWYM%253D#lightbox>) (GRI) Sustainability Reporting Guidelines“ sowie dessen branchenbezogenem Anhang „GRI Logistics and Transportation Sector Supplement“ erstellt. Die GRI-Richtlinie definiert verschiedene Ebenen der Übereinstimmung. Wir haben die Inhalte unseres Berichtes mit den Anforderungen der GRI verglichen und gehen davon aus, dass er den Anforderungen der Stufe „B+“ entspricht.

Der detaillierte GRI-Index ist aktuell in englischer Sprache unter ([http://www.dp-dhl.com/en/responsibility/performance/gri\\_index.html](http://www.dp-dhl.com/en/responsibility/performance/gri_index.html)) einsehbar. Eine deutsche Fassung des GRI-Index finden Sie in Kürze an dieser Stelle.

### 1. Strategie und Analyse

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation.	Vollständig	Auf einen Blick > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.	Vollständig	<p>Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze &gt; Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze</p> <p>Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze &gt; Unsere CR-Strategie</p> <p>Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze &gt; Ethische Grundsätze</p> <p>Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze &gt; Wesentliche Themen</p>

### 2. Organisationsprofil

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
2.1	Name der Organisation.	Vollständig	Auf einen Blick > Der Konzern
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen.	Vollständig	<p>Auf einen Blick &gt; Der Konzern</p> <p>AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/marken.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/marken.html</a></p>
2.3	Organisationsstruktur einschließlich der Hauptabteilungen, der verschiedenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen und Joint Ventures.	Vollständig	<p>AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/ueber-uns/konzernstruktur.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/ueber-uns/konzernstruktur.html</a></p> <p>CW: <a href="http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche.html">http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/unternehmensbereiche.html</a></p> <p>AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/60-anteilsbesitzliste-21.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/60-anteilsbesitzliste-21.html</a></p>
2.4	Hauptsitz der Organisation.	Vollständig	Performance > 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.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/60-anteilsbesitzliste.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/60-anteilsbesitzliste.html</a>
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform.	Vollständig	AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/aktionaersstruktur.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/aktionaersstruktur.html</a>
2.7	Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur).	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaefstaetigkeit.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaefstaetigkeit.html</a>

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
2.8	Größe der berichtenden Organisation.	Vollständig	Mitarbeiter > Strategie & Wertversprechen Wirtschaftliche Verantwortung Wirtschaftliche Verantwortung > Ertragsverteilung AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html</a> <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/unternehmensbereiche.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/unternehmensbereiche.html</a> <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/39-gezeichnetes-kapital.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/39-gezeichnetes-kapital.html</a>
2.9	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/berichtsweise-und-portfolio.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/berichtsweise-und-portfolio.html</a>
2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise.	Vollständig	Performance > Preise und Auszeichnungen

### 3. Berichtsparameter

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
3.1	Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht
3.3	Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.).	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt.	Vollständig	Kontakt
3.5	Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts.	Vollständig	Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze > Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze > Im Dialog mit unseren Stakeholdern Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze > Wesentliche Themen
3.6	Berichtsgrenze (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer). Siehe das GRI Boundary Protocol für weitere Informationen zu diesem Thema.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht
3.7	Geben Sie besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts an (für eine Erklärung des Umfangs siehe die Erläuterungen zum Vollständigkeitsprinzip).	Vollständig	Performance > 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.	Vollständig	Performance > 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.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
3.10	Erläutern Sie, welche Auswirkung die neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten hat und warum die Informationen neu dargestellt wurden (z. B. Fusionen/Übernahmen, neue Referenzjahre/-zeiträume, Art des Geschäfts, Messmethoden).	Vollständig	Anpassungen der Daten aus dem Bericht 2009/10 finden Sie in den Erläuterungen bzw. Fußnoten zu den Tabellen und Grafiken.
3.11	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht
3.12	Der Index gibt in Form einer Tabelle an, an welcher Stelle im Bericht die Standardangaben enthalten sind.	Vollständig	Performance > GRI-Index
3.13	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte.	Vollständig	Performance > Über diesen Bericht Prüfbescheinigung

#### 4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
4.1	Unter Corporate Governance wird hier die Führungsstruktur der Organisation verstanden. Dazu zählen auch Ausschüsse unter dem obersten Leitungsorgan, die für bestimmte Aufgaben, wie z. B. die Erarbeitung von Strategien oder die Aufsicht über die Organisation zuständig sind.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/ueber-uns/konzernstruktur.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/ueber-uns/konzernstruktur.html</a> <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html</a> <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/dr.-frank-appel.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/dr.-frank-appel.html</a>
4.2	Geben Sie an, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist.	Vollständig	Der Vorsitzende ist nicht gleichzeitig der CEO. <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html</a>
4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat geben Sie bitte die Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans an, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html</a>
4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern Im Dialog mit unseren Mitarbeitern Arbeitnehmervertreter <a href="http://www.dp-dhl.com/en/contact.html">http://www.dp-dhl.com/en/contact.html</a>
4.5	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html</a>
4.6	Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Leitungsorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/vorstand-und-aufsichtsrat.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/vorstand-und-aufsichtsrat.html</a>
4.7	Herangehensweise zur Bestimmung der Qualifikation und der Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, um die Strategie der Organisation in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zu lenken.	Vollständig	AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html</a> AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html</a>
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/vorstand-und-aufsichtsrat.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/vorstand-und-aufsichtsrat.html</a>

Profil	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.	Vollständig	AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verguetungsbericht-struktur-der-verguetung-des-konzernvorstands-im-geschaeftsjahr-2010.html</a>  AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/unternehmensfuehrungspraktiken.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/unternehmensfuehrungspraktiken.html</a>
4.10	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung.	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/corporate-governance-bericht.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/corporate-governance-bericht.html</a>
4.11	Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt.	Vollständig	GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz  CO2-Effizienz verbessern  Weitere Umweltfaktoren managen  Wir berichten über unser GoGreen-Programm und unser Umweltmanagementsystem. Beide leisten einen Beitrag zu unseren Bemühungen, die Umwelteinflüsse unseres Unternehmens zu minimieren. Unser Umweltmanagementsystem unterstützt uns dabei, sicherzustellen, dass unsere Standorte die Bestimmungen zum Transport und zur Lagerung von Gefahrgut einhalten.
4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist.	Vollständig	Unser Ansatz zur Unternehmensverantwortung und ethische Grundsätze  Unsere CR-Strategie  Ethische Grundsätze  Wesentliche Themen  Partnerschaftlich arbeiten  Arbeitnehmersvertreter  Vielfalt und Chancengleichheit  Gesundheitsmanagement  Arbeitsschutz  Katastropheneinsatzteams  Get Airports Ready for Disaster
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation: • ein leitendes Amt inne hat • an Projekten oder Ausschüssen teilnimmt • erhebliche finanzielle Beiträge leistet, die über die gewöhnlichen Mitgliedsbeiträge hinausgehen oder • die Mitgliedschaft für die Organisation von strategischer Bedeutung ist.	Vollständig	Partnerschaftlich arbeiten  Rankings und Ratings  Globale Partnerschaft mit Teach for All  Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer  Für Bonn. In Bonn.
4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.	Vollständig	Im 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 seiner Berichterstattung eingegangen ist.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern  Wesentliche Themen

Ökonomisch			
G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
DMA EC	Angaben zum Managementansatz EC	Vollständig	<p>Unser Ansatz zum Management unserer wirtschaftlichen Leistung wird in unserem Geschäftsbericht und Jahresabschluss 2010 beschrieben: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html</a></p> <p>Spezifische Informationen sind in den folgenden Kapiteln enthalten:</p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaeftstaetigkeit.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaeftstaetigkeit.html</a></p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html</a></p> <p>Eine kurze Zusammenfassung unserer finanziellen Ergebnisse finden Sie im Kapitel:</p> <p>Wirtschaftliche Verantwortung</p>
	Ziele und Leistungen		<p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaeftstaetigkeit.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/geschaeftstaetigkeit.html</a></p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html</a></p> <p>Wirtschaftliche Verantwortung</p>
	Strategie		<p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html</a></p>
	Verantwortung der Organisation		<p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/bericht-des-aufsichtsrats.html</a></p>
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).	Teilweise	<p>AR: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernabschluss/gewinn-und-verlust-rechnung.html</a></p> <p>Wirtschaftliche Verantwortung</p> <p>Wir berichten zurzeit keine Zahlen zu lokalen gesellschaftlichen Projekten.</p>
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen.	Vollständig	<p>Wir berichten im Geschäftsbericht und im Kapitel Umwelt des Berichts zur Unternehmensverantwortung über Auswirkungen und andere Chancen und Risiken hinsichtlich der Aktivitäten von Deutsche Post DHL im Bereich Klimawandel.</p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/einflussgroessen.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/einflussgroessen.html</a></p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/umweltmanagement.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/konzernlagebericht/umweltmanagement.html</a></p> <p>Umwelt &gt; CO2-Emissionen und CO2-Effizienz-Index</p>
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen.	Vollständig	<p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/7-bilanzierungs-und-bewertungsmethoden-5-2.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/7-bilanzierungs-und-bewertungsmethoden-5-2.html</a></p>
EC4	Bedeutende finanzielle Zusendungen der öffentlichen Hand (z. B. Subventionen).	Vollständig	<p>Wirtschaftliche Verantwortung</p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/7-bilanzierungs-und-bewertungsmethoden-4-2.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/7-bilanzierungs-und-bewertungsmethoden-4-2.html</a></p> <p><a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/53-rechtsverfahren.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/anhang/53-rechtsverfahren.html</a></p>

