

# WIR TRANSPORTIEREN VERANTWORTUNG.



# Inhalt

Der Konzern	3
Über diesen Bericht	4
<b>Vorwort des Vorstandsvorsitzenden</b>	<b>6</b>
<b>Organisation &amp; Strategie</b>	<b>8</b>
Organisation	10
Richtlinien und Prinzipien	13
Strategie und Ziele	15
Wirtschaftliche Verantwortung	20
Dialog mit unseren Stakeholdern	21
Mitgliedschaften und Partnerschaften	22
Indizes und Ratings	23
<b>Mitarbeiter</b>	<b>24</b>
Im Dialog mit dem Personalvorstand	26
Struktur unserer Mitarbeiter	27
Diversity-Management	28
Mitarbeiter gewinnen, fördern und entwickeln	30
Mitarbeitermotivation	33
Arbeitnehmervertreter	37
Gesundheit, Vorsorge und Arbeitsschutz	39
<b>Umweltschutz – GoGreen</b>	<b>45</b>
Umweltmanagement	47
Klimaschutz	49
Weitere Umweltfaktoren	58
Grüne Lösungen für unsere Kunden	62
Umweltdialog	63
<b>Katastrophenmanagement – GoHelp</b>	<b>65</b>
<b>Bildungsförderung – GoTeach</b>	<b>70</b>
<b>Prüfbescheinigung</b>	<b>75</b>
<b>Weitere Informationen</b>	<b>78</b>
UN Global Compact und GRI Index	79
Ausgewählte Auszeichnungen	84
Stichwortverzeichnis	85
Grafik- und Tabellenverzeichnis	86
Kontakte	87

# DER KONZERN

## Deutsche Post DHL



Die Deutsche Post DHL ist der weltweit führende Post- und Logistik-Konzern. Die beiden Konzernmarken Deutsche Post und DHL stehen für ein einzigartiges Portfolio rund um Logistik. Mit rund 470.000 Mitarbeitern in mehr als 220 Ländern und Territorien bieten wir ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Im Jahr 2011 erzielte Deutsche Post DHL einen Umsatz von 53 Mrd. Euro. Mit seinen Programmen in den Bereichen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildung übernimmt der Konzern unter dem Motto „Living Responsibility“ gesellschaftliche Verantwortung.

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

### 01 Wesentliche Kennzahlen ✓

		2010	2011	Differenz %
<b>Ökonomie</b>				
Umsatz	Mio €	51.388 <sup>1</sup>	52.829	2,8
Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT)	Mio €	1.835	2.436	32,8
Konzernjahresergebnis <sup>2</sup>	Mio €	2.541	1.163	-54,2
Ergebnis je Aktie <sup>3</sup>	€	2,10	0,96	-54,3
Ausschüttungssumme	Mio €	786	846 <sup>4</sup>	7,6
Dividende je Aktie	€	0,65	0,70 <sup>4</sup>	7,7
Operativer Cashflow	Mio €	1.927	2.371	23,0
Löhne und Gehälter	Mio €	13.271	13.350	0,6
Spenden	Mio €	19,0	17,0	-10,5
<b>Ökologie</b>				
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Mio Tonnen	28,4	28,2	-0,7
davon Scopes 1 und 2	Mio Tonnen	5,0	5,3	6,0
Scope 3 <sup>5</sup>	Mio Tonnen	23,4	22,9	-2,1
CO <sub>2</sub> -Effizienz	Indexpunkte	88	86 <sup>6</sup>	-
Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben	Anzahl	1.298	1.597	23,0
<b>Gesellschaft</b>				
Mitarbeiter zum Jahresende (inklusive Auszubildende)	Kopfzahl	467.088	471.654	1,0
Auszubildende im Jahresdurchschnitt	Kopfzahl	3.775	4.392	16,3
Frauenanteil mittleren und oberen Management	%	17,0	17,6	
Krankenstand im Jahresdurchschnitt <sup>7</sup>	%	5,4	5,2	
Arbeitsunfälle (Deutsche Post AG) <sup>8</sup>	Anzahl	17.374 <sup>1</sup>	12.829 <sup>9</sup>	-26,2

<sup>1</sup> Angepasst. <sup>2</sup> Nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen, inklusive Postbank. <sup>3</sup> inklusive Postbank. <sup>4</sup> Vorstand und Aufsichtsrat schlagen die Ausschüttung der Hauptversammlung am 9. Mai 2012 vor. <sup>5</sup> Die in der Scope-3-Berechnung zu Grunde liegenden Parameter/Methoden wurden an aktuelle Gegebenheiten angepasst; die Datenquelle konnten wir zudem verbessern. <sup>6</sup> Erläuterung der geänderten Darstellung, siehe Seite 51. <sup>7</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten, die 72,7% aller Mitarbeiter abbildet (Vorjahr 67,3%). <sup>8</sup> Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag, einschließlich Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte. <sup>9</sup> Stand: 2. Februar 2012.

### Zeichenerklärung

➔ Interner Verweis    
 @ Externer Verweis    
 ✓ Geprüft durch PwC

# ÜBER DIESEN BERICHT

## Berichtszeitraum

Mit dem vorliegenden Bericht zur Unternehmensverantwortung informieren wir über die Aktivitäten, mit denen wir unserer ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen.

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2011, das vom 1. Januar bis 31. Dezember reicht. Falls hiervon abgewichen wurde, ist dies entsprechend gekennzeichnet.

## Veröffentlichung und Berichtszyklus

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 wurde am 3. Mai 2012 in Deutsch und Englisch im PDF-Format auf unserer [Internetseite](#) veröffentlicht, eine spanische Version folgt zu einem späteren Zeitpunkt.

 [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung wird einmal jährlich veröffentlicht.

## Erhebungsmethoden, Berechnungsgrundlagen, verwendete Begriffe und Abkürzungen

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten sowie Annahmen und Techniken, die der Schätzung zugrunde liegen, werden an den relevanten Berichtsstellen ausgewiesen. Sofern wir gegenüber dem Vorjahr Veränderungen in diesen Grundlagen vorgenommen haben, erläutern wir diesen Effekt im direkten Bezug zu den Daten. Sollte dies zu Anpassungen von Vorjahresdaten geführt haben, wurde dies entsprechend gekennzeichnet.

Wir bezeichnen unsere Beschäftigten häufig als Mitarbeiter. Zugunsten von Textlänge und Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechtliche Unterscheidung.

Verweise auf unseren Geschäftsbericht kürzen wir mit „GB 2011“ ab; die Abkürzung für den Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 lautet „CRR 2010“.

## Berichtsgrenzen

Der Bericht umfasst den im Berichtsjahr gültigen Konsolidierungskreis des Konzerns. Damit sind alle verbundenen Unternehmen, Gemeinschaftsunternehmen, assoziierte Unternehmen sowie Beteiligungen an anderen Unternehmen von Deutsche Post DHL einbezogen. Die detaillierte Aufstellung dieser Unternehmen ist im [Konzernabschluss](#), Textziffer 58, enthalten. Hieraus gehen auch der Sitz der Gesellschaft und die Höhe unseres Anteilsbesitzes hervor. Veränderungen im Konsolidierungskreis gegenüber dem Vorjahr werden in der [Textziffer 2](#) des Konzernabschlusses ausgewiesen.

 GB 2011, Seite 223 ff.

 GB 2011, Seite 156 ff.

Finanzdaten des Konzerns wurden unverändert dem Geschäftsbericht 2011 entnommen.

## Vorgehensweise zur Bestimmung des Berichtsinhalts

Die Inhalte dieses Berichts wurden auf Basis folgender Anforderungen erstellt: Ergebnisse aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern, Anforderungen der Global Reporting Initiative (Version 3.0) sowie externen Ratings und Rankings.

### Prüfung durch unabhängige Dritte

Wir wollen zuverlässige und glaubwürdige Informationen veröffentlichen. Deshalb lassen wir seit dem Jahr 2006 alle wesentlichen Informationen in unseren Berichten zur Unternehmensverantwortung durch unabhängige Dritte prüfen.

Wesentliche Teile des vorliegenden Berichts wurden durch die Pricewaterhouse-Coopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) geprüft. Gegenstand der Prüfung waren alle Inhalte des Kapitels „Organisation und Strategie“ sowie wesentliche Informationen der weiteren Kapitel, die mit diesem Zeichen ✓ gekennzeichnet sind. Der genaue Prüfungsumfang und das Prüfungsurteil sind der Prüfbescheinigung zu entnehmen.

➔ Seite 76 f.

### UN Global Compact und Global Reporting Initiative (GRI)

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 ist zugleich die Advanced-Level-Fortschrittsmitteilung des UN Global Compacts. Wir berichten erstmals nach den höheren Anforderungen des „Advanced Level“, gehen damit über die Mindestanforderungen hinaus und informieren über die Nachhaltigkeit, Governance im Unternehmen und relevante Managementprozesse. Die detaillierte Darstellung zu den zehn Prinzipien und den 24 Kriterien lesen Sie auf unserer Internetseite.

Die Übersicht unserer Leistungen nach den GRI-Kriterien wurde mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact zusammengefasst, die wir an der dritten Fassung des GRI-Leitfadens ausgerichtet haben.

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

➔ Seite 79 ff.

@ [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

Wir haben unsere Angaben einer kritischen Überprüfung nach den GRI-Kriterien unterzogen und ordnen unseren Bericht in die GRI-Kategorie „B+“ ein, da unsere Berichterstattung die Anforderungen der GRI-Richtlinie 3.0 nicht vollständig abdeckt. Um unseren Anspruch an Transparenz und Glaubwürdigkeit zu erfüllen, verdecken wir diese Lücken nicht, indem wir Themen oberflächlich ansprechen, für die wir zur Zeit noch keine Lösungen anbieten können.

### Vorherige Berichte

Berichte zum Thema Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung hat der Konzern Deutsche Post DHL ab dem Jahr 2004 veröffentlicht. Sie stehen auf unserer Internetseite zum Download bereit:

- Umweltbericht 2003, Personal- und Sozialbericht 2003
- Nachhaltigkeitsbericht 2006, 2008, 2009
- Bericht zur Unternehmensverantwortung 2009/10, 2010, 2011

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

### Redaktion

Die Verantwortung für den Bericht zur Unternehmensverantwortung liegt im Zentralbereich Politik und Unternehmensverantwortung der Konzernzentrale in Bonn.

### Feedback und Kontakt

Ihre Meinung zu dem vorliegenden Bericht ist uns wichtig. Anregungen oder Fragen hierzu richten Sie bitte an die Abteilung Living Responsibility Strategy in unserer Konzernzentrale.

@ [livingresponsibility@deutschepost.de](mailto:livingresponsibility@deutschepost.de)

# VORWORT



„Die Stärken des Konzerns sind unsere Mitarbeiter und die gemeinsame Überzeugung, dass das, was wir tun, von dauerhaftem Wert ist.“

DR. FRANK APPEL, VORSTANDSVORSITZENDER

Bonn, den 30. April 2012

*Liebe Leser,*

im Jahr 2011 sah sich die Welt mit zahllosen Herausforderungen konfrontiert – vom Arabischen Frühling über den Tsunami in Japan bis zur Vertrauenskrise in der Eurozone. Nach einfachen Lösungen für solche globalen Probleme sucht man vergebens. Deshalb ist eines klar: Regierungen allein können sie nicht lösen. Unternehmen und anderen nicht-staatlichen Stakeholdern kommt bei der Gestaltung unserer Welt für künftige Generationen eine wichtige Rolle zu.