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Marktpräsenz</b>			
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten.	Vollständig	Deutsche Post DHL hält alle rechtlichen Vorschriften in Bezug auf Mindestlöhne ein.
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen.	Teilweise	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).
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten.	Vollständig	Vielfalt und Chancengleichheit
<b>Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen</b>			
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro bono-Arbeit.	Vollständig	Unsere Gesellschaft - unser Beitrag
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen.	Teilweise	Wirtschaftliche Verantwortung Gesellschaft
<b>Umwelt</b>			
G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
DMA EN	Angaben zum Managementansatz EN	Vollständig	Unser Ansatz zum Umweltmanagement wird im Kapitel Umwelt beschrieben. Ein Überblick über diesen Ansatz finden Sie im Kapitel: GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz
	Ziele und Leistungen		Umwelt Ziele
	Strategie		Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex Unsere Umweltrichtlinie kann hier heruntergeladen werden: GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz
	Verantwortung der Organisation		Unternehmensverantwortung managen GoGreen: Unser Beitrag zum Umweltschutz
	Schulungen und bewussteinbildende Maßnahmen		Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex Partnerschaftlich arbeiten Vorreiterrolle demonstrieren CO2-Effizienz verbessern Weitere Umweltfaktoren managen Mitarbeiter mobilisieren Grüne Lösungen für unsere Kunden
	Monitoring und Nachverfolgung		Ethische Grundsätze CO2-Emissionen und CO2-Effizienz-Index Weitere Umweltfaktoren managen > Umweltmanagementsysteme Ziele

G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
	Weitere Hintergrundinformationen		<p>Unsere CR-Strategie &gt; GoGreen - Umweltschutz</p> <p>Wesentliche Themen: Umwelt</p> <p>UNGC COP &gt; Umwelt</p> <p>Preise und Auszeichnungen</p> <p>Rankings und Ratings</p>
Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Materialien</b>			
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.	Vollständig	<p>Die wichtigsten eingesetzten Materialien sind Papier und Verpackungen. Angaben finden Sie in folgendem Kapitel:</p> <p>Weitere Umweltfaktoren managen &gt; Weitere Umweltauswirkungen</p> <p>Unser wichtigster Rohstoff ist Kraftstoff für Transporte. Separate Angaben hierzu finden Sie im Kapitel:</p> <p>CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index</p>
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz.	Vollständig	Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltauswirkungen
<b>Energie</b>			
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	Vollständig	<p>Unser Energieverbrauch wird in folgendem Kapitel berichtet:</p> <p>CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index</p>
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	Vollständig	<p>Unser indirekter Energieverbrauch wird in folgendem Kapitel berichtet:</p> <p>CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index</p>
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen.	Teilweise	<p>Angaben zu unseren gesamten Effizienzverbesserungen sind in folgendem Kapitel enthalten. Die Gesamtmenge eingesparter Energie wird nicht berichtet.</p> <p>CO<sub>2</sub>-Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index</p> <p>Beispiele und Initiativen im Bereich umweltbewusster Einsatz von Energie und Effizienzverbesserungen sind in den folgenden Kapiteln enthalten:</p> <p>CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern</p> <p>Mitarbeiter mobilisieren</p> <p>Grüne Lösungen für unsere Kunden</p>
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.	Vollständig	Grüne Lösungen für unsere Kunden
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen.	Vollständig	<p>Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs werden in den folgenden Kapiteln berichtet:</p> <p>CO<sub>2</sub>-Effizienz verbessern &gt; Gebäude</p> <p>Mitarbeiter mobilisieren</p>
<b>Wasser</b>			
EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.	Nicht berichtet	<p>Wasser gilt nicht als wesentliches Thema für unser Geschäft. Es gibt Angaben zur Wasserentnahme auf lokaler Ebene, aber nicht auf Konzernebene. Unsere Strategie zum Wassermanagement wird in folgendem Kapitel berichtet:</p> <p>Weitere Umweltfaktoren managen &gt; Weitere Umweltauswirkungen &gt; Wasser</p>

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind.	Teilweise	Wasser gilt nicht als wesentliches Thema für unser Geschäft und wird lokal berichtet. Auf Konzernebene werden keine Daten erhoben. Unsere Strategie zum Wassermanagement wird in folgendem Kapitel berichtet:  Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltauswirkungen > Wasser
EN10	Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser.	Nicht berichtet	Wasser gilt nicht als wesentliches Thema für unser Geschäft und wird lokal berichtet. Auf Konzernebene werden keine Daten erhoben. Unsere Strategie zum Wassermanagement wird in folgendem Kapitel berichtet:  Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltauswirkungen > Wasser
<b>Biodiversität</b>			
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.	Nicht berichtet	Biodiversität fällt unter das Management weiterer Umweltauswirkungen im Rahmen unseres GoGreen-Programms.  Es gibt keine Angaben auf Konzernebene, da das Management auf lokaler Ebene stattfindet.
EN12	Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Nicht berichtet	Biodiversität fällt unter das Management weiterer Umweltauswirkungen im Rahmen unseres GoGreen-Programms.  Es gibt keine Angaben auf Konzernebene, da das Management auf lokaler Ebene stattfindet.
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume.	Teilweise	Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltfaktoren > Biodiversität  Mitarbeiter mobilisieren
EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität.	Teilweise	Biodiversität fällt unter das Management weiterer Umweltauswirkungen im Rahmen unseres GoGreen-Programms. Wir halten Umweltschutzgesetze und Bestimmungen zum Schutz der Biodiversität ein.
EN15	Anzahl der Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen, die ihren natürlichen Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind, aufgeteilt nach dem Bedrohungsgrad.	Nicht berichtet	
<b>Emissionen, Abwasser und Abfall</b>			
EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.	Vollständig	Wir berichten unsere direkten und indirekten CO <sub>2</sub> -Emissionen, die größten Auswirkungen der Logistikbranche auf die Umwelt, in folgendem Kapitel (Scopes 1 und 2):  CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht.	Vollständig	Wir berichten indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 3) in folgendem Kapitel:  CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.	Vollständig	Initiativen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden in den folgenden Kapiteln berichtet:  CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern Weitere Umweltfaktoren managen Mitarbeiter mobilisieren Grüne Lösungen für unsere Kunden  Das folgende Kapitel enthält Angaben zu den erzielten Einsparungen im Zuge der Verbesserung unserer CO <sub>2</sub> -Effizienz:  CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen nach Gewicht.	Vollständig	Dies ist kein wesentliches Thema für unser Geschäft. Wir emittieren Ozon abbauende Stoffe nur im Rahmen der Kühllagerung und in kleinen Mengen gemessen an unseren CO <sub>2</sub> -Emissionen. Wir überwachen und managen diese Emissionen in Übereinstimmung mit den geltenden Umweltschutzbestimmungen.
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht.	Teilweise	Wir machen Angaben zu den Emissionsklassen unserer Fahrzeuge. Die EURO-Emissionsstandards sind ein qualitativer Indikator für das technische Leistungsprofil unserer Straßenflotte in Bezug auf CO <sub>2</sub> -Effizienz und andere Abgase wie NOx oder SOx.  CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort.	Teilweise	Abfall gilt nicht als wesentliches Thema für unser Geschäft und wird lokal berichtet. Auf Konzernebene werden keine Daten erhoben. Angaben zu Abfall sind in folgendem Kapitel enthalten:  Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltauswirkungen > Abfall
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.	Nicht berichtet	Abfall wird lokal berichtet. Auf Konzernebene werden keine Daten erhoben. Unsere Strategie zum Abfallmanagement wird in folgendem Kapitel berichtet:  Weitere Umweltfaktoren managen > Weitere Umweltauswirkungen > Abfall
EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen.	Nicht berichtet	Freisetzungen werden lokal berichtet. Auf Konzernebene werden keine Daten erhoben.
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.	Teilweise	Als Logistikkonzern erzeugen wir keine größeren Mengen oder besonderen Arten von Sondermüll.  In einigen wenigen Fällen transportieren wir unter Einhaltung der Vorschriften für den Transport von Sondermüll entsprechende Güter unserer Kunden.  Vgl.:  Arbeitsschutz
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.	Nicht berichtet	Unser Betrieb zeigt aufgrund seiner Beschaffenheit in diesem Bereich äußerst geringe Auswirkungen; er gilt deshalb nicht als wesentliches Thema.
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>			
EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.	Teilweise	Angaben hierzu sind im Kapitel „Grüne Lösungen für unsere Kunden“ enthalten. Es ist eines der Kernziele unseres GoGreen-Programms, die Umweltauswirkungen unseres Geschäfts und unserer Leistungen zu minimieren.  Grüne Lösungen für unsere Kunden > Grüne Logistiklösungen  Grüne Lösungen für unsere Kunden > CO <sub>2</sub> -neutrale GOGREEN-Produkte und Lösungen
EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie.	Teilweise	Aufgrund der Beschaffenheit unseres Kerngeschäfts ist dies kein wesentliches Thema für Deutsche Post DHL.  Wir machen jedoch Teilangaben zu unserem Papierverbrauch, einschließlich der Verwendung von Recycling-Papier.  Umwelt > Weitere Umweltfaktoren managen > Weiter Umweltauswirkungen