Deutsche Post DHL ist überzeugt, dass sich wirtschaftliche Notwendigkeiten und gesellschaftliche Gebote nicht gegenseitig ausschließen. Im Gegenteil: Die Zukunft gehört den Unternehmen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung als integralen Bestandteil ihres Geschäftsmodells begreifen. Und genau das verstehen wir unter Unternehmensverantwortung.

Unter dem Motto „Living Responsibility“ bündeln wir unsere Aktivitäten in den drei Bereichen Umweltschutz (GoGreen), Katastrophenmanagement (GoHelp) und Bildungsförderung (GoTeach) und stellen damit sicher, dass wir unsere strategischen Ziele erreichen: erste Wahl als Arbeitgeber, Anbieter und Investment zu werden. Als Unternehmen, das die Welt verbindet, wollen wir helfen, die Lebensqualität der Menschen zu verbessern.

## DR. FRANK APPEL

Geboren 1961

Mitglied des Vorstands  
seit November 2002

Vorstandsvorsitz  
seit Februar 2008,  
bestellt bis Oktober 2017

### Ressort

Konzernbüro, Konzernrecht,  
Konzernführungskräfte,  
Konzernkommunikation,  
Konzernentwicklung, Regulierungsmanagement Konzern,  
Corporate First Choice, Politik & Unternehmensverantwortung,  
HR DHL International,  
Chief Commercial Officer (CCO)

Unsere im Jahr 2011 erzielten Fortschritte zeigen deutlich, dass wir diesem Anspruch gerecht werden. Das operative Ergebnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 30 Prozent auf 2,4 Milliarden Euro erhöht – ein deutliches Signal dafür, dass unser Kerngeschäftsmodell solide ist und wir gut gerüstet sind für ein globales Wirtschaftsumfeld, das sich schnell verändert.

Zugleich hat Deutsche Post DHL weiter in die eigenen Mitarbeiter investiert. In Deutschland haben wir einen wegweisenden „Generationenvertrag“ eingeführt. Dieser ermöglicht älteren Beschäftigten, aktiv und bestmöglich am Arbeitsleben teilzunehmen, bis sie das gesetzliche Rentenalter erreichen. Außerdem haben wir rund 2.000 jungen Menschen mit befristetem Arbeitsvertrag eine Festanstellung angeboten.

Enorme Fortschritte haben wir in Sachen Umweltverantwortung gemacht. Das mittelfristige Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz bis Ende 2012 um zehn Prozent zu verbessern, haben wir bereits vor zwei Jahren erreicht.

Erneut ein Schwerpunkt für Deutsche Post DHL lag im vergangenen Jahr auf dem Einsatz unseres logistischen Know-hows bei Hilfseinsätzen in Katastrophengebieten. Nach dem Erdbeben in Neuseeland und den Überschwemmungen in El Salvador haben unsere Disaster Response Teams an den Flughäfen vor Ort die Verteilung von Hilfsgütern koordiniert. Über unseren Fonds „We Help Each Other“ haben Mitarbeiter großzügig gespendet, um Kollegen zu helfen, die von Naturkatastrophen betroffenen waren.

Mit dem ersten Nachhaltigkeitstag und dem Global Volunteer Day haben wir die Öffentlichkeit und unsere Mitarbeiter für einen engagierten Dialog und vielfältige soziale Projekte gewonnen. Wir haben unsere Partnerschaften mit den SOS-Kinderdörfern und Teach For All – unseren wichtigsten Partnern im Bereich der Bildungsförderung – ausgeweitet und unser Stipendiatenprogramm UPstairs für Mitarbeiterkinder ausgebaut.

Als Unternehmen, das seine gesellschaftliche Verantwortung ernst nimmt, ist Deutsche Post DHL aktives Mitglied des United Nations Global Compact. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr darüber, wie wir die zehn Prinzipien des Global Compact kontinuierlich unterstützen.

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 soll Ihnen einen kompakten und zugleich aufschlussreichen Überblick über unsere Aktivitäten geben. Ergänzt wird die Publikation durch die neu gestaltete Rubrik „Verantwortung“ auf unserer [Internetseite](#). Dort erläutern wir Ihnen anhand unserer weltweiten Projekte, was unternehmerische Verantwortung für uns bedeutet.

 [www.dp-dhl.com/de.html](http://www.dp-dhl.com/de.html)

In diesem Sinne lade ich Sie alle herzlich ein, mehr zu erfahren über Deutsche Post DHL – und das, wofür wir stehen. Ich bin sehr stolz auf alles, was wir 2011 erreicht haben. Einmal mehr haben unsere Mitarbeiter im vergangenen Jahr unter Beweis gestellt, mit welcher Leidenschaft sie ihr Wissen einsetzen, um einige der dringendsten Herausforderungen unserer Zeit anzugehen. Denn genau das sind die Stärken von Deutsche Post DHL: unsere Mitarbeiter und die gemeinsame Überzeugung, dass das, was wir tun, von dauerhaftem Wert ist – ob als Unternehmen oder als Weltbürger.

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr



Dr. Frank Appel

WIR TRANSPORTIEREN VERANTWORTUNG.

LIVING RESPONSIBILITY

ALTERNATIVE KRAFTSTOFFE

NETZWERKOPTIMIERUNG

CO<sub>2</sub>-EFFIZIENZ

WIEDERAUFBAU

UMWELTSCHUTZ

PRÄVENTION

KATASTROPHENHILFE

GoGreen

GoHelp



GoTeach

QUALIFIZIERUNG

Mitarbeiter

FÖRDERN UND ENTWICKELN

BILDUNG

PARTNERSCHAFTEN

GESUNDHEITSMANAGEMENT

STIPENDIEN

DIVERSITY

AUSBILDUNG

# ORGANISATION & STRATEGIE ✓

## Inhalt

Organisation	10
Richtlinien und Prinzipien	13
Strategie und Ziele	15
Wirtschaftliche Verantwortung	20
Dialog mit unseren Stakeholdern	21
Mitgliedschaften und Partnerschaften	22
Indizes und Ratings	23

## GEPRÜFTER INHALT ✓

Für die Gestaltung und den Erfolg der Unternehmensverantwortung im Konzern Deutsche Post DHL sind Organisation und Strategie von besonderer Bedeutung. Im nachfolgenden Kapitel stellen wir dar, wie unsere Unternehmensverantwortung organisiert ist und welche Strategie wir verfolgen. Dieses Kapitel wurde vollständig durch PwC geprüft. Das Prüfungsurteil ist in der Prüfbescheinigung auf Seite 76-77 enthalten.

# ORGANISATION & STRATEGIE

## Organisation ✓

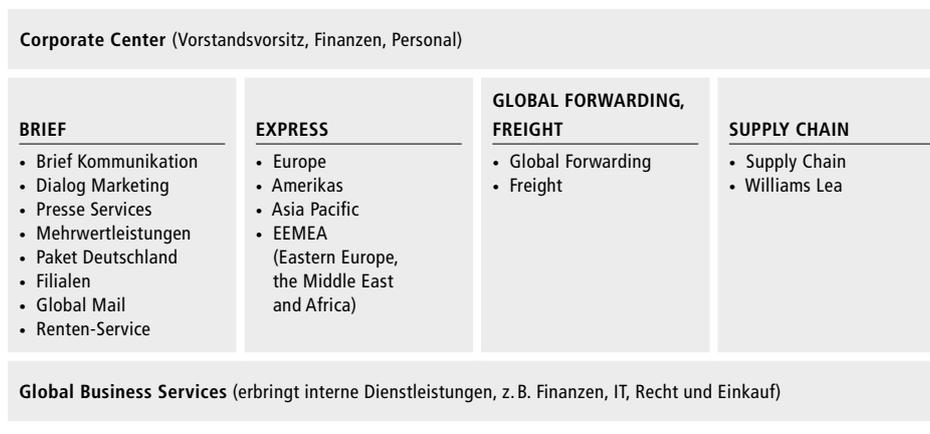
### Der weltweit führende Post- und Logistikkonzern

Deutsche Post DHL ist auf allen Kontinenten der Erde vertreten und unterhält ein globales Netzwerk, mit dem wir unseren Kunden vom Standardprodukt bis zur maßgeschneiderten Lösung alle Möglichkeiten bieten, Waren und Informationen zu transportieren, zu lagern und zu verarbeiten. Wir wollen die Anforderungen unserer Kunden umfassend erfüllen und legen größten Wert auf Qualität und Nachhaltigkeit, besonders achten wir auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Unter dem Motto „Living Responsibility“ setzen wir dabei mit unseren Programmen einen Schwerpunkt auf Umweltschutz (GoGreen), Katastrophenmanagement (GoHelp) und Bildungsförderung (GoTeach).

Der Konzern ist in vier operative Unternehmensbereiche gegliedert, die durch eigene Zentralen (Divisional Headquarters) gesteuert werden und für unsere Berichtsstruktur in Geschäftsfelder gegliedert sind. Interne Dienstleistungen wie Finanzen, IT, Recht und Einkauf haben wir konzernweit im Bereich Global Business Services (GBS) gebündelt. Aufgaben der Konzernführung werden im Corporate Center wahrgenommen.

@ [www.dp-dhl.com/de/ueber\\_uns/standorte.html](http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/standorte.html)

## 02 Organisationsstruktur Deutsche Post DHL



Die ausführliche Beschreibung unseres Geschäftsmodells und in welchen Märkten wir tätig sind, entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2011, Kapitel „Geschäft und Umfeld“.

➔ GB 2011, Seite 29 ff.

### Duale Führungs- und Kontrollstruktur

Als deutsche Aktiengesellschaft hat der Konzern eine duale Führungs- und Kontrollstruktur. Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt und leiten das Unternehmen in eigener Verantwortung. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. Der Vorstand besteht aus sieben Mitgliedern: Dr. Frank Appel – Vorstandsvorsitz, Lawrence Rosen – Finanzen und GBS, Walter Scheurle – Personal (bis 30. April 2012, ab 1. Mai 2012 Angela Titzrath), Jürgen Gerdes – BRIEF, Ken Allen – EXPRESS, Roger Crook – GLOBAL FORWARDING, FREIGHT, Bruce Edwards – SUPPLY CHAIN. Der Aufsichtsrat besteht aus 20 Mitgliedern, die sich aus jeweils zehn Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammensetzen und von der Hauptversammlung gewählt werden. Weitere Details werden im Geschäftsbericht 2011, Kapitel Corporate Governance, dargestellt.

➔ GB 2011, Seite 125 ff.

### **Vorstandsvorsitz und GBS steuern die Unternehmensverantwortung**

Die Steuerung der Aufgaben in der Unternehmensverantwortung wird im Corporate Center und bei GBS wahrgenommen. Die Verantwortung für die Mitarbeiterthemen obliegt dem Vorstandsbereich Personal, die Steuerung der Themen Umweltschutz, Katastrophenmanagement und Bildungsförderung geht vom Vorstandsvorsitz aus. Einkauf und Compliance werden im Bereich GBS unter der Leitung des Finanzvorstands erbracht. Vertreter dieser Bereiche treffen sich einmal monatlich zum informellen Austausch und zur Abstimmung ihrer Arbeit.

### **Organisation im Personalbereich**

Unser Personalbereich ist in vier zentrale Bereiche gegliedert: HR DHL International, Personal BRIEF, HR Standards & Guidelines und Konzernführungskräfte. Zusätzlich werden weitere Aufgaben durch drei Kompetenzzentren erbracht: „Talent Management & Sourcing“, „Learning & Development“ und „Compensation & Benefits“. Die Kompetenzzentren unterstützen die Personalfunktionen in den Unternehmensbereichen mit standardisierten Lösungen.