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Einhaltung von Rechtsvorschriften</b>			
EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	Nicht berichtet	Es gibt zurzeit keine Angaben auf Konzernebene. Daten werden auf lokaler Ebene erhoben.
<b>Transport</b>			
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern.	Vollständig	Wir berichten den CO <sub>2</sub> -Ausstoß in Verbindung mit Gütertransport, einschließlich Angaben zu Kraftstoff- und Energieverbrauch sowie CO <sub>2</sub> -Effizienz. Wir berichten außerdem Scope-3-Emissionen, in denen auch der CO <sub>2</sub> -Ausstoß enthalten ist, der durch Geschäftsreisen mit dem Flugzeug entsteht. Das sind die wichtigsten und größten Auswirkungen des Transports. Informationen sind in den folgenden Kapiteln enthalten:  CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index  CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte
<b>Insgesamt</b>			
EN30	Gesamt Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen.	Nicht berichtet	Wir machen keine gesonderten Angaben zu Umweltinvestitionen. Gemäß unserer konzernweiten Investitionsrichtlinie müssen jedoch alle neuen Investitionen im Vergleich zu den zu ersetzenden Anlagen eine höhere Umwelteffizienz aufweisen.
<b>Gesellschaftlich: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>			
G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
DMA LA	<b>Angaben zum Managementansatz LA</b>		Unser Ansatz in Arbeitsfragen wird im Kapitel Mitarbeiter beschrieben. Informationen über unsere Mitarbeiterstrategie – People Strategy – sind in folgendem Kapitel enthalten:
	Ziele und Leistungen		Mitarbeiter  Ziele
	Strategie		Ethische Grundsätze Vielfalt und Chancengleichheit Gesundheitsmanagement Arbeitsschutz
	Verantwortung der Organisation		Unternehmensverantwortung managen Strategie & Wertversprechen
	Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		Ethische Grundsätze Partnerschaftlich arbeiten Strategie & Wertversprechen Im Dialog mit unseren Mitarbeitern Arbeitnehmervertreter Vielfalt und Chancengleichheit Gesundheitsmanagement Arbeitsschutz Lernen und entwickeln Mitarbeitergewinnung und Ausbildung Mitarbeiterideen ermutigen

G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
	Monitoring und Nachverfolgung		Ethische Grundsätze Strategie & Wertversprechen Im Dialog mit unseren Mitarbeitern Arbeitnehmervertreter Vielfalt und Chancengleichheit Gesundheitsmanagement Arbeitsschutz Lernen und entwickeln Mitarbeitergewinnung und Ausbildung Mitarbeiterideen ermutigen Ziele
	Weitere Hintergrundinformationen		Unsere CR-Strategie > Unsere Mitarbeiterstrategie Wesentliche Themen: Mitarbeiter UNGC COP > Arbeitsnormen Preise und Auszeichnungen
Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Beschäftigung</b>			
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region.	Vollständig	Strategie & Wertversprechen
LA2	Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.	Teilweise	Strategie & Wertversprechen  Wir machen keine Angaben zur Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht oder Region.
LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten.	Nicht berichtet	Dies wird zurzeit auf Konzernebene nicht erhoben.
<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen.	Vollständig	Arbeitnehmervertreter
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen einschließlich der Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde.	Teilweise	Dies wird zurzeit auf Konzernebene nicht erhoben. Relevante Informationen sind in folgendem Kapitel enthalten:  Arbeitnehmervertreter
<b>Arbeitsschutz</b>			
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten.	Teilweise	Gesundheitsmanagement
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.	Teilweise	Daten sind in folgendem Kapitel enthalten. Wir machen jedoch keine Angaben nach Regionen.  Arbeitsschutz Gesundheitsmanagement
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen.	Vollständig	Gesundheitsmanagement Arbeitsschutz
LA9	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.	Vollständig	Gesundheitsmanagement Arbeitsschutz

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Aus- und Weiterbildung</b>			
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.	Teilweise	Wir berichten die durchschnittliche Anzahl an Schultagen pro Mitarbeiter. Die Daten werden zurzeit jedoch auf Konzernebene nicht nach Mitarbeiterkategorie aufgeschlüsselt. Informationen sind in folgendem Kapitel enthalten.  Lernen und entwickeln
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der dazu Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsausstieg helfen.	Teilweise	Lernen und entwickeln  Mitarbeitergewinnung und Ausbildung
LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten.	Teilweise	Informationen sind in folgendem Kapitel enthalten:  Lernen und entwickeln
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>			
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.	Teilweise	Wir machen Angaben zu Geschlecht, Altersgruppen, Nationalität und Behinderung. Informationen sind in folgendem Kapitel enthalten: Vielfalt und Chancengleichheit  Die Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrats sind im Geschäftsbericht enthalten: <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/mitglieder.html</a> <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/dr.-frank-appel.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/dr.-frank-appel.html</a>
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie.	Nicht berichtet	Dies wird zurzeit auf Konzernebene nicht zusammengefasst.
<b>Gesellschaftlich: Menschenrechte</b>			
G3 DMA	<b>Beschreibung</b>	<b>Berichtet</b>	<b>Verweis/Direkte Antwort</b>
DMA HR	Angaben zum Managementansatz HR	Vollständig	Unser Ansatz zum Thema Menschenrechte wird in den folgenden Kapiteln:  Ethische Grundsätze  Mitarbeiter
	Ziele und Leistungen		Mitarbeiter  Ziele
	Strategie		Ethische Grundsätze Vielfalt und Chancengleichheit <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html</a>
	Verantwortung der Organisation		Unternehmensverantwortung managen  Strategie & Wertversprechen
	Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		Ethische Grundsätze Partnerschaftlich arbeiten Strategie & Wertversprechen Arbeitnehmervertreter Vielfalt und Chancengleichheit Mitarbeitergewinnung und Ausbildung

G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
	Monitoring und Nachverfolgung		Ethische Grundsätze Strategie & Wertversprechen Arbeitnehmervertreter Vielfalt und Chancengleichheit Mitarbeitergewinnung und Ausbildung Ziele
	Weitere Hintergrundinformationen		Unsere CR-Strategie > Unsere Mitarbeiterstrategie Wesentliche Themen: Mitarbeiter UNGC COP > Menschenrechte Arbeitnehmervertreter
Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Investitions- und Beschaffungspraktiken</b>			
HR1	Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.	Teilweise	Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex Ethische Grundsätze > Subunternehmer und Lieferanten
HR2	Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.	Teilweise	Wir machen keine Angaben zum Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. Diesbezügliche Informationen sind jedoch in folgendem Kapitel enthalten: Ethische Grundsätze > Subunternehmer und Lieferanten UNGC COP > Menschenrechte
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.	Teilweise	Wir machen keine Angaben zu Stunden, die Mitarbeiter insgesamt im Bereich Firmenrichtlinien und Verfahrensanweisungen, die sich auf Menschenrechte beziehen, geschult wurden. Diesbezügliche Informationen sind jedoch in folgendem Kapitel enthalten: Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex
<b>Gleichbehandlung</b>			
HR4	Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.	Teilweise	Deutsche Post DHL betreibt ein professionelles Diversity Management und setzt sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung ein. Wir veröffentlichen für diesen Bereich jedoch keine Daten. Wir machen keine Angaben zur Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen. Diesbezügliche Informationen sind in folgendem Kapitel enthalten: Vielfalt und Chancengleichheit
<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>			
HR5	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen.	Teilweise	Der Verhaltenskodex gilt in Abstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Ethische Grundsätze
<b>Kinderarbeit</b>			
HR6	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen.	Vollständig	Wir gehen davon aus, dass in unserem Unternehmen keine spezifischen Risiken in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit bestehen. Der Verhaltenskodex gilt in Abstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Ethische Grundsätze

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Zwangs- und Pflichtarbeit</b>			
HR7	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.	Vollständig	Wir gehen davon aus, dass in unserem Unternehmen keine spezifischen Risiken in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit bestehen. Der Verhaltenskodex gilt in Abstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.  Ethische Grundsätze
<b>Sicherheitspraktiken</b>			
HR8	Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde.	Nicht berichtet	
<b>Rechte der Ureinwohner</b>			
HR9	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden und ergriffene Maßnahmen.	Nicht berichtet	Dies ist kein wesentliches Thema für Deutsche Post DHL.
<b>Gesellschaftlich: Gesellschaft</b>			
G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
DMA 50	Angaben zum Managementansatz 50	Vollständig	Unser Ansatz zu gesellschaftlichen Themen wird in den folgenden Kapiteln beschrieben:  Ethische Grundsätze  Im Dialog mit unseren Stakeholdern  Gesellschaft  Gesellschaft  Ziele  Strategie  Ethische Grundsätze  <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html</a>  Unternehmensverantwortung managen  Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen  Ethische Grundsätze  <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html</a>  Im Dialog mit unseren Stakeholdern  Partnerschaftlich arbeiten  Vorreiterrolle demonstrieren  Unsere Gesellschaft – unser Beitrag  Katastropheneinsatzteams  Get Airports Ready for Disaster  Globale Partnerschaft mit Teach for All  Partnerschaft mit Teach First Deutschland  Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer  Lokale gesellschaftliche Projekte  Für Bonn. In Bonn.

G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
	Monitoring und Nachverfolgung		Ethische Grundsätze <a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/corporate-governance/verhaltenskodex.html</a> Katastropheneinsatzteams Get Airports Ready for Disaster Lokale gesellschaftliche Projekte Für Bonn. In Bonn. Ziele
	Weitere Hintergrundinformationen		UNGC COP > Korruptionsbekämpfung Unsere CR-Strategie > GoHelp - Katastrophenmanagement Unsere CR-Strategie > GoTeach - Bildung fördern Unsere CR-Strategie > Lokale gesellschaftliche Projekte Wesentliche Themen: Society - GoHelp und GoTeach
Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Gemeinwesen</b>			
S01	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.	Nicht berichtet	
<b>Korruption</b>			
S02	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.	Teilweise	Wir machen keine Angaben zu Prozentzahl und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Risiken hin untersucht wurden. Wir haben jedoch eine klare Haltung gegen Korruption in unserem Verhaltenskodex, festgeschrieben. Er ist Gegenstand von Schulungen für alle Mitarbeiter: Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex
S03	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden.	Vollständig	Unser Verhaltenskodex, einschließlich Korruptionsbekämpfung, ist Gegenstand einer Schulung für alle Mitarbeiter. Alle Führungskräfte müssen außerdem an Schulungen zur Antikorruptionsrichtlinie und den Standards für Geschäftsethik teilnehmen. Informationen sind in den folgenden Kapiteln enthalten: Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex UNGC COP > Korruptionsbekämpfung
S04	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen.	Nicht berichtet	
<b>Politik</b>			
S05	Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern Vorreiterrolle demonstrieren
S06	Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.	Nicht berichtet	Zurzeit liegen keine Angaben auf Konzernebene vor.
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
S07	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.	Nicht berichtet	

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Einhaltung der Gesetze</b>			
SO8	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.	Nicht berichtet	Zurzeit liegen keine Angaben auf Konzernebene vor.
<b>Gesellschaftlich: Produktverantwortung</b>			
G3 DMA	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
DMA PR	Angaben zum Managementansatz PR	Fully	Unser Ansatz zu Aspekten der Produktverantwortung wird in den jeweiligen Kapiteln beschrieben:  Unsere CR-Strategie Ethische Grundsätze Im Dialog mit unseren Stakeholdern Grüne Lösungen für unsere Kunden
	Ziele und Leistungen		Ethische Grundsätze Ziele
	Strategie		Ethische Grundsätze
	Verantwortung der Organisation		Unternehmensverantwortung managen
	Schulungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen		Ethische Grundsätze
	Monitoring und Nachverfolgung		Ethische Grundsätze Im Dialog mit unseren Stakeholdern Ziele
Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
<b>Gesundheit und Sicherheit der Kunden</b>			
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.	Nicht berichtet	
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.	Nicht berichtet	
<b>Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>			
PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen.	Vollständig	Wir halten Kennzeichnungsvorschriften gemäß der Regelung zum Transport von Gefahrgütern sowie der Regelung zur Kennzeichnung von Verpackungsmaterialien ein.  Informationen zu den Auswirkungen unserer Leistungen auf Nachhaltigkeit sind in folgendem Kapitel enthalten:  Grüne Lösungen für unsere Kunden

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Nicht berichtet	
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit.	Vollständig	Im Dialog mit unseren Stakeholdern
<b>Werbung</b>			
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring.	Teilweise	Ethische Grundsätze UNGC COP
PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, nicht einhalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen.	Nicht berichtet	
<b>Schutz der Kundendaten</b>			
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust.	Teilweise	Ethische Grundsätze > Datenschutz  Wir berichten keine Zahlen bezüglich des Schutzes von Kundendaten.
<b>Einhaltung von Gesetzesvorschriften</b>			
PR9	Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.	Vollständig	Es gab keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.
<b>GRI-Ergänzungen für den Logistik- und Transportsektor</b>			
LT1	Anzahl der Schiffe unter der Kontrolle der berichtenden Organisation, aufgeführt nach Flaggenstaat	Vollständig	Da wir keine eigenen Schiffe besitzen oder betreiben, ist dies für Deutsche Post DHL nicht relevant.
LT2	Flottenzusammensetzung	Vollständig	CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte (Flugzeug- und Straßenflotte)
LT3	Beschreibung von Richtlinien und Programmen zum Management von Umwelteinflüssen, einschließlich  1) Initiativen zu nachhaltigem Transport (z. B. Hybrid-Fahrzeuge);  2) Güterverlagerung;  3) Routenplanung	Vollständig	CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Netzwerke  CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte
LT4	Beschreibung von Initiativen zur Nutzung von erneuerbaren Energiequellen und zur Steigerung der Energieeffizienz	Vollständig	CO <sub>2</sub> -Emissionen und CO <sub>2</sub> -Effizienz-Index  CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern  Mitarbeiter mobilisieren  Grüne Lösungen für unsere Kunden
LT5	Beschreibung von Initiativen zur Kontrolle von Emissionen im Stadtraum im Zusammenhang mit dem Straßenverkehr (z. B. Nutzung alternativer Kraftstoffe, Häufigkeit der Fahrzeugwartung, Fahrstile usw.)	Vollständig	CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte  Weitere Umweltauswirkungen

Leistungs-indikator	Beschreibung	Berichtet	Verweis/Direkte Antwort
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)	Teilweise	CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Netzwerke CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte
LT7	Beschreibung von Richtlinien und Programmen zur Bewältigung/Beseitigung von Lärm	Teilweise	Weitere Umweltauswirkungen > Lärm CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte  Wir haben in modernste Technologien investiert (z. B. in die Einführung von B757, B767 und B777) und arbeiten eng mit den zuständigen Behörden zusammen, um, soweit möglich, Verfahren zur Beseitigung von Lärm zu entwickeln. Das können betriebliche Abläufe zur Beseitigung von Lärm sein (z. B. Continuous Descent Approach, CDA) oder die Entwicklung von bevorzugten Routen, die dicht besiedelte Gebiete umfahren, so weit das möglich ist.
LT8	Beschreibung der Umwelteinflüsse durch die wichtigsten Komponenten der Transportinfrastruktur (z. B. Züge) und der Immobilien der berichtenden Organisation	Teilweise	CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Netzwerke CO <sub>2</sub> -Effizienz verbessern > Flotte
LT9	Beschreibung von Richtlinien und Programmen zur Festlegung von Arbeits- und Ruhestunden, Ruhebereichen und Urlaub für Mitarbeiter, die Flotten fahren und betreiben	Vollständig	Wir halten nationale Gesetze und Bestimmungen zur Festlegung von Arbeits- und Ruhestunden, Ruhebereichen und Urlaub ein.
LT10	Beschreibung von Ansätzen zur Bereitstellung von Einrichtungen, die es den Mitarbeitern erlauben, während der Arbeit ihre persönliche Kommunikation aufrechtzuerhalten	Teilweise	Deutsche Post DHL verfolgt keine umfassende Strategie bezüglich der persönlichen Kommunikation von mobilen Mitarbeitern. Unsere Mitarbeiter stehen jedoch per Handy im Kontakt zur Transportaufsicht. 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)	Vollständig	Arbeitsschutz
LT12	Anzahl der Todesfälle im Straßenverkehr von Fahrern und Drittparteien pro Millionen Fahrkilometer	Teilweise	Wir veröffentlichen die Gesamtanzahl von arbeitsplatzbezogenen Todesfällen im Berichtszeitraum:  Arbeitsschutz
LT13	Auflistung der Fälle, in denen Schiffe von Hafenspektoren 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)	Vollständig	Da wir keine eigenen Schiffe besitzen oder betreiben, ist dies für Deutsche Post DHL nicht relevant.
LT14	Beschreibung von Richtlinien und Programmen für die öffentliche Zugänglichkeit von Postdiensten (z. B. Entfernung zu Postämtern und Briefkästen)	Vollständig	<a href="http://www.dp-dhl.com/reports/2009/gb/de/konzernlagebericht/qualitaet.html">http://www.dp-dhl.com/reports/2009/gb/de/konzernlagebericht/qualitaet.html</a>
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	Vollständig	Katastropheneinsatzteams
LT16	Kriterien zur Auswahl von Personalvermittlungen: Wie verhalten sich diese Kriterien zu den geläufigen internationalen Standards wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)?	Teilweise	Ethische Grundsätze

<b>Leistungs-indikator</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Berichtet</b>	<b>Verweis/Direkte Antwort</b>
LT17	Beschreibung von umgesetzten Maßnahmen zur Gewährleistung der Einkommenssicherheit und Beschäftigungskontinuität für Mitarbeiter, die wiederholt, jedoch nicht dauerhaft angestellt/ beauftragt werden	Teilweise	Mitarbeitergewinnung und Ausbildung Ethische Grundsätze > Unser Verhaltenskodex

**Key**

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Verweise auf den Bereich Verantwortung der Unternehmenswebseite: <http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html>  
 Verweise auf den Geschäftsbericht beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2010: <http://www.dp-dhl.com/reports/2010/geschaeftsbericht/index.html>

Kernindikatoren sind fett gedruckt (z. B. EC1).

## UNGC COP

### **Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact**

Deutsche Post DHL übernimmt Verantwortung und will einen positiven Beitrag zum Weltgeschehen leisten. Diese Prinzipien sind in unserer Konzernstrategie 2015 verankert.

Im Jahr 2006 hat Deutsche Post DHL 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. Wir sind ein aktives Mitglied des deutschen UNGC-Netzwerks.

Seit unserem offiziellen Beitritt zum Global Compact erkennen wir dessen zehn Prinzipien an und unterstützen diese kontinuierlich. Wir engagieren uns für den Schutz der Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs.