Diese Struktur ermöglicht es uns, konzernweite Standards und Prozesse effizient umzusetzen und dabei die spezifischen Anforderungen der Unternehmensbereiche besonders zu berücksichtigen. Unser Entscheidungsgremium für Personalthemen ist das „HR Council“, dem Vertreter aller Unternehmensbereiche angehören. Im „HR Council“ werden konzernweite Maßnahmen beschlossen, deren Umsetzung überwacht und Best-Practice-Beispiele ausgetauscht. Der Personalvorstand und Arbeitsdirektor vertritt die Personalangelegenheiten auf Vorstandsebene.

### **Organisation der Compliance-Funktion neu geordnet**

Das im Jahr 2010 begonnene Projekt zur Bewertung der spezifischen Compliance-Risiken, des organisatorischen Aufbaus und des aktuellen Stands der Compliance-Arbeit wurde im Berichtsjahr erfolgreich umgesetzt und führte zu einem Umbau der Compliance-Organisation, die im Berichtsjahr implementiert wurde.

**Chief Compliance Officer (CCO):** Verantwortet das konzernweite Compliance-Management-System (CMS) und hat eine grundsätzliche Entscheidungsbefugnis bei Compliance-Fragen. Der CCO berichtet an den Finanzvorstand und informiert mit dem jährlichen Compliance-Bericht den Konzernvorstand.

**Compliance Committee (CC):** Berät den CCO.

**Global Compliance Office (GCO):** Entwickelt Standards für das CMS und übernimmt die Koordinierung, unterstützt die Compliance-Aktivitäten der Unternehmensbereiche. Das GCO unterstützt den CCO bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

**Business Unit Compliance Officers (BUCO):** Die Aufgabe der BUCO besteht darin, eine Bestandsaufnahme spezifischer Compliance-Funktionen und Compliance-Arbeitsschritte vorzunehmen sowie die Umsetzung der Compliance-Management-Prozesse in den jeweiligen Unternehmensbereichen durchzuführen.

### **Geltungsbereich ausgeweitet und neuer Schwerpunkt in der Compliance**

Neben der organisatorischen Neuordnung wurden der Geltungsbereich und die Definition von Compliance innerhalb des Konzerns angepasst. Sie umfasst nun auch die Verantwortung für die Einhaltung der für Deutsche Post DHL geltenden Rechtsvorschriften und internen Richtlinien, die das Verhalten im Geschäftsalltag des Konzerns regeln. Ziel ist es, den Konzern vor finanziellen Risiken und Reputationsschäden zu schützen, die persönliche Haftung der Organmitglieder, des Managements und der sonstigen handelnden Mitarbeiter auszuschließen und Nachteile im Wettbewerb zu vermeiden.

Unser Schwerpunkt liegt auf einem werte- und risikoorientierten Ansatz. Compliance ist im Gesamtkonzern auf globaler Ebene verankert; Geschäftspartner wie Lieferanten, Subunternehmer und andere Beauftragte fallen ebenfalls unter die Compliance-Anforderungen von Deutsche Post DHL.

### **Leitlinien in der Compliance**

Deutsche Post DHL ist Mitglied des UN Global Compact und respektiert die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Als Mitglied der „PACI“ (Partnering Against Corruption Initiative), einer Initiative des World Economic Forums, beteiligt sich die Deutsche Post DHL aktiv an der strategischen Bekämpfung von Korruption. Die Umsetzung dieses Bekenntnisses zu Verantwortungsbewusstsein, ethisch einwandfreiem und rechtmäßigem Verhalten wird im Rahmen des Compliance-Managements sichergestellt. Grundlage dafür ist der konzernweit gültige Verhaltenskodex „Code of Conduct“, in dem die maßgeblichen Prinzipien des geschäftlichen Verhaltens für alle Mitarbeiter weltweit niedergelegt sind. Unser Verhaltenskodex wurde bereits im Jahr 2009 um die Antikorruptionsrichtlinie, die Standards für Geschäftsethik sowie die Wettbewerbsrichtlinie ergänzt.

### **Meldung von Compliance-Verstößen**

Den Mitarbeitern stehen verschiedene Wege offen, um mögliche Verletzungen des Verhaltenskodex und weiterer Compliance-relevanter Richtlinien zu melden, z. B. über eigens eingerichtete Hotlines und E-Mail-Dienste. Alle Meldungen werden nach Gegenstand, Situation und Ausmaß differenziert und bearbeitet. Aus Gründen der Vertraulichkeit veröffentlichen wir dazu keine Statistiken oder detaillierte Informationen über Einzelfälle.

### **Compliance-Schulungen werden aktualisiert**

Aufgrund der bereits beschriebenen Veränderungen im Compliance-Bereich im Berichtsjahr wird nun das gesamte Schulungsprogramm zu diesem Themenkomplex, das wir wie bisher in zehn Sprachversionen für unsere Mitarbeiter bereithalten, überarbeitet. Im nächsten Bericht zur Unternehmensverantwortung werden wir ausführlicher über die erfolgten Schulungsmaßnahmen berichten.

### **Datenschutz ist in allen Bereichen des Konzerns verankert**

Der vertrauliche und sensible Umgang mit personenbezogenen Daten ist ein fest verankerter Grundsatz in allen Bereichen von Deutsche Post DHL. Unsere hohen Datenschutzstandards stellen einen entscheidenden Wertfaktor für die Gewinnung und Bindung von Kunden und qualifizierten Mitarbeitern dar.

Ein wirksames Datenschutzmanagement beschränkt das Risiko rechtlicher Sanktionen und verhindert Reputationsverluste. Wir bieten unseren Führungskräften umfangreiche interne Beratungen und Schulungen, damit sie die entsprechenden Vorkehrungen für die Einhaltung der erforderlichen hohen Datenschutzstandards treffen können.

Zentrale Audits in den zuständigen Verantwortungsbereichen sind ein wichtiges Instrument zur Einhaltung und Verbesserung unserer Datenschutzprozesse. Sie stützen sich auf Selbstbeurteilungen sowie stichprobenartige Überprüfungen und bewerten aktuelle Datenschutzstandards anhand festgelegter Kennzahlen. Wir entwickeln unsere Datenschutzmethoden ständig weiter. Gleichzeitig unterstützen unsere Audits aber auch

die auf Kennzahlen basierte Compliance-Berichterstattung bezüglich gesetzlicher Datenschutzbestimmungen. Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte für Datenschutzthemen und weisen auf mögliche Verbesserungspotenziale hin.

Im Rahmen eines Audit-Plans wurden im Berichtsjahr verschiedene Abteilungen der Konzernzentrale und Tochterunternehmen entsprechend überprüft; weitere Einheiten folgen. Dabei werden wir berücksichtigen müssen, dass in nicht europäischen Ländern andere gesetzliche Bestimmungen gelten und große Unterschiede hinsichtlich der Datenschutzstandards bestehen können.

## Richtlinien und Prinzipien ✓

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen unterstützen wir dessen zehn Prinzipien und richten unsere Grundsätze und Richtlinien im Bereich der Unternehmensverantwortung daran aus.

### Wichtigste Konzernrichtlinie ist der Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Der Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und eng verzahnt mit dem in unserer Konzernstrategie verankerten Leitprinzip „Respekt & Resultate“. Die im Kodex adressierten Themen umfassen Standards der Zusammenarbeit, unser Verhältnis zu Kunden sowie gesellschaftliche Verantwortung und Umwelt.

Wir haben uns bei der Erstellung des Verhaltenskodex an den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen sowie dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation orientiert.

### 03 Wesentliche Grundsätze und Konzernrichtlinien ✓

Grundsätze	Konzernrichtlinien
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Erklärung der Menschenrechte</li> <li>• UN Global Compact</li> <li>• Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenskodex (Code of Conduct)</li> <li>• Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten</li> <li>• Antikorruptionsrichtlinie, Standards für Geschäftsethik, Wettbewerbsrichtlinie</li> <li>• Investitionsrichtlinie</li> <li>• Umweltschutzrichtlinie, Papierrichtlinie</li> <li>• Datenschutzrichtlinie für internationale Datenübermittlungen</li> <li>• Gesundheitsrichtlinie</li> <li>• Kodex für die Sicherheit im Straßenverkehr</li> <li>• Entsprechenserklärung zum Corporate Governance Kodex</li> </ul>

Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten rund um den Verhaltenskodex standen im Berichtsjahr die Bereiche „Kommunikation“ und „Information“. So haben wir weitere Übersetzungen erstellt und können den Kodex unseren Mitarbeitern nun in 18 Sprachen anbieten.

Im Dialog mit Kunden, Rating-Agenturen und Verantwortlichen innerhalb des Konzerns sind wir ständig damit beschäftigt, einzelne Standards des Verhaltenskodex zu überprüfen, um sie gemäß veränderten Anforderungen zu überarbeiten.

### Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten

Unser Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten legt die ethischen und ökologischen Standards des Konzerns fest und bildet die Basis für eine nachhaltige Beschaffung. Wir erwarten von unseren Subunternehmern und Lieferanten, dass sie diese Grundsätze befolgen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde im Jahr 2007 eingeführt und ist für alle seit dem Jahr 2008 abgeschlossenen Neuverträge verpflichtend. Da die Mehrheit unserer Lieferantenverträge eine Vertragslaufzeit von einem Jahr hat, fallen die meisten inzwischen unter diesen Kodex.

### Compliance-Richtlinien ergänzen den Verhaltenskodex

Bereits im Jahr 2009 wurden die Antikorruptionsrichtlinie, die Standards für Geschäftsethik sowie die Wettbewerbsrichtlinie herausgegeben, um unseren Verhaltenskodex zu konkretisieren und zu ergänzen.

### Richtlinie und einheitliche Standards im 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 und der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung enthalten sind. Sie basiert auf unserem Verhaltenskodex und definiert unser Verständnis von Gesundheitsmanagement.

- @ [www.who.int](http://www.who.int)
- @ [www.cdc.gov](http://www.cdc.gov)
- @ [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

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 dient allen Unternehmensbereichen als Grundlage für Aktivitäten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir streben eine nachhaltige und kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation gemäß den OHSAS-Standards an.

### Deutsche Post DHL entspricht dem Corporate-Governance-Kodex

Die gemeinsame Entschlusserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ist auf unserer [Internetseite](#) abrufbar. Außerdem berichten wir über Unternehmensführungspraktiken der Deutschen Post und über die Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen im [Geschäftsbericht 2011](#), Kapitel Corporate Governance.

- @ <http://www.dp-dhl.com/de/investoren.html>
- ➔ GB 2011, Seite 125 ff.

### Risikomanagement

Als international tätiges Logistikunternehmen sind wir einer Reihe von Veränderungen ausgesetzt. Quartalsweise schätzen unsere Manager die Auswirkungen künftiger Szenarien ein und bewerten die Chancen und Risiken für ihre Bereiche. Risiken können jederzeit auch ad hoc gemeldet werden. Unser Prozess zur Früherkennung verknüpft das Risikomanagement im Konzern zu einem einheitlichen Berichtsstandard. Hierbei werden auch Risiken im Umweltmanagement, aus Rechtsverfahren oder im Personalbereich erfasst. Die dabei eingesetzte IT-Anwendung entwickeln wir stetig weiter. Die Bewertung der Chancen und Risiken wird im [Geschäftsbericht 2011](#) ausführlich und nach Einzelkategorien berichtet.