Die vorliegende vierte Fortschrittsmitteilung legt dar, was wir seit unserem letzten Bericht erreicht haben. Sie deckt den geänderten Berichtsperioden entsprechend den Zeitraum von Januar bis Dezember 2010 ab.

---

## Menschenrechte

### Prinzipien

**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.

### Selbstverpflichtung

Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und führen die Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht. Wir wollen bevorzugter Arbeitgeber unserer Branche werden, eine Kultur des gegenseitigen Respekts pflegen und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern:

- Einbindung in eine gemeinsame Unternehmenskultur
- Gesundheit und Sicherheit

### Leitlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Konzerngesundheitsrichtlinie
- Global-Road-Safety-Initiative

### Aktionen

- Aufnahme des aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten in neue Lieferantenverträge
- Gesundheitsförderungskampagne, Ausweitung der Messmethoden im Rahmen der Konzerngesundheitsrichtlinie
- Im Leitprinzip „Respekt und Resultate“ der Konzernstrategie 2015 verankerte Unternehmenswerte

### Ergebnisse

- Schulung von Einkäufern zum Verhaltenskodex für Lieferanten
  - Das Workshop-Toolkit für Führungskräfte zur Strategie 2015 „Unser Potenzial erschließen“ behandelt das Leitprinzip „Respekt und Resultate“.
  - 30.000 – 40.000 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Deutschland pro Jahr
  - DPDHL Corporate Health Award
  - Deutscher Unternehmenspreis für Gesundheit
  - (External) Corporate Health Award (EuPD, Handelsblatt)
  - Erneuerung der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Straßenverkehrssicherheit
-

---

## Arbeitsnormen

### Prinzipien

**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.

### Selbstverpflichtung

Wir respektieren die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Übereinstimmung mit nationaler Gesetzgebung und Praktiken.

- Arbeitnehmervertreter

### Leitlinien

- 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
- Einbindung in eine gemeinsame Unternehmenskultur
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern
- Deutsche Post DHL Forum und Europäischer Ausschuss für Sozialen Dialog für den Postsektor

### Aktionen

- Förderung des Deutsche Post DHL Forums
- Abschluss von Gehaltsabkommen in Deutschland
- Wettbewerbsvorteil durch Vielfalt
- Führungskräfteentwicklung
- Berufsausbildung
- Präsentation und Online-Schulung für den Workshop zum Verhaltenskodex enthalten die ausdrückliche Erklärung der Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit.

### Ergebnisse

- Detaillierte Bezugnahme auf die Kernarbeitsnormen der ILO in offizieller Präsentation und Unterlagen für die Grundschulung zum Verhaltenskodex
  - Durchführung der Mitarbeiterbefragung mit einer Beteiligungsrate von 79 %
  - Regelmäßige Überprüfung der Nutzung der Workshop-Präsentation und -Schulung im konzernweiten Intranet
-

---

## Umwelt

### Prinzipien

**Prinzip 7:** Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

**Prinzip 8:** Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

**Prinzip 9:** die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

### Selbstverpflichtung

Wir erkennen den Einfluss unserer Transport- und Logistikaktivitäten auf die Umwelt an. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens zu minimieren, und konzentrieren uns dabei auf die CO<sub>2</sub>-Effizienz und den Klimawandel.

### Leitlinien

- Konzernweite Umweltrichtlinie und Leitlinien zur Verbesserung der Umweltleistung bei Deutsche Post DHL
- Umweltschutzprogramm GoGreen
- Erfassungs- und Kontrollsystem („Carbon Accounting und Controlling) für CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Sechs-Stufen-Prozess zum Umweltmanagement
- Regelmäßiges GoGreen-Management-Board und Integration der CO<sub>2</sub>-Effizienz in Managementprozesse
- Mitglied in einschlägigen Organisationen wie dem World Business Council for Sustainable Business Development oder dem Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)

### Aktionen

- Ziel: Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz um 30 % bis 2020
- Effizienzsteigerung unserer Flotten und Gebäude, Tests mit und Einsatz von alternativen Technologien und Kraftstoffen
- Optimierung der Netzwerke und der Kapazitätsauslastung
- Mobilisierung der Mitarbeiter durch Aufklärungskampagnen, Aktionen und Anreizsysteme
- Ziel: Anzahl der unter ISO 14001-geprüften Systemen arbeitenden Mitarbeiter erhöhen
- Erweiterung des Angebots an grünen Produkten einschließlich effizienter Logistiklösungen und CO<sub>2</sub>-neutraler Versandservices mit dem Start des ersten eigenen Klimaschutzprojekts des Konzerns in Lesotho

### Ergebnisse

- Deutsche-Post-DHL-CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index 2010 mit einem Wert von 88
  - Die Anzahl der Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben stieg auf über 3.000
  - Der Anteil der Mitarbeiter in nach ISO 14001 zertifizierten Betrieben blieb stabil bei 49 %
  - Mitarbeiterbefragung: 60 % der Mitarbeiter bestätigten, dass ihre Teams Energiesparmaßnahmen am Arbeitsplatz eingeführt haben.
  - 1,7 Milliarden CO<sub>2</sub>-neutrale GOGREEN-Sendungen im Jahr 2010
  - Deutsche Post DHL lag 2010 auf dem 2. Platz des weltweiten Carbon-Disclosure-Leadership-Index und wird weiter im Dow-Jones-Sustainability-World-Index und FTSE4Good-Index gelistet
-

---

## Korruptionsbekämpfung

### Prinzipien

**Prinzip 10:** Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

### Selbstverpflichtung

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.

### Leitlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Anti-Korruptionsrichtlinien
- Einhaltungsnormen für Dritte
- Das Compliance-Management-System von Deutsche Post DHL wurde erweitert. Es besteht aus:
  - dem Konzern-Compliancebeauftragtem (CCO)
  - dem Compliance Committee, zuständig für das Compliance-Management bei Deutsche Post DHL. Der Konzern-Compliancebeauftragte sitzt diesem Komitee vor. Es entscheidet über die strategische Ausrichtung und Entwicklung des Compliance-Managements und befasst sich mit Meldungen über regelwidriges Verhalten innerhalb des Unternehmens
  - dem Global Compliance Office und den regionalen Compliance Offices
  - einem Integrity Board, das sich aus internen und externen Experten zusammensetzt

### Aktionen

- Weltweit steht eine anonyme Beschwerde-Hotline zur Verfügung; Informationen werden im Intranet veröffentlicht.
- Folgeaktivitäten zur Förderung des Rollouts der Anti-Korruptionsrichtlinien und -schulung.
- Ein Due-Diligence-Verfahren auf der Grundlage des Fragebogens zur Sorgfaltspflicht für Vertreter, Joint Ventures und Berater wurde umgesetzt.
- Seit dem 1. September 2010 unterstützt ein Konzern-Compliancebeauftragter die Bemühungen des Konzerns, die Compliance-Organisation weiter auszubauen.
- Compliance-Risiken werden ermittelt und der organisatorische Aufbau dargestellt.

### Ergebnisse

- Das Global Compliance Office untersucht Beschwerden in Zusammenarbeit mit der internen Prüfstelle
  - Führungskräfte erhalten die Anti-Korruptionsrichtlinien und die dazugehörige obligatorische Schulung.
  - Die Durchführung der Anti-Korruptionsschulungen wird anhand monatlicher Berichte auf dem globalen E-Learning-Portal kontrolliert.
  - Das Global Compliance Office entwickelt die Einhaltungsnormen für Drittparteien weiter.
  - Überprüfung bestehender Compliance-Verfahren als Teil der Ermittlung von Compliance-Risiken
  - Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI)
-

<b>VERPFLICHTUNG</b>	Aussage zu spezifischen Punkten in unserer Selbstverpflichtung
<b>LEITLINIEN</b>	Beschreibung der Richtlinien, Programme und Managementsysteme
<b>AKTIONEN</b>	Beschreibung praktischer Maßnahmen im Berichtszeitraum
<b>ERGEBNISSE</b>	Beschreibung der Systemeffekte und substantieller Auswirkungen von Maßnahmen

## Prüfbescheinigung

### Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung<sup>1</sup>

#### An die Deutsche Post AG, Bonn

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit ausgewählter Daten der Online Version des „Corporate Responsibility Report 2010“ (CR-Bericht) der Deutsche Post AG, Bonn, durchgeführt.<sup>2</sup>

Auftragsgemäß bezog sich unsere betriebswirtschaftliche Prüfung auf ausgewählte Webseiten und Angaben im Abschnitt „Verantwortung“ der Konzernwebsite von DPDHL [www.dp-dhl.com](http://www.dp-dhl.com). Sofern unsere Prüfung die gesamten Inhalte der Webseiten abdeckt, werden diese Webseiten mit dem Symbol  gekennzeichnet, während das Symbol  Webseiten kennzeichnet, bei denen nur ausgewählte Informationen, die am Ende der entsprechenden Webseite spezifiziert werden, von unserer Prüfung erfasst wurden.

#### 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,
- 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 mit dem Symbol  oder  gekennzeichneten ausgewählten Webseiten 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.

<sup>1</sup> Übersetzung des „Independent Assurance Report“ - der englische Text ist maßgeblich

<sup>2</sup> Unser Auftrag bezieht sich auf die englische Fassung des CR-Berichts im Abschnitt „Verantwortung“ der Konzernwebsite von DPDHL [www.dp-dhl.com](http://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.

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 mit dem Symbol  oder  gekennzeichneten ausgewählten Webseiten und Angaben von den oben genannten Kriterien ein. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Durchsicht von Dokumenten und Interviews mit Verantwortlichen in Bezug auf CR-Strategie, CR-Programm, CR-Management und Stakeholder Engagement;
- Teilnahme an den Stakeholderdialogen am Nachhaltigkeitstag der Deutschen Post DHL am 24. Februar 2011 in Bonn;
- Befragung von Mitarbeitern der Bereiche Politik und Unternehmensverantwortung, Einkauf, Ideenmanagement, Personal, Real Estate, konzernweites Fuhrparkmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Befragung von Vertretern der Unternehmensbereiche BRIEF, EXPRESS, GLOBAL FORWARDING/FREIGHT und SUPPLY CHAIN hinsichtlich des Prozesses zur Erstellung des CR-Berichts sowie über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Untersuchung der Entwicklung relevanter Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der ausgewählten Daten und Angaben, auf Ebene der Konzernzentrale sowie für ausgewählte Daten auf Standortebene in Staines und Brüssel (CO<sub>2</sub> Emissionen und CO<sub>2</sub>-Effizienz), Paris und London (Fuhrpark) sowie Bonn (diverse Angaben);
- Abgleich ausgewählter Daten mit den entsprechenden Angaben im Geschäftsbericht 2010;
- Stichprobenhafte Einholung von Nachweisen für einzelne Angaben, u.a. durch Einsichtnahme in interne Dokumente, externe Berichte, Verträge und Rechnungen 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 mit dem Symbol  oder  gekennzeichneten ausgewählten Webseiten 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:



# OFT GESTELLTE FRAGEN

## Häufig gestellte Fragen zur Unternehmensverantwortung bei Deutsche Post DHL

### Allgemein

#### Was bedeutet Corporate Responsibility für Deutsche Post DHL?

Corporate Responsibility (CR) oder Unternehmensverantwortung ist eines der Schwerpunktthemen unserer > **Konzernstrategie 2015** ([http://www.dp-dhl.com/en/about\\_us/strategy.html](http://www.dp-dhl.com/en/about_us/strategy.html)). 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.

Unser Ansatz zum Thema Nachhaltigkeit sowie unsere CR-Strategie richtet sich nach dem Bericht „*Unsere gemeinsame Zukunft*“ der Vereinten Nationen aus dem Jahre 1987, auch bekannt als der Brundtland-Bericht.

Weitere Informationen zu unserer CR-Strategie finden Sie im Bereich Strategie.

#### Wer ist bei Deutsche Post DHL für das Thema Unternehmensverantwortung verantwortlich?

Auf Konzernebene ist der Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung mit der Formulierung der CR-Strategie und der Entwicklung von übergreifenden CR-Richtlinien beauftragt. Der Bereichsleiter untersteht direkt dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Appel. Das Sponsors Board unseres GoGreen-Programms setzt sich aus Führungskräften aller Unternehmensbereiche zusammen und wird vom Vorstandsvorsitzenden persönlich geleitet.

Diese zentralen Stellen werden von den CR-Managern der einzelnen Unternehmensbereiche unterstützt. Experten für Fachaufgaben – darunter Einkauf und Beschaffung, Flotten- und Gebäudemanagement – sind in alle relevanten Entscheidungen eingebunden und nehmen an den entsprechenden Gremien- und Vorstandssitzungen teil. Mitarbeiterteams der Deutschen Post DHL übernehmen die Umsetzung der CR-Programme und -Leitlinien in allen Ländern und Territorien, in denen der Konzern aktiv ist. Sie beobachten darüber hinaus die Situation in ihrem jeweiligen Land oder ihrer Region und übermitteln ihre Eindrücke und Vorschläge an das CR-Team in unserer Konzernzentrale. Neben diesen konkret mit der Umsetzung der konzernweiten CR-Strategie, den CR-Programmen und -Leitlinien beauftragten Personen spielen alle unsere Mitarbeiter eine wichtige Rolle auf unserem Weg zu einem der führenden Unternehmen auch im Bereich Unternehmensverantwortung.

### **Welche Prioritäten verfolgt Deutsche Post DHL im Bereich Unternehmensverantwortung?**

Im Rahmen unserer CR-Strategie haben wir zusammen mit unseren wichtigsten Stakeholdern eine Reihe wichtiger Themen identifiziert, die

- für unser Unternehmen und unsere Branche von besonderer Bedeutung sind,
- die Ziele unserer Strategie 2015 unterstützen,
- den Anforderungen unserer Kunden und anderer Stakeholder entsprechen
- auf unseren besonderen Stärken und Möglichkeiten aufbauen (d. h. unserer weltweiten Aufstellung und lokalen Präsenz, unseren logistischen Kernkompetenzen und dem Engagement unserer Mitarbeiter).

Unsere CR-Strategie trägt diesen wichtigen Themen Rechnung. Drei Schwerpunktprogramme behandeln die Bereiche Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildungsförderung: GoGreen, GoHelp und GoTeach. Weitere Informationen finden Sie im Bereich CR-Strategie.

### **Wie lassen sich die Leistungen von Deutsche Post DHL im Bereich Unternehmensverantwortung mit denen der größten Mitbewerber auf dem Markt vergleichen?**

Wir wollen unsere CR-Leistung stetig in allen Bereichen verbessern, die wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern als wichtige Themen identifiziert haben.

Unsere Kunden differenzieren uns auch anhand unserer Leistungen in diesem Bereich gegenüber unseren Mitbewerbern. Wir sehen Unternehmensverantwortung als ein Gebiet, auf dem wir Resultate sowohl durch unsere eigenen Handlungen als auch durch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Organisationen erzielen wollen. Daher sind wir Mitglied in einer Reihe von Branchenorganisationen und führen darüber hinaus auch bilaterale Diskussionen.

Wir sind stolz auf unsere vielfältigen CR-Aktivitäten und die beachtliche Unterstützung unserer Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Gesellschaft. So waren wir z. B. das erste große Logistikunternehmen mit CO<sub>2</sub>-neutralen Produkten und einem messbaren CO<sub>2</sub>-Effizienzziel. Unser umfassendes GoGreen-Programm thematisiert den Umweltschutz. Als Zeichen unserer gesellschaftlichen Verantwortung haben wir das Katastrophenmanagementprogramm GoHelp initiiert und mit GoTeach ein Schwerpunktprogramm zur Verbesserung der Bildungsqualität ins Leben gerufen.

Weitere Informationen zu unseren CR-Leistungen und ihrer Einstufung im Vergleich zu unseren Wettbewerbern finden Sie unter Rankings und Ratings sowie unter Preise und Auszeichnungen.

## **Mitarbeiter**

### **Auf welchen Prinzipien basiert 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 ermöglichen unseren Beschäftigten, sich lohnenden Herausforderungen zu stellen, mit ihren Ideen und Fähigkeiten Dinge zu bewegen und stolz auf die gesellschaftlichen Beiträge ihres Unternehmens zu sein
- 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?**

Eines der Ziele in unserer langfristigen Konzernstrategie, der Strategie 2015, ist die Entwicklung von Deutsche Post DHL zum bevorzugten Arbeitgeber der Branche. Jedes Jahr führen wir eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Die hohe Beteiligung von 79 % im vergangenen Jahr (2009: 76 %) zeigt, dass unsere Mitarbeiter diesem Feedback-Instrument zunehmend Bedeutung beimessen.

73 % der Mitarbeiter gaben 2010 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.

### **Hat Deutsche Post DHL einen Verhaltenskodex?**

Im Jahr 2006 haben wir einen Verhaltenskodex als verbindliche weltweite Norm für alle Unternehmensbereiche eingeführt. Der Verhaltenskodex spiegelt unsere Verpflichtung zu integerem, verantwortlichem Handeln in Übereinstimmung mit hohen ethischen Standards und der jeweiligen nationalen Gesetzgebung wider. Er ist an internationalen Abkommen und Prinzipien ausgerichtet, wie 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.

### **Sind Chancengleichheit und Vielfalt in den Strategien von Deutsche Post DHL verankert?**

Chancengleichheit und Vielfalt haben bei Deutsche Post DHL eine lange Tradition. Seit 2006 ist dies auch in unserem Verhaltenskodex verankert und wird im Rahmen der Diversity Strategie umgesetzt. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem jeder seinen Beitrag leisten kann – durch persönliches Potenzial, Talent und Einsatzfreude, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, religiöser oder sexueller Orientierung.

### **Welche Rolle spielt das Thema Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit bei Deutsche Post DHL?**

Gesundheitsmanagement ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Wir kommunizieren das Thema „Führung und Gesundheit“ in Trainings und Präsentationen im Rahmen unserer Führungskräfteentwicklung (z. B. International Leadership Program) und sensibilisieren unsere Führungskräfte für die Auswirkungen, die ihr Verhalten auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben kann.

Zudem führen wir systematische Analysen zu Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz durch. Dabei legen wir den Fokus auf gesundheitsfördernde (salutogenetische) Aspekte der Arbeit und unterstützen diese durch entsprechende Initiativen.

In Abstimmung mit der „Global Business Coalition on HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria“ beteiligen wir uns außerdem aktiv am Kampf gegen Infektionskrankheiten (siehe Gesundheitsmanagement).

### **Gibt es weltweit einheitliche Richtlinien oder Standards zum Gesundheitsmanagement?**

Seit 2007 legen wir in unserer Corporate Health Policy klare Richtlinien zum Gesundheitsmanagement in unserem Unternehmen fest und prüfen deren Umsetzung mithilfe konzernweiter Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Mit der Unterzeichnung der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der Europäischen Union und des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns zu gesundheitsbewusstem Denken und Handeln verpflichtet. Zudem sind wir auditiertes Mitglied der Netzwerke „Enterprise for Health“ und „Unternehmen für Gesundheit“.