- ➔ GB 2011, Seite 98 ff.

## Strategie und Ziele ✓

Kunden, Investoren und Mitarbeiter, aber auch Regierungen, Institutionen und andere Teile der Gesellschaft fordern zunehmend, dass Unternehmen im Zuge ihrer Wertschöpfung und Weiterentwicklung einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und verantwortungsvoll handeln. Wir stellen uns dieser Herausforderung und nutzen unsere Kernkompetenzen, das Know-how unserer Mitarbeiter sowie unsere globale Präsenz, um einen positiven Beitrag für Menschen und Umwelt zu leisten. Diesen Ansatz verfolgen wir bereits seit vielen Jahren und haben deshalb die Unternehmensverantwortung in unserer Konzernstrategie verankert. Die Ziele und Handlungsfelder der Konzernstrategie werden im aktuellen Geschäftsbericht ausführlich dargestellt.

→ GB 2011, Seite 110 ff.

Ziel unserer Maßnahmen in der Unternehmensverantwortung ist es, eine Balance zwischen ökonomischen und gesellschaftlichen Zielen zu schaffen. Unter dem Motto „Living Responsibility“ setzen wir dabei auf die Schwerpunkte Umweltschutz (GoGreen), Katastrophenmanagement (GoHelp) und Bildungsförderung (GoTeach). Außerdem fördern wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter mit dem „Global Volunteer Day“ und dem „Living Responsibility Fund“.

→ Seite 34

Der Erfolg unseres Konzerns beruht auf dem Engagement unserer Mitarbeiter. Mit unserem Leitbild „Respekt & Resultate“ stärken wir das Miteinander und vermitteln darüber hinaus, dass wir die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs achten.

Die strategische Ausrichtung in der Unternehmensverantwortung ist darauf ausgerichtet, die Ziele der Konzernstrategie zu unterstützen. Um veränderten Anforderungen gerecht zu werden, entwickeln wir unsere Aktivitäten in der Unternehmensverantwortung im Dialog mit unseren Stakeholdern stetig weiter.

### 04 Konzernstrategie Deutsche Post DHL

---



### Ökonomische und gesellschaftliche Interessen ausgleichen

Unsere Aktivitäten haben wir so ausgerichtet, dass sie sowohl einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten als auch einen Nutzen für unseren Konzern haben.

### ▪ Gesellschaftlicher Nutzen

Mitarbeiter: Wir unterstützen das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter zum Wohle der Gesellschaft.

Umweltschutz: Mit unserem Konzernprogramm GoGreen minimieren wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und leisten so einen entscheidenden Beitrag zum Umweltschutz.

Katastrophenmanagement: Im Rahmen des Konzernprogramms GoHelp stellen wir den Vereinten Nationen unsere logistische Kernkompetenz, unser globales Netzwerk und das Engagement unserer Mitarbeiter unentgeltlich zur Verfügung.

Bildungsförderung: Mit GoTeach fördern wir weltweit bessere Bildung und tragen zu mehr Bildungsgerechtigkeit bei.

### ▪ Ökonomischer Nutzen

Mitarbeiter: Mit unseren Konzernprogrammen bieten wir unseren Mitarbeitern Möglichkeiten, sich für die Gesellschaft zu engagieren, um so ihre Motivation und Verbundenheit zu unserem Unternehmen zu stärken.

Umweltschutz: Die Steigerung unserer CO<sub>2</sub>-Effizienz trägt zu einem niedrigeren Kraftstoff- und Energieverbrauch bei und hilft uns, Kosten zu senken. Außerdem verbessern wir mit grünen Produkten und Services unsere Wettbewerbsfähigkeit durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder und Märkte.

Katastrophenmanagement: Durch den Einsatz unserer logistischen Kompetenz und die Leistungsfähigkeit unserer globalen Netzwerke sowie durch das Know-how unserer Mitarbeiter beweisen wir unsere Leistungsfähigkeit.

Bildungsförderung: Als einer der größten Arbeitgeber weltweit profitieren wir direkt und indirekt von einem besseren Bildungsniveau und einer besseren Qualifizierung für die Berufswelt.

## 05 Ziel der Unternehmensverantwortung



### Unser Weg zum erfolgreichen Arbeitgeber

Wir wollen nachhaltig erfolgreich sein und uns als Arbeitgebermarke mit einer klaren Identität im Wettbewerb um Mitarbeiter positionieren. Nur so können wir angesichts künftiger demografischer Herausforderungen und der damit einhergehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

- Unseren Mitarbeitern bieten wir vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.
- Wir befähigen unsere Mitarbeiter, eigene Ideen und Fertigkeiten einzubringen und so den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens zu beeinflussen.

→ Seite 32

→ Seite 33 f.

- Als weltweit tätiger Logistikkonzern bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten, in ihren Aufgabenbereichen internationale Erfahrungen zu sammeln, z. B. durch mehrmonatige Einsätze im Ausland oder in der Zusammenarbeit in internationalen Teams.

### Prioritäten und Ziele unserer Personalarbeit

Unsere Mitarbeiterführung beruht auf einer langen Tradition erfolgreicher Personalprogramme und -initiativen. Die aktuelle Personalstrategie wurde gemeinsam mit Vorstandsmitgliedern und Personalverantwortlichen entwickelt. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung und externe Faktoren, wie die demografische Entwicklung, in die Strategieentwicklung einbezogen. Ziel ist es, die Zusammenarbeit und das Talentmanagement über alle Unternehmensbereiche hinweg zu fördern.

➔ Seite 35 ff.

➔ Seite 32

## 06 Schwerpunkte unserer Personalarbeit

Priorität	Strategisches Ziel
I Unsere Führungskräfte stärken und entwickeln	Führen nach dem Leitbild „Respekt & Resultate“
II Das Engagement unserer Mitarbeiter fördern	Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter entwickeln und halten
III Talente gewinnen und einsetzen	Die besten Talente im Konzern einsetzen
IV Den Geschäftserfolg unterstützen	Den Geschäftserfolg durch flexiblen und bedarfsgerechten Personaleinsatz sichern und steigern
V Die Effektivität/Effizienz im HR-Bereich steigern	HR-Services nachhaltig verbessern und vereinfachen

Mit unterschiedlichen Maßnahmen wollen wir unsere Strategie erfolgreich im Konzern implementieren und konzentrieren uns dabei auf folgende Schwerpunkte:

- **Führungskonzept:** Wir setzen eine effektive Mitarbeiterführung voraus. Damit die Führungskräfte in ihrer Rolle als Entscheider und ihre Vorbildfunktion in der Umsetzung der Strategie nachkommen können, haben wir die Eigenschaften und Kompetenzen neu bestimmt, die eine Führungskraft mitbringen muss, und ermittelt, wie das globale Managementteam zusammengesetzt sein sollte. Wir bieten den Führungskräften geeignete berufliche Entwicklungsangebote zur Bewältigung der neuen Herausforderungen an.
- **Leistungsbeurteilung:** Mithilfe eines Messsystems können wir die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter einheitlich und objektiv bewerten. Auf dieser Grundlage können erforderliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter definiert werden. Wir unterstützen unsere Führungskräfte bei der Erstellung von Leistungsbeurteilungen. Damit stellen wir konzernweit eine einheitliche Bewertung unserer Mitarbeiter mit direktem Bezug zur Vergütung sicher.
- **Talentmanagement:** Klare Karrierepfade für eine Reihe von Schlüsselpositionen und Jobfamilien, auch mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen, entwickeln wir weiter. Wir definieren, welche Positionen erfolgskritisch sind, wie viele Mitarbeiter wir jeweils benötigen und welche Qualifikationen diese mitbringen müssen. Dadurch schaffen wir Transparenz und zeigen bereichsübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten auf. Zudem identifizieren wir Leistungsträger, die die Voraussetzungen für den nächsten Karriereschritt mitbringen, und fördern bereichsübergreifende Karrieren.

- **HR-Services:** Im Jahr 2011 hat die Analyse von HR-Funktionen in den 15 wichtigsten Ländern ergeben, dass wir diese verbessern können. Eine erstklassige Servicequalität erreichen wir, indem wir die administrativen Aktivitäten optimieren, z. B. Mitarbeiterdaten pflegen, Schulungen organisieren und die hierdurch entstehenden Kapazitäten in die Organisationsentwicklung lenken, z. B. Nachfolgeplanung, Talententwicklung.

### Ziele in der Unternehmensverantwortung

Im Rahmen unserer Strategie haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt und berichten jährlich über die erzielten Fortschritte sowie über neue oder veränderte Zielsetzungen.

#### 07 Unternehmensverantwortung ✓

	Fällig	Status	Kommentar
Mehr Angebote für die Mitarbeiter zum freiwilligen Engagement und dessen verstärkte Anerkennung	2011	✓	Unsere Mitarbeiter haben wir zum ersten Mal zum Global Volunteer Day aufgerufen. Einzelheiten berichten wir auf Seite 34.
Die strategische Ausrichtung der Unternehmensverantwortung wird überprüft	2012	●	
Den Dialog mit unseren Stakeholdern bauen wir aus, indem wir weitere Medien einsetzen werden	2012	●	

#### 08 Mitarbeiter ✓

	Fällig	Status	Kommentar
Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Strategie	2010	✓	Die Diversity-Strategie wurde im Jahr 2011 verabschiedet und umgesetzt.
Implementierung des Programms „JOIN“ und Gewinnung von bis zu 20 Praktikanten	2011	✓	29 Studenten mit überdurchschnittlichen Leistungen absolvierten Praktika von zwei bis sechs Monaten und wurden durch Mentoring unterstützt.
Jährlich bis zu 30 Trainees für das Programm „GROW“ gewinnen	2011	✓	26 Hochschulabsolventen mit überdurchschnittlichen Leistungen wurden im Berichtsjahr eingestellt. Sie absolvieren ein 18-monatiges Trainee-Programm.
Implementierung des Deutsche Post DHL World Safety Day	2011	✓	Der World Safety Day wird jährlich am 28. April stattfinden.
Gesundheitsförderung ausweiten, um vorhersehbare Gesundheitsrisiken zu minimieren	2012	●	Unsere Fortschritte und Maßnahmen berichten wir auf Seite 39-41.
Auswirkungen des demografischen Wandels minimieren	2015	●	Weitere Maßnahmen werden dazu entwickelt. Details berichten wir auf Seite 28.
Jährlich bis zu 30 Praktikanten für das Programm „JOIN“ gewinnen	2012	●	
WHO „Decade of Action“ für Sicherheit im Straßenverkehr unterstützen	2012	●	Unsere Fortschritte und Maßnahmen berichten wir auf Seite 42.
Verkehrssicherheitsarbeit in Europa fördern	2012	●	Unsere Fortschritte und Maßnahmen berichten wir auf Seite 42.
Die Berufskraftfahrer in Deutschland werden in Fahrsicherheit und Sicherheitstechnik geschult	2012	●	Unsere Berufskraftfahrer werden dadurch die allgemeine Verkehrssicherheit unterstützen.
Verkehrsteilnehmer der Altersgruppe 17 bis 25 Jahre für Sicherheit im Straßenverkehr sensibilisieren	2012	●	Für die Zielgruppe entwickeln wir neue Medien in Zusammenarbeit mit dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallkasse Post und Telekom) sowie dem Ausbildungsbereich des Konzerns.
Ideenmanagement: Neue Software in Deutschland installieren	2012	●	In Deutschland ersetzt die international erprobte Software „YourIdea“ die bisherige Software-Lösung.
Das Ideenmanagement wird im Konzern weiter ausgerollt	2012	●	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 33-34.
Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Richtlinie und Begleitung entsprechender strategischer Initiativen	2013	●	Eine konzernweite Diversity-Richtlinie wird erstellt. Begleitend werden wir die Diversity-Ziele über die interne Kommunikation im Konzern bekannt machen. Die dazu formulierten Ziele im CRR 2010 sind hierin eingeflossen.
Bereitstellen von automatisierten HR-Dienstleistungen	2013	●	Das Pilotprojekt wird im Jahr 2012 begonnen. Der konzernweite Roll-out soll im Jahr 2013 erfolgen. Die einzelnen Maßnahmen berichten wir auf Seite 18.
Implementierung eines globalen HR-Personaldatensystems	2015	●	Pilotprojekte werden im Jahr 2012 in Europa begonnen.

✓ erfüllt ● fortlaufend ● neu ○ nicht erfüllt

09 Umweltschutz – GoGreen ✓

	Fällig	Status	Kommentar
Weiterführung von Tests mit alternativen Technologien und Kraftstoffen (Hybrid, Biokraftstoffe, Elektro)	2011	✓	Wir haben dazu diverse Tests durchgeführt. Die Details berichten wir auf den Seiten 54-56.
Zertifizierung weiterer Bereiche nach ISO 14001	2011	✓	3 % mehr Mitarbeiter arbeiten an zertifizierten Standorten. Die Details berichten wir auf Seite 48. Im Jahr 2012 wird das Ziel neu formuliert.
Erhöhung des Recyclinganteils beim über unseren Einkauf beschafften Papier	2011	✓	Der Anteil an Recycling-Papier wurde gesteigert. Die Details berichten wir ab Seite 60. Im Jahr 2012 wird das Ziel neu formuliert.
Transparenz schaffen bzgl. der CO <sub>2</sub> -Reduktionsziele und der CO <sub>2</sub> -Effizienz unserer Subunternehmer im Straßenverkehr	2012	●	Am 27. März 2012 wurde die industrieweite Partnerschaft Green Freight Europe begonnen. Details berichten wir auf Seite 63.
Implementierung von Prozessen und IT-Systemen zur CO <sub>2</sub> -Bilanzierung und Berichterstattung über unsere Scope-3-Emissionen für alle Transportarten	2012	●	Die Fortschritte berichten wir auf Seite 50-51.
Ersatz von mindestens weiteren 15 % unserer verbleibenden Flugzeugflotte (Referenzjahr 2009) durch verbrauchsärmere Modelle bis Ende 2015	2015	●	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 56.
Unsere CO <sub>2</sub> -Effizienz inklusive der unserer Transportunternehmer im Vergleich zum Basisjahr 2007 um 30 % verbessern	2020	●	Die CO <sub>2</sub> -Effizienz konnte im Jahr 2011 um zwei Indexpunkte verbessert werden. Unsere Fortschritte berichten wir ab Seite 51.
Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen (grüner Strom) auf über 60 % steigern	2012	●	Unsere Fortschritte berichten wir ab Seite 54.

10 Katastrophenmanagement – GoHelp ✓

	Fällig	Status	Kommentar
Implementierung von GARD an Flughäfen in Bangladesch und einem weiteren besonders gefährdeten Land in Asien	2011	✓	Die Ergebnisse berichten wir auf Seite 68.
Die Einsatzbereitschaft der Katastropheneinsatzteams (DRT) sicherstellen	2011	✓	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 68.
GARD-Trainings in bis zu drei Ländern und eine Variante zur Wiederholung und Vertiefung durchführen	2012	●	

11 Bildung fördern – GoTeach ✓

	Fällig	Status	Kommentar
Aufbau neuer Teach-For-All-Partnerorganisationen in Spanien und Brasilien unterstützen	2011	✓	Die Ergebnisse berichten wir auf Seite 73.
Pilotierung mit SOS-Kinderdörfern in Brasilien, Südafrika und Vietnam zur Förderung der Berufsfähigkeit junger Menschen und Fortführung der Partnerschaft mit Madagaskar	2011	✓	Die Ergebnisse berichten wir auf Seite 73 f.
Einführung des Stipendiatenprogramms UPstairs für die Kinder von DPDHL-Mitarbeitern in Indonesien, Mexiko, Rumänien und Südafrika	2011	✓	Die Ergebnisse berichten wir auf Seite 74.
Unterstützen der nationalen Partnerorganisationen von Teach For All in Argentinien, Chile, Deutschland, Indien und Peru	2012	●	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 72 f.
Teach-For-All-Netzwerk bei der Erweiterung auf 30 Partnerorganisationen erweitern	2013	●	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 73.
Partnerschaft mit der Teach-For-All-Partnerorganisation Ensina! in Brasilien gründen	2012	●	
Programm zur Unterstützung internationaler Stipendiaten im Rahmen der Partnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern entwickeln	2012	●	
Die Partnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern auf weitere Länder ausdehnen	2014	●	Die Partnerschaft wird im Jahr 2012 in den Ländern Mexiko, Kenia, Ghana ausgerollt. Weitere Länder folgen.
Das Stipendiatenprogramm UPstairs wird in mind. 65 Ländern eingeführt und 320 Stipendien vergeben	2012	●	Unsere Fortschritte berichten wir auf Seite 74.
Erhöhung der konzernweiten Anzahl von UPstairs-Stipendien auf über 1.000	2014	●	Die Zielsetzung wurde von 600 auf 1.000 im Berichtsjahr erhöht.

✓ erfüllt ● fortlaufend ● neu ○ nicht erfüllt

## Wirtschaftliche Verantwortung ✓

In unserem Geschäftsbericht werden die Bedeutung unseres Konzerns für den Welt-handel, die Märkte, in denen wir tätig sind, sowie unsere wirtschaftliche Leistung ausführlich dargestellt. Darüber hinaus berichten wir dort über die Konzernstrategie und die Führungsstrukturen des Konzerns. Die folgenden Themen sollen die wirtschaftliche Kraft von Deutsche Post DHL verdeutlichen und unsere Verantwortung für die Gesellschaft veranschaulichen.

@ [www.dp-dhl.com/de/investoren.html](http://www.dp-dhl.com/de/investoren.html)

### Welthandel

Wir sind in mehr als 220 Ländern und Territorien tätig und bieten ein globales Netzwerk, das auf Service, Qualität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Auf welchen Märkten und Handelsrouten wir aktiv sind und welche Handelsvolumina damit verbunden sind, berichten wir im Geschäftsbericht 2011 im Kapitel Rahmenbedingungen. Mit unseren Aktivitäten und Services sind wir ein verlässlicher Partner für unsere Kunden und ermöglichen ihnen damit Zugang zu neuen Märkten. Damit können unsere Kunden zusätzliche Umsätze und Gewinne generieren, wodurch Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen werden können.

➔ GB 2011, Seite 35 ff.

### Löhne und Gehälter

Mit rund 470.000 Mitarbeitern sind wir einer der größten Arbeitgeber weltweit. Wir berichten über die Mitarbeiterstruktur und die Verteilung unserer Mitarbeiter nach Regionen im Mitarbeiterkapitel dieses Berichts. Im Berichtsjahr wurden unseren Mitarbeitern Löhne und Gehälter in Höhe von 13.350 Mio. Euro (Vorjahr: 13.271 Mio. Euro) gezahlt.

➔ Seite 27 f.

➔ GB 2011, Seite 176

### Steuern

Im Berichtsjahr trug der Konzern mit Steuern, zusammen mit weiteren Abgaben an Bundes-, Landes- und Lokalbehörden, zum Erhalt und Ausbau der Infrastrukturen bei. Nähere Details zu unserem Steueraufwand entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht.

➔ GB 2011, Seite 178

### Investitionen

Die Summe der Investitionen des Konzerns belief sich Ende 2011 kumuliert auf 1.716 Mio. Euro (Vorjahr: 1.262 Mio. Euro) und ist damit um 36 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Aufteilung der Investitionen nach Unternehmensbereichen und Regionen entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht.

➔ GB 2011, Seite 54 f.

### Beschaffung

Deutsche Post DHL hat im Jahr 2011 Waren und Dienstleistungen im Wert von 9,1 Mrd. Euro zentral eingekauft (Vorjahr: 8,5 Mrd. Euro). Die Aufteilung des Einkaufsvolumens wird nach den Einkaufskategorien im Geschäftsbericht dargestellt.

➔ GB 2011, Seite 90 ff.

### Dividendenzahlungen

Für das Geschäftsjahr 2010 wurde im Berichtsjahr an unsere Aktionäre eine Dividendensumme in Höhe von 786 Mio. Euro ausgeschüttet. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 9. Mai 2012 für das Geschäftsjahr 2011 eine Dividende in Höhe von 0,70 Euro je Aktie vorschlagen; dies entspricht einer Dividendensumme von 846 Mio. Euro.

➔ GB 2011, Seite 48

## Dialog mit unseren Stakeholdern ✓

Mitarbeiter, Kunden und Investoren sind unsere wichtigsten Stakeholder. Wir bemühen uns um einen engen Kontakt zu ihnen und informieren sie über unsere Leistungen und Aktivitäten in der Unternehmensverantwortung. Jede Stakeholder-Gruppe hat andere Erwartungen an unsere unternehmerische Verantwortung und nimmt unterschiedliche Aktivitäten wahr. Für uns ist es deshalb wichtig, die Interessen und Erwartungen möglichst vieler Stakeholder zu kennen und zu verstehen. Deshalb bemühen wir uns um einen fortwährenden Dialog mit ihnen, dessen Erkenntnisse und Ergebnisse wir in die Ausrichtung unserer Aktivitäten und strategischen Konzepte sowie für die Bestimmung der thematischen Schwerpunkte unserer Berichte einbeziehen. Die unterschiedlichen Kanäle unseres Stakeholders-Dialogs haben wir ausführlich im vorherigen Bericht zur Unternehmensverantwortung dargestellt. Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr zwei weitere Dialogformen etabliert: den Nachhaltigkeitstag und die Online-Umfrage.

➔ CRR 2010, Seite 43 ff.

### Nachhaltigkeitstag als neue Dialogform etabliert

Im Februar 2011 haben wir zum ersten Mal Vertreter aus Wirtschaft, Politik, Medien und Gesellschaft zum Nachhaltigkeitstag eingeladen und mit rund 240 Teilnehmern über unsere Aktivitäten in der unternehmerischen Verantwortung diskutiert. Diesen Dialog werden wir mit der zweiten Veranstaltung dieser Art am 3. Mai 2012 in unserer Bonner Konzernzentrale fortsetzen.

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

### Gute Beteiligung bei unserer ersten Online-Umfrage

Im November und Dezember 2011 haben wir über einen Zeitraum von zwei Wochen eine Online-Umfrage durchgeführt und rund 2.400 externe Stakeholder sowie rund 11.600 Mitarbeiter darum gebeten, uns ihre Meinung zu unserer strategischen Ausrichtung und den Maßnahmen in der Unternehmensverantwortung mitzuteilen. Der Fragebogen umfasste ca. 40 Fragen zu den Themen „Strategie & Unternehmensführung“, „Gesellschaft“, „Klima & Umwelt“, „Mitarbeiter“, „Kunden“, „Subunternehmer & Lieferanten“. Die Teilnehmer konnten zu den Themen anonym eine Bewertung abgeben und dabei sowohl die Relevanz des Themas für Deutsche Post DHL als auch unsere jeweilige Performance beurteilen.