Nach unserem Verständnis beinhaltet Gesundheit nicht nur die Abwesenheit von Krankheit, sondern das körperliche, mentale und soziale Wohlbefinden sowie die Fähigkeit und Motivation zu einem wirtschaftlich und gesellschaftlich aktiven Leben (Chartas von Ottawa und Bangkok).

Wir achten die Erklärung zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, die 1998 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) veröffentlicht wurde (siehe Gesundheitsmanagement).

### **Gelten bei Deutsche Post DHL bestimmte Richtlinien zur Straßenverkehrssicherheit?**

Deutsche Post DHL verfügt über einen konzernweiten verbindlichen Road Safety Code. Er soll dazu beitragen, dass unsere Mitarbeiter

- sich im Straßenverkehr verantwortungsbewusst verhalten,
- Verkehrsregeln respektieren und befolgen,
- defensiv und vorausschauend fahren und ihren Fahrstil an die Verkehrslage anpassen,
- auf alle Verkehrsteilnehmer Rücksicht nehmen,
- besonders auf Kinder und andere schwächere Verkehrsteilnehmer achten,
- sich niemals unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen im Straßenverkehr bewegen und
- die Verkehrssicherheit unserer Fahrzeuge mit sicherstellen.

Im September 2006 haben wir die Europäische Charta für die Straßenverkehrssicherheit unterzeichnet. Seitdem setzen wir uns konzernweit noch intensiver für mehr Sicherheit auf der Straße ein. Im Rahmen unseres Konzepts zur Arbeitssicherheit und unserer Global Road Safety Initiative führen wir Kampagnen durch, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter im Straßenverkehr sowohl während der Arbeitszeit als auch im privaten Lebensumfeld zu erhöhen.

### **Wozu braucht Deutsche Post DHL ein Werteversprechen als Arbeitgeber?**

Menschen bewegen Logistik. Der Erfolg von Deutsche Post DHL ist verbunden mit den Menschen, die wir für unser Unternehmen gewinnen und an uns binden können. Wir suchen gezielt nach hoch qualifizierten Mitarbeitern, die sich mit unseren Werten identifizieren. Unser konzernweites Werteverprechen als Arbeitgeber unterstützt uns bei der Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern, um den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sicherzustellen.

Bei der Gewinnung guter Mitarbeiter müssen wir uns zahlreichen Herausforderungen stellen. In Industrieländern gibt es nicht genug qualifizierte Bewerber; auch in den Entwicklungsländern ist der Wettbewerb sehr intensiv. Erfolg haben nur Unternehmen, die sich glaubwürdig als attraktiver Arbeitgeber positionieren und von der Konkurrenz differenzieren können. Unser internationales DHL-Werteverprechen als Arbeitgeber ist die Grundlage für unsere Kommunikation mit relevanten Zielgruppen auf der ganzen Welt und unterstützt uns dabei, in und außerhalb unseres Sektors ein bevorzugter Arbeitgeber zu werden.

## **Umwelt**

### **Was ist das GoGreen-Programm von Deutsche Post DHL?**

Mit dem GoGreen-Programm wollen wir die Auswirkungen unseres Geschäftes auf die Umwelt minimieren. Wir verfolgen beim Umweltschutz einen ganzheitlichen Ansatz mit einer Reihe von Aktivitäten z. B. zur Luftreinhaltung, Lärminderung, im Abfallmanagement und beim Papier- und Wasserverbrauch. Unser Ansatz für ganzheitlichen Umweltschutz und Nachhaltigkeit wird durch den Sechs-Stufen-Prozess zum Umweltmanagement definiert; hier ist ein wichtiger Bestandteil die Umweltzertifizierung unserer Standorte gemäß ISO 14001.

Angesichts der durch unsere Geschäftsaktivitäten generierten CO<sub>2</sub>-Emissionen ist der Klimaschutz jedoch der Hauptaspekt von GoGreen. Wir haben uns als erstes Logistikunternehmen ein konkretes, messbares und freiwilliges Ziel zum Ausstoß von CO<sub>2</sub> gesetzt: Bis 2020 will der Konzern die CO<sub>2</sub>-Effizienz der eigenen Geschäftsaktivitäten wie auch die der Subunternehmer um 30 Prozent verbessern. Das heißt, dass Deutsche Post DHL die Emissionen pro verschicktem Brief oder Paket, pro transportierter Tonne oder pro Quadratmeter genutzter Fläche um 30 Prozent im Vergleich zu 2007 reduzieren wird.

**Wie wird gewährleistet, dass das GoGreen-Programm im gesamten Unternehmen umgesetzt wird?**

Genau wie bei anderen weltweiten Programmen sind wir auch hier auf unsere Führungskräfte angewiesen, die mit gutem Beispiel voran gehen. Unser Vorstandsvorsitzender Herr Appel hat das konzernweite GoGreen-Programm im April 2008 verkündet und mittlerweile zu einem festen Bestandteil unserer Konzernstrategie erklärt. Da das GoGreen-Programm konzernweit gilt, haben alle Unternehmensbereiche Ziele definiert und eigene Maßnahmen entwickelt, um die CO<sub>2</sub>-Effizienz zu verbessern – das geschieht in den Bereichen Netzwerkoptimierung, Modal Shift, Flottenmodernisierung, Test und Einsatz alternativer Technologien und Kraftstoffe sowie Energieeffizienzoptimierung in Gebäuden.

Alle Unternehmensbereiche müssen in regelmäßigen Business Review Meetings gegenüber dem Vorstand über ihre GoGreen-Kennzahlen und den Fortschritt der Maßnahmen berichten. Unsere Mitarbeiter motivieren wir konzernweit, an Effizienzsteigerungsmaßnahmen teilzunehmen. Dabei setzen wir auf wichtige Richtlinien (z. B. zum Thema Recyclingpapier oder Biokraftstoffe), auf Information und Aktionen.

**Wie viel investiert Deutsche Post DHL in das GoGreen-Programm? Wirkt sich das auf die Preise der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens aus?**

Anders als bei anderen Unternehmen ist unser Umweltschutzprogramm nicht an einen konkreten Betrag geknüpft. Der Konzern berücksichtigt – anstelle einer einmaligen Investition – bei wichtigen Investitionen und Einkaufsentscheidungen Kriterien zur CO<sub>2</sub>-Effizienz. GoGreen soll mehr und mehr in unsere täglichen Geschäftsentscheidungen integriert werden. Entsprechende Investitionen werden deswegen nicht gesondert ausgewiesen. So gehört beispielsweise die Investition in eine moderne Boeing 777, die eine Boeing des Typs 727 ersetzt, durchaus zu unseren laufenden Geschäftsinvestitionen, hat aber eine deutlich positive Auswirkung auf unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz.

Zur Verankerung von GoGreen gibt es ein zentrales Team und verantwortliche Ansprechpartner in den Unternehmensbereichen und -abteilungen. Darüber hinaus werden grüne Pilotprojekte jährlich mit einem zentralen Budget im einstelligen Millionenbereich gefördert. Wir haben außerdem unsere Forschungsaktivitäten im DHL Innovation Center gebündelt, um die Umsetzung innovativer Technologien im Konzern kontinuierlich vorwärts zu bringen. Da wir mit dem Umweltschutzprogramm GoGreen auf die Verbesserung der Effizienz setzen, steigen die Preise unserer Produkte und Dienstleistungen in der Regel nicht.

**Welche grünen Lösungen bietet Deutsche Post DHL seinen Kunden an?**

Die Kunden von Deutsche Post DHL profitieren von den Fortschritten der Effizienzverbesserung als Teil des GoGreen-Programms. Darüber hinaus bieten wir Lösungen und Beratungsleistungen für effiziente Logistik und den CO<sub>2</sub>-neutralen Versand an. Wir haben als erstes Logistikunternehmen eine Reihe von CO<sub>2</sub>-neutralen GOGREEN-Produkten und -Dienstleistungen eingeführt. Wenn sich ein Kunde entscheidet, Briefe, Pakete oder Waren auf CO<sub>2</sub>-neutralem Weg zu versenden, berechnen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die der Transportprozess und die Bearbeitung verursachen und investieren in Klimaschutzprojekte, um diese CO<sub>2</sub>-Emissionen auszugleichen.

### **Kosten „grüne“ Lösungen mehr als konventionelle?**

„Grüne“ Lösungen stehen nicht unbedingt im Widerspruch zu Profitabilität. Im Gegenteil: Nachhaltiges Wirtschaften führt in den allermeisten Fällen mittel- und langfristig zu Kosteneinsparungen, z. B. durch niedrigeren Energie- und Kraftstoffverbrauch.

### **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 CO<sub>2</sub> erzeugen. Aus diesem Grund haben wir viel Zeit und Sorgfalt auf die Entwicklung eines Erfassungs- und Kontrollsystems für CO<sub>2</sub>-Emissionen verwendet.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass unsere Prozesse die Umwelt auch durch andere Einflüsse als den CO<sub>2</sub>-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.

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 Kontrolle aller Emissionen aus unseren Betrieben in über 220 Ländern und Territorien ist eine bedeutende und aufwändige Aufgabe. Der Hauptfokus liegt derzeit auf dem CO<sub>2</sub>-Ausstoß, doch wir arbeiten gleichzeitig am Management und Reporting für andere Umwelteinflüsse auf lokaler, regionaler und globaler Ebene.