Insgesamt haben an der Befragung rund 1.500 Befragte teilgenommen. Neben einer Vielzahl unserer Mitarbeiter haben sich 150 externe Teilnehmer an der Befragung beteiligt. Damit lag die Beteiligungsquote bei 10,0 % der internen und bei 6,1 % der externen Teilnehmer.

Als erste Schlussfolgerung stellen wir fest, dass wir bereits eine Vielzahl von Themen adressieren, die aus Sicht unserer Stakeholder im Kontext der Unternehmensverantwortung eine besondere Relevanz haben. Wir werden die Ergebnisse detailliert auswerten, um darauf aufbauend geeignete Maßnahmen für unsere Arbeit abzuleiten.

## 12 Online-Umfrage: höchste Relevanz von Themen ✓

Externe Stakeholder	Interne Stakeholder
Umweltfreundliche Flotte und Netzwerke	Kundenzufriedenheit
Sicherheit von Kundendaten	Sicherheit von Kundendaten
Nachhaltiges Management von Energien	Innovation
Programme und Maßnahmen zum Klimaschutz	Compliance
Strategie in der Unternehmensverantwortung	Mitarbeiterzufriedenheit

## Mitgliedschaften und Partnerschaften ✓

Partnerschaften mit bzw. Mitgliedschaften in nationalen und internationalen Organisationen sind für unsere Arbeit von hoher strategischer Bedeutung. Der damit verbundene Erfahrungsaustausch trägt maßgeblich zum Erfolg unserer unternehmerischen Verantwortung bei.

### Wesentliche Mitgliedschaften und Partnerschaften von Deutsche Post DHL

- Ausschuss für den „Sozialen Dialog Post“ der EU-Kommission
- B.A.U.M. e. V.
- CEN – Europäisches Komitee für Normung
- China Development Institute
- Clean Cargo Working Group der Business for Social Responsibility
- Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)
- COFRET – Carbon Footprint of Freight Transport
- Corporate Leadership Council
- Das Demographie Netzwerk
- Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
- Deutsche Herzstiftung
- Deutsche Verkehrswacht
- Deutscher Verkehrssicherheitsrat
- Deutsches Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS)
- DIN – Deutsches Institut für Normung
- Enterprise for Health
- Europäische Charta für die Straßenverkehrssicherheit
- Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), auch im Rahmen der Klimaschutz-erklärung „Caring for Climate“
- Globales Wirtschaftsbündnis Gesundheit (GBCHealth)
- Green Freight Europe
- Initiative Pro Recyclingpapier
- International Post Corporation (IPC)
- Komen Breast Cancer Foundation
- Netzwerk für Transport und Umwelt (NTM)
- PostEurop und viele ihrer CR-Arbeitsgruppen und -Gremien
- Private Sector Road Safety Collaboration (PSRSC) on Global Road Safety Initiative
- SmartWay-Programm des US-amerikanischen Umweltbundesamts
- The Clean Air Initiative for Asian Cities – CAI Asia
- Weltpostverein
- Weltwirtschaftsforum (WEF)
- Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD)
- World Resource Institute (WRI)

## Indizes und Ratings ✓

Unabhängige Fachagenturen und Institutionen haben unseren Einsatz zur Unternehmensverantwortung erneut positiv beurteilt: Sustainable Asset Management (SAM) hat uns mit 87 von 100 Punkten (Vorjahr: 85) bewertet. Andere Unternehmen der Transport- und Logistikbranche erreichten im Durchschnitt 59 Punkte. Bestätigt wurde unsere Mitgliedschaft in den Indizes DJSI World und Europe sowie FTSE4GOOD. Von der französischen Rating-Agentur Vigeo werden wir weiterhin im „Advanced Sustainability Performance Index Eurozone“ geführt. Vom „Carbon Disclosure Project“ mit 99 von 100 Punkten (Vorjahr: 97) bewertet, belegen wir weltweit einen Spitzenplatz im „Carbon Disclosure Leadership Index“ (CDLI).

### 13 Die wichtigsten Indizes von Deutsche Post DHL ✓

Index	Bewertung und Kommentare
Advanced Sustainable Performance Indices Ethibel Sustainability Index Europe	
Carbon Disclosure Leadership Index	Bewertung: 99 (von 100 Punkten) Wir wurden nicht mehr im Carbon Performance Leadership Index gelistet.
DAXglobal® Sarasin Sustainability Germany Index 2011	
DJSI World DJSI STOXX TRA Industrial Transportation	Bewertung: 87 (von 100)
ECPI Developed Ethical+ Equity ECPI Ethical EMU Equity ECPI Ethical Euro Equity ECPI Ethical Global Equity	
FTSE4Good Europe Index FTSE4Good Global Index	Absolute Bewertung: 3,2 (max.: 5) Relative „Supersector“-Bewertung: 73 (max. 100)
MSCI World ESG MSCI World ex-USA ESG MSCI EAFE ESG Index MSCI Europe ESG Index	Wir wurden nicht mehr im MSCI Global Climate Index gelistet.

### 14 Die wichtigsten Ratings von Deutsche Post DHL ✓

Ratings	Bewertung und Kommentare
Climate Counts Company Scorecard 2011	Bewertung: 78 (von 100) Wir sind als „vorangehend“ (striding) im Sektor Consumer Shipping gelistet.
Newsweek Green Rankings 2011	Bewertung: Platz 89 (von 500) Wir lagen in der Branche „Transport & Logistik“ auf Platz 1 und in Deutschland auf Platz 7.
Oekom research Corporate Rating	Bewertung „C“ („not prime“)
Tomorrow's Value Rating 2011	Bewertung: „Baa“ Die Bewertungsskala reicht von Aaa bis C.



Nadine Wieland wird zur „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“ ausgebildet. Seit 6:45 Uhr ist sie heute im Zustellstützpunkt Hamm auf den Beinen, erledigt letzte Sortierungen, scannt Dokumente ein und belädt ihr Fahrrad. Nadine Wieland mag die frische Luft, den Kontakt zu Kunden und das Gefühl, ihr eigener Herr zu sein. Sie hat Spaß an der Arbeit und ist eine von rund 2.000 Auszubildenden, die wir jedes Jahr einstellen.

## MITARBEITER FÖRDERN UND ENTWICKELN.

Unser Unternehmen ist so vielfältig wie seine rund **470.000 Mitarbeiter**. Entsprechend unterschiedlich sind auch die beruflichen Möglichkeiten, für die wir kontinuierlich talentierte Nachwuchskräfte suchen. Geeignete Einstiegsmöglichkeiten bieten z. B. unser Ausbildungsprogramm oder das duale Studium.

# MITARBEITER – die Basis unseres Erfolgs

## Inhalt

Im Dialog mit dem Personalvorstand	26
Struktur unserer Mitarbeiter	27
Diversity-Management	28
Mitarbeiter gewinnen, fördern und entwickeln	30
Mitarbeitermotivation	33
Arbeitnehmervertreter	37
Gesundheit, Vorsorge und Arbeitsschutz	39



In den nächsten zwei Jahren wird Nadine Wieland alle Aufgaben in der Brief- und Paketzustellung kennenlernen. Die Ausbildung bei Deutsche Post DHL ist vielseitig. Zurzeit bildet der Konzern in 21 verschiedenen Berufen, verteilt auf drei Bereiche, aus: kaufmännischer Bereich, Logistik sowie IT & Technik. Dazu kommen elf duale Studiengänge in den Bereichen IT, Betriebswirtschaft oder Ingenieurwissenschaften.

**Mitarbeiter:** CHANCENGLEICHHEIT FÜR UNSERE MITARBEITER.

Als global agierender Konzern mit Mitarbeitern in aller Welt sind Vielfalt und Chancengleichheit für uns selbstverständlich. Das Potenzial unserer Beschäftigten ist eine wirtschaftliche Ressource, die nicht hoch genug bewertet werden kann. Daher haben wir unsere Diversity-Strategie weiterentwickelt, Prioritäten definiert und entsprechende Projekte ins Leben gerufen – mit dem Fokus auf demografische Entwicklung, Chancengleichheit, Frauenförderung und familienfreundliches Arbeiten.



## „Optimale Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf treiben den Kulturwandel für ein gerechteres Gesellschaftsmodell voran.“

WALTER SCHEURLE, PERSONALVORSTAND

### Herr Scheurle, was bedeutet die demografische Entwicklung für das Handeln von Deutsche Post DHL?

Der demografische Wandel mit seinen gravierenden Folgen für den Arbeitsmarkt – gerade in Ländern, in denen Deutsche Post DHL aktiv ist – fordert uns besonders heraus. Mehr denn je müssen wir als Arbeitgeber unsere Attraktivität steigern. Wir begreifen die Vielfältigkeit unserer Beschäftigten als Chance und Voraussetzung für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg. Ebenso stellen das Wissen und der Erfahrungsschatz unserer älteren Kolleginnen und Kollegen eine wertvolle Ressource dar, die es zu erhalten gilt.

### Das Thema Vielfalt haben Sie sich aber nicht allein aus demografischen Gründen auf die Fahne geschrieben?

Vielfalt ist schon heute integraler Bestandteil unserer Identität als global agierender Konzern – und eine unserer großen Stärken. Allein in Deutschland arbeiten Menschen aus über 150 Nationen jeden Tag erfolgreich Hand in Hand. Zudem widmen wir uns verstärkt der Förderung von Frauen. Optimale

Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine konzernweite Selbstverpflichtung treiben den Wandel unserer Arbeits- und Unternehmenskultur voran. Künftig werden wir 25 bis 30 % der frei werdenden Führungspositionen mit Frauen besetzen.

### Was tun Sie, um Mitarbeiter zu binden und Nachwuchskräfte zu gewinnen?

Aufgrund der weltweiten Bedeutung von Logistik könnten die beruflichen Perspektiven kaum besser sein als bei Deutsche Post DHL. Wir benötigen fortwährend gut ausgebildete Spezialisten in allen Regionen und auf allen Ebenen. Gezielt rekrutieren wir talentierte Nachwuchskräfte und betreiben systematische Personalentwicklung. Gerade auch von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie sich fachlich wie persönlich weiterentwickeln, um ihrer großen Verantwortung und Vorbildfunktion gerecht zu werden. Insgesamt wissen wir: Nur als attraktiver Arbeitgeber mit engagierten Mitarbeitern können wir unseren Geschäftserfolg langfristig sichern.

### WALTER SCHEURLE

Geboren 1952

Mitglied des Vorstands  
von April 2000 bis April 2012

Ressort:  
HR Standards & Guidelines,  
HR BRIEF

---

### ANGELA TITZRATH

Geboren 1966

Mitglied des Vorstands  
ab Mai 2012, bestellt bis  
April 2015

# MITARBEITER

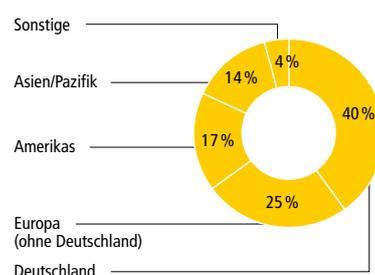
## Die Struktur unserer Belegschaft

### Die Mitarbeiter sind Basis unseres Erfolgs

Deutsche Post DHL ist mit rund 470.000 Mitarbeitern in mehr als 220 Ländern und Territorien einer der größten Arbeitgeber weltweit. Was uns darüber hinaus auszeichnet, ist die Vielfalt unserer Beschäftigten – sie ist Teil unserer Identität als globaler Konzern und zugleich eine der größten Herausforderungen. Wir betrachten es als unsere vorrangigste Aufgabe, diese Vielfalt und eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu pflegen. Insofern fördern wir eine Kultur des Dialogs, investieren in ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und bieten unseren Mitarbeitern Aufgaben, an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können. Mit der Ausbildung junger Menschen stellen wir sicher, dass uns auch künftig die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung stehen.