## **Gesellschaft**

### **Welche Art der humanitären Hilfe und Katastrophenhilfe leistet Deutsche Post DHL?**

Deutsche Post DHL arbeitet mit internationalen, nationalen und lokalen Organisationen zusammen, um humanitäre Hilfe nach schwerwiegenden Naturkatastrophen wie Erdbeben, Überflutungen, Wirbelstürmen und Tsunamis zu leisten. Der Schwerpunkt unseres CR-Programms liegt dabei auf Katastrophenmanagement und ist auf zwei Kernbereiche ausgerichtet: logistische Unterstützung nach Naturkatastrophen und Katastrophenvorsorge.

Hierzu bestehen langfristige humanitäre Partnerschaften mit dem UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP).

Den sichtbarsten Beitrag leisten unsere Katastropheneinsatzteams (Disaster Response Teams, kurz DRTs), die wir unentgeltlich 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. Die Arbeit unserer Katastropheneinsatzteams wird durch weitere Unternehmens- und Mitarbeiterinitiativen nach schwerwiegenden Naturkatastrophen ergänzt.

Gemeinsam mit dem UNDP unterstützen wir außerdem lokale Behörden, die in Risikogebieten für das Katastrophenmanagement zuständig sind. Unsere Initiative „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD) bereitet Flughäfen auf den Empfang großer Mengen von Hilfsgütern nach einer möglichen Naturkatastrophe vor.

Unser Konzern stellt jedoch nicht nur logistische Unterstützung zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter investieren auch Zeit und Ressourcen in den Wiederaufbau nach Naturkatastrophen. Ein Beispiel ist unser Programm „DPDHL – We Help Each Other“ (WHEO): Getreu dem Motto dieser Initiative können Mitarbeiter überall auf der Welt diejenigen ihrer Kollegen unterstützen, deren Zuhause bei einer Naturkatastrophe oder kriegerischen Auseinandersetzungen beschädigt oder zerstört wurden.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel GoHelp.

### **Was sind die Kernelemente von GoTeach?**

Mit GoTeach setzt sich Deutsche Post DHL für die Verbesserung der Bildungsqualität auf der ganzen Welt ein und will den Zugang zu Bildung langfristig verbessern. Wir entwickeln und unterstützen Initiativen, die Bildung fördern und jungen Menschen dabei helfen, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Neben finanzieller Unterstützung bieten wir unseren Mitarbeitern mit GoTeach verschiedene Möglichkeiten, um sich ehrenamtlich in Bildungsprojekten zu engagieren und ihren Beitrag zu mehr Bildungsgleichheit zu leisten.

Die wichtigsten Initiativen im Rahmen unseres GoTeach-Programms sind:

- die Partnerschaft mit Teach First Deutschland
- die Partnerschaft mit Teach For All
- die Partnerschaft mit SOS-Kinderdörfer
- UPstairs – das Stipendiatenprogramm für Kinder unserer Mitarbeiter

Ziel dieser Initiativen ist es, Kinder und Jugendliche individuell in der Entwicklung und Stärkung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen. Gleichzeitig möchten wir langfristig qualifizierte Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen und an uns binden.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Gesellschaft.

### **Warum hat Deutsche Post DHL Bildung in das CR-Programm aufgenommen?**

Deutsche Post DHL hat ihr Bildungsprogramm GoTeach eingeführt, um sich damit für bessere Bildung und mehr Bildungsgerechtigkeit in der Welt einzusetzen. Dies tun wir aus Überzeugung, denn eine gute Bildung erhöht die Chancen jedes Einzelnen, am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilzuhaben, und ist somit entscheidend für die Entwicklung eines Landes.

Die westlichen Industrieländer stehen vor der Herausforderung, ihre Bildungssysteme und -programme an neue Anforderungen an Fähigkeiten und Kompetenzen anzupassen. Entwicklungs- und Schwellenländer haben zunächst die Aufgabe, allen Kindern den Zugang zu Grundbildung zu eröffnen. Die Ziele der Bildungspolitik in den verschiedenen Ländern haben jedoch mehr gemeinsam, als man auf den ersten Blick denken würde. Auch hoch entwickelte Länder müssen Wege finden, benachteiligte Bevölkerungsgruppen für ein erfolgreiches Berufsleben auszubilden, die Zahl der Schulabbrecher zu reduzieren und sicherzustellen, dass der soziale Hintergrund einer Person ihre Chancen auf gute Bildung und Ausbildung nicht beeinträchtigt. Vor diesem Hintergrund ist Bildung ein Schlüsselthema in allen Ländern, in denen die Ausbildung der Bürger einen entscheidenden Einfluss auf ihre berufliche und gesellschaftliche Weiterentwicklung hat.

Als großes Unternehmen mit einem hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern können wir über diese Probleme im Bildungsbereich nicht hinwegsehen und die Verantwortung hierfür anderen überlassen. Denn um als Unternehmen erfolgreich zu bleiben, sind wir weltweit auf gut ausgebildete Mitarbeiter aller Bildungsabschlüsse angewiesen.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Gesellschaft.

### **Wie unterstützt Deutsche Post DHL gesellschaftliche Projekte vor Ort?**

Lokale gesellschaftliche Projekte unserer Mitarbeiter sind ein wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Erst das Engagement, die besonderen Fähigkeiten und die Begeisterung unserer rund 470.000 Mitarbeiter weltweit geben unserer CR-Strategie ein Gesicht. Unsere Führungskräfte sind aufgefordert, dieses Engagement mit zahlreichen lokalen und regionalen gesellschaftlichen Projekten zu unterstützen und zu fördern.

Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung sind die drei Schwerpunkte unserer CR-Strategie. Unsere logistischen Kernkompetenzen, das Wissen unserer Mitarbeiter und unsere globale Präsenz kommen bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zum Tragen. 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 positive Beiträge für unser gesellschaftliches Umfeld 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 CR-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
- Projekte, die ausschließlich durch Spenden und die privaten Beiträge unserer Mitarbeiter finanziert werden
- Projekte, die von Mitarbeitern geführt und von Deutsche Post DHL über den Living Responsibility-Fonds finanziell unterstützt werden

Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, ein verlässliches System für die Erfassung der verschiedenen Beitrags- und Spendenarten von rund 470.000 Mitarbeitern in über 220 Ländern und Territorien einzurichten. Wir arbeiten derzeit daran, unsere Datenerfassung und unsere Berichterstattung 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 CR-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.

Lokale gesellschaftliche Projekte sind auf das Wissen und den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiter in den Regionen, in denen sie leben und arbeiten, angewiesen. In Anerkennung ihrer Leistung und um Projekte unserer Mitarbeiter weltweit zu fördern, haben wir den Living Responsibility-Fonds eingerichtet. Er stellt finanzielle Mittel für lokale Projekte zur Verfügung, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Die Fördersumme hängt vom Umfang des ehrenamtlichen Engagements ab und wird direkt an die Partnerorganisation ausgezahlt. Je nach Stundenzahl, die Mitarbeiter der Deutschen Post DHL freiwillig pro Jahr in ein Projekt investieren, sind Förderungen in Höhe von € 500 bis € 4.000 möglich. Der Fonds ersetzt den 2009 eingeführten Preis für Unternehmensverantwortung.

2010 haben wir außerdem die Deutsche Post DHL CEO Awards eingeführt. Neben anderen Kategorien werden in der Kategorie „Living Responsibility“ herausragende Projekte geehrt, die unsere Bemühungen im Rahmen von GoGreen, GoTeach und GoHelp unterstützen. Der Preis ist nicht mit finanziellen Leistungen verbunden.

### **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 nationaler Gesetzgebung und Praktiken für die Einhaltung der Menschenrechte ein.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact und dem Index der Global Reporting Initiative (GRI).

### **Wirtschaftliche Verantwortung**

#### **Wie lässt sich die wirtschaftliche Verantwortung von Deutsche Post DHL beziffern?**

Als Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 51 Mrd. im Jahr 2010 und rund 470.000 Mitarbeitern tragen wir in fast jedem Land und Territorium der Welt immense wirtschaftliche Verantwortung. Weitere Informationen finden Sie im Bereich Wirtschaftliche Verantwortung.

## **Feedback und kontakt**

Ihre Meinung zu unserer Berichterstattung ist uns wichtig.  
Sie können uns Ihre Ansichten gerne unter [www.dp-dhl.de/feedback](http://www.dp-dhl.de/feedback)  
mitteilen oder direkt mit uns Kontakt aufnehmen, sollten Sie Fragen haben.

Deutsche Post DHL  
Politik und Unternehmensverantwortung  
53250 Bonn  
Germany  
[CRReport@deutschepost.de](mailto:CRReport@deutschepost.de)

Weitere Informationen zu Deutsche Post DHL  
finden Sie auf unserer Internetseite: [www.dp-dhl.com](http://www.dp-dhl.com)

## **Redaktion**

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 wurde von einem Arbeiterteam aus den verschiedenen Unternehmensbereichen von Deutsche Post DHL unter der Leitung des Zentralbereichs Politik und Unternehmensverantwortung in Bonn erstellt.

Bei der Gestaltung und dem Aufbau der Website und der Redaktion der englischen Fassung unterstützte uns die Agentur Flag aus Cambridge in England. Lennon.de aus Münster sorgte für die Übersetzung und das Lektorat der deutschen Version.