Nach wie vor ist der größte Teil unserer Mitarbeiter in Deutschland tätig. Die Beschäftigung ist hier im vergangenen Jahr leicht gestiegen, ebenso in Amerika und den übrigen Regionen. Lediglich in der Region Asien/Pazifik ist sie leicht gesunken, bedingt durch den Verkauf des nationalen Expressgeschäfts in China und Australien. Nach jetzigem Planungsstand erwarten wir, dass die Beschäftigtenzahl im Jahr 2012 leicht zunehmen wird.

### 15 Mitarbeiter nach Regionen 2011<sup>1</sup> ✓



<sup>1</sup>Zum 31. Dezember

### 16 Anzahl der Mitarbeiter ✓

	2010	2011	Differenz %
<b>Am Jahresende</b>			
Kopfzahl <sup>1</sup>	467.088	471.654	1,0
<b>Auf Vollzeitkräfte umgerechnet<sup>2</sup></b>	<b>418.946</b>	<b>423.502</b>	<b>1,1</b>
davon BRIEF <sup>3</sup>	146.005	147.487	1,0
EXPRESS	87.536	84.440	-3,5
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT <sup>3</sup>	41.359	41.881	1,3
SUPPLY CHAIN <sup>3</sup>	130.710	136.810	4,7
Corporate Center/Anderes	13.336	12.884	-3,4
davon Deutschland	165.781	168.108	1,4
Europa (ohne Deutschland) <sup>3</sup>	108.241	108.208	0,0
Amerikas	68.268	70.291	3,0
Asien/Pazifik	61.239	61.112	-0,2
Übrige Regionen <sup>3</sup>	15.417	15.783	2,4
<b>Im Jahresdurchschnitt</b>			
Kopfzahl	464.471	467.188	0,6
davon Arbeitnehmer	413.830	418.375	1,1
Beamte	46.866	44.421	-5,2
Auszubildende	3.775	4.392	16,3
<b>Auf Vollzeitkräfte umgerechnet</b>	<b>421.274</b>	<b>423.348</b>	<b>0,5</b>

<sup>1</sup> Mit Auszubildende.

<sup>2</sup> Ohne Auszubildende.

<sup>3</sup> Angepasst.

### Wichtigstes Instrument der Personalarbeit: Mitarbeiterkennzahlen

Bei unserer Personalarbeit stützen wir uns auf Kennzahlen aus den Bereichen Personalstruktur, Abwesenheit, Gesundheit und Arbeitsschutz, Mitarbeiterfluktuation, Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeiterideen. Damit sind wir in der Lage, Schwerpunkte für unsere Personalstrategie zu entwickeln und den Erfolg ihrer Umsetzung zu messen.

Die Kennzahlen werden weltweit erhoben und über unser globales Finanz-Reporting-System erfasst. Um die Qualität unserer Daten weiter zu verbessern, haben wir im Berichtsjahr ein konsistentes Qualitäts-Monitoring in allen Unternehmensbereichen implementiert. Es unterstützt unsere Geschäftseinheiten rund um den Globus dabei, Personaldaten effizienter zu sammeln und Redundanzen bei der Datenerhebung zu vermeiden.

### Vorausschauende Personalentwicklung im Zeichen des demografischen Wandels

In vielen Ländern ist der demografische Wandel unsere größte personalpolitische Herausforderung. Spürbare Veränderungen in der Alters- und Sozialstruktur der Bevölkerung wirken sich in zunehmendem Maße auch auf unsere Beschäftigten und unsere Nachwuchsplanung aus. Vor diesem Hintergrund haben wir mit der strategischen Personalplanung („Strategic Workforce Management“) ein Werkzeug geschaffen, das den Horizont der Personalplanung weit über den üblichen Planungszeitraum ausdehnt. Als wertvolles Analyseinstrument liefert es wichtige Fakten und Antworten zu Fragestellungen wie Alterungs- und Kapazitätsrisiken, langfristiger Nachfolgeplanung, Transfermöglichkeiten oder der Steuerung von Trainingsbedarfen. Nach erfolgreichem Abschluss dreier Pilotprojekte in Deutschland sowie in Mexiko wird das Strategic Workforce Management in weiteren Ländern ausgerollt.

### 17 Fluktuation<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten, die 94,1 % der Mitarbeiter abbildet (Vorjahr: 93,6%).

<sup>2</sup> Die Aufteilung der Fluktuation nach Altersgruppen, Geschlecht und Region wird auf Konzernebene nicht erhoben.

### 18 Altersstruktur<sup>1,2</sup>

	2010		2011	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bis 20 Jahre	1.990	1.277	2.269	1.215
21 – 30 Jahre	11.160	6.619	12.367	6.904
31 – 40 Jahre	17.101	15.783	16.390	14.694
41 – 50 Jahre	34.006	35.580	33.858	35.305
51 – 60 Jahre	24.214	22.411	25.187	24.152
ab 61 Jahre	2.038	1.082	2.285	1.403
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>43,6</b>	<b>44,5</b>	<b>43,5</b>	<b>44,9</b>

<sup>1</sup> Zum 31. Dezember.

<sup>2</sup> Umfasst die Beschäftigten der Deutsche Post AG.

## Nachhaltige Personalstrategie durch intelligentes Diversity-Management

Durch intelligentes Diversity-Management wollen wir die Vielfalt unter den Beschäftigten bewusst fördern und möglichst viele potenzielle Bewerber erreichen. Unser Ziel ist es, bevorzugter Arbeitgeber in unserer Branche zu werden und damit unseren Geschäftserfolg dauerhaft zu sichern.

Diversity-Management ist Teil unserer Unternehmenskultur und fest in unserem Verhaltenskodex verankert. Wir pflegen eine von Respekt, Wertschätzung und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Unternehmenskultur. Im Sinne der Chancengleichheit zahlen wir Gehälter ausschließlich nach Leistung und Aufgaben.

Aufgrund der geringen Anzahl von Diskriminierungsfällen verzichten wir auf ein aufwendiges globales Reporting.

Für ihr breit angelegtes Diversity-Management wurde Deutsche Post DHL im Berichtsjahr in der Kategorie „Vielfältigster Arbeitgeber“ mit dem Deutschen Diversity-Preis ausgezeichnet.

### Frauen in Führungspositionen

Im Rahmen eines breit angelegten internationalen Projekts haben wir im Berichtsjahr intensive Befragungen mit Fach- und Führungskräften durchgeführt, um passgenaue Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu entwickeln. Zurzeit liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in unserem Unternehmen bei 17,6 % (Vorjahr: 17,0 %). In einem ersten Schritt wollen wir 25 bis 30 % der frei werdenden Führungspositionen mit Frauen besetzen und diese gezielt auf ihre Aufgaben vorbereiten – ohne Kompromisse bei den Leistungsanforderungen zu machen. Die Berechnungsbasis ist im Sinne einer einheitlichen Darstellung angepasst worden und bezieht nun das obere und mittlere Management ein.

Seit Ende des Jahres 2010 beteiligen wir uns an dem von der Europäischen Union und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt „INNOVATIV! Gemeinsam führen mit Frauen“. Im Einzelnen geht es darum, die Aufstiegskompetenz von Frauen zu stärken, andererseits Führungskräfte und Beschäftigte aktiv an notwendigen Veränderungen zu beteiligen.

### Vielfalt leben

Mit Projekten und Initiativen fördern wir Vielfalt und machen sie für unsere Beschäftigten erlebbar. Bereits vor zwei Jahren haben wir mit dem Aufbau eines Netzwerks für schwule, lesbische, bi- und transsexuelle Beschäftigte begonnen. Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt des Netzwerks darauf, Auszubildende für dieses Thema zu sensibilisieren.

Um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu erleichtern, haben wir im Jahr 2011 einen Wettbewerb zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung durchgeführt. Zum 27. Januar 2011 lag der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei der Deutsche Post AG bei 8,3 % – deutlich über der vergleichbaren Quote der privaten Wirtschaft in Deutschland (3,9 % im Jahr 2009, Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

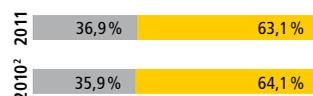
### 22 Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG)<sup>1</sup>

		2010	2011 <sup>2</sup>
Besetzte Pflichtarbeitsplätze	Kopfzahl	12.758	13.140
Beschäftigtenquote	%	8,0	8,3

<sup>1</sup> Gemäß § 80 Sozialgesetzbuch IX.  
<sup>2</sup> Stand: 27. Januar 2012.

Mit unseren Initiativen FC Post und Camp4us fördern wir die Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Über das gemeinsame Erlebnis beim Sport und in einem Ferienlager für Mitarbeiterkinder erreichen wir Beschäftigte aus verschiedenen Nationen, Altersgruppen, Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn unsere Mitarbeiter die Landessprache sprechen und die lokale Kultur verstehen. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, einen Großteil unserer Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit vor Ort zu gewinnen.

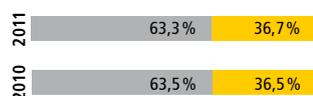
### 19 Nationalitäten im Management<sup>1,2</sup>



■ Deutsch ■ Nicht deutsch

<sup>1</sup> Bezogen auf das obere und obere mittlere Management.  
<sup>2</sup> Angepasst: Reportingumfang erweitert auf das obere und obere mittlere Management.

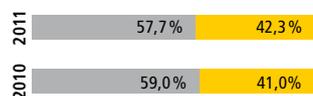
### 20 Mitarbeiter nach Geschlecht<sup>1,2,3</sup>



■ Männer ■ Frauen

<sup>1</sup> Zum 31. Dezember.  
<sup>2</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten, die 96,7 % der Mitarbeiter (Kopfzahl) abbildet (Vorjahr: 98,2 %).  
<sup>3</sup> Das Verhältnis der Gehälter von Männern und Frauen wird auf Konzernebene nicht erhoben.

### 21 Neueinstellungen nach Geschlecht<sup>1</sup>



■ Männer ■ Frauen

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

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren ist für Frauen und Männer eine Herausforderung. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten an. In Kooperation mit dem Dienstleister **pme Familienservice GmbH** können unsere Beschäftigten zahlreiche Unterstützungsleistungen wahrnehmen: Back-up-Einrichtungen für Notfall- und Ausnahmbetreuung, Beratung bei der Wahl der optimalen Kinderbetreuung und Vermittlung entsprechend qualifizierter Betreuer oder Einrichtungen sowie bundesweite Ferienprogramme, die den Beschäftigten der Kooperations-Unternehmen exklusiv zur Verfügung stehen. Am Standort Bonn haben wir darüber hinaus vier betrieblich unterstützte Kinderbetreuungseinrichtungen 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.

 [www.familienservice.de](http://www.familienservice.de)

### 23 Work-Life-Balance<sup>1</sup>



		2010	2011
Erziehungs-/Elternurlaub	Kopfzahl	2.036	1.809
Familienbedingte unbezahlte Beurlaubung	Kopfzahl	2.419	2.286
Teilzeitbeschäftigte <sup>2</sup>	Kopfzahl	63.126	65.322
Anteil Teilzeitbeschäftigte	%	36,9	37,5

<sup>1</sup> Umfasst Mitarbeiter der Deutsche Post AG.

<sup>2</sup> Ohne Beschäftigte in Altersteilzeit in der Freistellungsphase.

## Mitarbeiter gewinnen, fördern und entwickeln

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 fachlich wie persönlich weiterentwickeln und an uns binden.

### Verschiedene Kommunikationskanäle nutzen

Um Schulabgänger, Studierende, Absolventen und Professionals anzusprechen, nutzen wir nicht nur klassische Möglichkeiten wie Stellenanzeigen in Zeitungen und Jobmessen für Hochschulabsolventen zur Mitarbeitergewinnung, sondern verstärkt auch Online-Kampagnen und Social-Media-Portale. Jedes Jahr schreiben wir mehr als 12.000 Stellen elektronisch aus und erhalten durchschnittlich über 120.000 Bewerbungen.

 [www.dp-dhl.com/de/karriere.html](http://www.dp-dhl.com/de/karriere.html)

### Im Wettlauf um die besten Talente

Zurzeit bieten wir jungen Menschen über 20 verschiedene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten an. Mit unseren Ausbildungsangeboten, Einstiegs- und Entwicklungsprogrammen für junge Fachkräfte sowie unseren Bildungsinitiativen leisten wir zudem einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

Seit Jahren erfüllen wir die Qualitätsmaßstäbe der Initiative „Fair Company“ für einen fairen Umgang mit Praktikanten und Berufseinsteigern. Das bedeutet: angemessene Vergütung, keine Praktika anstelle von Vollzeitstellen, keine vagen Versprechungen einer Weiterbeschäftigung.

 [www.karriere.de/startseite/fair-company](http://www.karriere.de/startseite/fair-company)

### Chancenreich: Ausbildung in unserem Konzern

Deutsche Post DHL beschäftigte im Jahr 2011 weltweit rund 4.400 Auszubildende und Trainees. Allein in Deutschland begannen im vergangenen Jahr 1.962 junge Menschen eine Ausbildung oder ein duales Studium im Konzern. Mehr als 75 % der Auszubildenden haben wir in ein Arbeitsverhältnis übernommen und ihnen damit eine berufliche Perspektive eröffnet – in aller Regel mit voller Wochenarbeitszeit und in vielen Fällen heimatnah.

#### 25 Auszubildende und Trainees

		2010	2011
Deutsche Post DHL (Jahresdurchschnitt)	Kopfzahl	3.775	4.392
Deutsche Post AG (Deutschland, zum 31. Dezember)	Kopfzahl	2.245	2.045
davon Männer	%	62,9	63,8
Frauen	%	37,1	36,2

Unser Ziel ist es, die Attraktivität des Unternehmens für Auszubildende zu steigern und die besten Auszubildenden an das Unternehmen zu binden. Im Berichtsjahr haben wir 105 Nachwuchskräfte als Top-Azubis ausgewählt. Das sind die besten 5 % der Auszubildenden und dual Studierenden aus allen Unternehmensbereichen in Deutschland, die sich im letzten Ausbildungsjahr befinden. Sie nehmen an zusätzlichen Trainingsmaßnahmen teil und erhalten zugleich eine feste Zusage auf einen Arbeitsplatz im Konzern nach Ende der Ausbildung.

### Mit Praktikumsplätzen den Berufseinstieg erleichtern

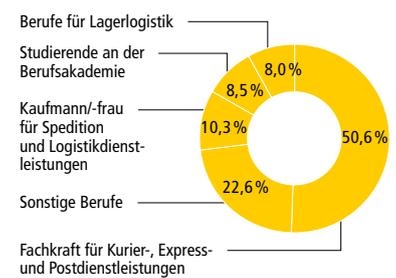
Mit unserem Förderprogramm „Perspektive Gelb“ bereiten wir junge Menschen mit schlechten Startchancen am Arbeitsmarkt auf die Berufswelt vor. Junge Menschen ohne Ausbildungsplatz durchlaufen ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum, das von den Arbeitsagenturen vermittelt und gefördert wird. Fast 80 % der Praktikanten bei der Deutschen Post werden anschließend in eine Ausbildung übernommen. Das positive Ergebnis motiviert uns, auch künftig mit diesem Programm unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

### Transparente Basis für Qualifizierung und Entwicklung

Unser Performance-Managementsystem „motiv8“ hilft uns dabei, Mitarbeiter entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Zielen zu fördern. Wesentlicher Bestandteil des Systems ist die jährliche Leistungsbeurteilung, auf deren Grundlage ein individueller Entwicklungsplan erstellt wird. Richtschnur sind die Ziele, die für den Konzern, den Unternehmensbereich und den einzelnen Beschäftigten festgelegt wurden. Durch die Beurteilung wissen die Mitarbeiter auch, welchen Einfluss sie in ihrer Position auf die Entwicklung von Deutsche Post DHL nehmen und welchen Beitrag sie zum wirtschaftlichen Erfolg leisten.

Im Rahmen unserer Konzernstrategie wurden die Kompetenzanforderungen an unsere Führungskräfte überarbeitet und im Performance-Managementsystem neu festgeschrieben. Zur Bewertung des variablen Anteils der Vergütung unserer Führungskräfte bezieht das Performance-Managementsystem nun neben den neuen Kompetenzen auch die Geschäftsergebnisse sowie das Feedback aus Mitarbeiter- und Kundenbefragungen in die Beurteilung mit ein.

#### 24 Ausbildungsberufe



➔ GB 2011, Seite 110 ff.

Über das Online-System „motiv8“ haben Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit, auf die persönlichen Daten zur Leistungsbeurteilung zuzugreifen, und können Jahresend- sowie Entwicklungsgespräche effektiv vor- und nachbereiten. Schulungen und Kommunikationstrainings unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter in ihrer Vorbereitung auf diesen Prozess.

### Systematische Fortbildung und Talentförderung

Im Berichtsjahr nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 1,2 Tage an Schulungen teil. Über 80.000 Beschäftigte weltweit nutzten unsere mehr als 3.500 Trainingseinheiten umfassende Plattform „mylearningworld.net“. Die webbasierten Lerneinheiten dienen als Ergänzung zum Präsenz-Unterricht. Künftig werden die Rückmeldungen der Teilnehmenden systematisch ausgewertet, um die Qualität der Lerninhalte zu optimieren.

#### 26 Aus- und Weiterbildung<sup>1</sup>



		2010	2011
Jährliche Trainingstage per Vollzeitkraft	Tage	1,9	1,2
Jährliche Aus- und Weiterbildungskosten per Vollzeitkraft	€	220	191

<sup>1</sup> Gemäß Befragung; Bei den Unterrichtsstunden/Trainingstagen entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2011: 94,9 % (Vorjahr: 73,5 %). Bei den Aus- und Weiterbildungskosten entsprach die Abdeckung aller Mitarbeiter (Vollzeitarbeitskräfte) 2011: 100 % (Vorjahr: 89,1 %).

Der Karriereplanungs- und Kompetenzkatalog wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt. Er umfasst konzernweite Informationen über Stellenbeschreibungen, Aufgaben, Karrierestufen sowie Kompetenzen und dient als Grundlage für die regelmäßigen Entwicklungsgespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Mithilfe von „Karrierpfaden“ können wir jetzt bereichsübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten transparent darstellen, unsere Nachfolgeplanung für Senior-Positionen innerhalb des Konzerns effektiver gestalten sowie mehr Transparenz über talentierte Mitarbeiter schaffen und Bereiche identifizieren, in denen Personalmaßnahmen wie Fortbildungen notwendig sind.

Darüber hinaus bietet Deutsche Post DHL seit 2002 ein offenes Seminarprogramm für alle Beschäftigten zu Führungs-, Sozial- und Fachkompetenzen an, z. B. zu den Themen: Diversity, Code of Conduct, Mitarbeiterbefragung und E-Postbrief.

### Personalentwicklung in den Unternehmensbereichen

Unser Ziel ist es, nicht nur bevorzugter Arbeitgeber zu sein, sondern auch die besten Teams der Branche zu haben. Daher investieren alle Unternehmensbereiche in die systematische Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, um sie gezielt auf bereichsspezifische Aufgaben und Funktionen vorzubereiten.

**BRIEF:** Der Schwerpunkt wurde von Seminaren hin zur Weiterbildung am Arbeitsplatz verlagert. Mehr als 27.000 Mitarbeiter wurden in speziellen Trainingsmaßnahmen geschult. Im Bereich Produktion wurden im Jahr 2011 insgesamt 19 Qualifizierungsprogramme durchgeführt. Damit haben in den letzten vier Jahren über 5.000 Beschäftigte an diesen Programmen teilgenommen. Im Bereich IT wurde ein Anforderungsprofil für IT-Experten entwickelt, das die Grundlage für das Kompetenz- und Talentmanagement bildet. Zur Qualifizierung der Mitarbeiter für E-Produkte wurde ein spezielles Maßnahmenportfolio geschaffen.

**EXPRESS:** Mit dem „Certified International Specialist“-Programm wurde ein umfangreiches integriertes Trainingsprogramm aufgelegt. Das Einführungsmodul, auf dem vertiefende Trainings aufbauen, haben alle Mitarbeiter des Unternehmensbereichs absolviert.

**GLOBAL FORWARDING, FREIGHT:** Mehr als 26.000 Mitarbeiter erwarben Zertifizierungen über die E-Learning-Plattform. Somit haben 62 % aller Mitarbeiter mindestens einen E-Learning-Kurs absolviert. Auch in diesem Unternehmensbereich wurde ein Entwicklungsprogramm für die mittleren Führungsebenen eingeführt. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Führungskompetenzen und umfasst einen ein- bis dreimonatigen Entwicklungseinsatz.

**SUPPLY CHAIN:** Im Bereich Vertrieb wurde das weltweit konsistente Trainingsangebot, an dem rund 3.500 Beschäftigte erfolgreich teilgenommen haben, weiterentwickelt. Besonderes Augenmerk wurde auf die Schulung des mittleren Managements gelegt. Über 1.500 Führungskräfte in den verschiedenen Regionen nahmen im Berichtsjahr am „Leadership Enrichment Program“ teil.

### **Führungskompetenzen sind stärker im Fokus**

Bereits 2010 haben wir mit Blick auf das Jahr 2015 festgeschrieben, dass Führungskräfte nicht nur für ihre persönliche Weiterentwicklung verantwortlich sind, sondern auch die Entwicklung ihrer Mitarbeiter aktiv vorantreiben sollen. Um unsere Führungskultur weiter in den Konzern zu tragen, haben wir im Berichtsjahr ein neues Programm mit der obersten Führungsebene durchgeführt und werden es in den kommenden Jahren auch auf die nächsten beiden Ebenen ausrollen. Ziel dieses konzernweiten Programms ist es, sich noch besser auf die Herausforderungen des wirtschaftlichen Umfelds einzustellen und bedarfsgerecht auf die Anforderungen von Kunden, Mitarbeitern und Investoren einzugehen. Im Mittelpunkt stehen persönliche Führungsstile und gemeinsame Werte. Spezielle Programme in den Unternehmensbereichen dienen dazu, die Teamarbeit zu stärken und auf geschäftsspezifische Besonderheiten einzugehen. Darüber hinaus planen wir, die individuelle Entwicklung von Führungskräften und potenziellen Nachfolgern noch enger mit der Karriere- und Nachfolgeplanung zu verzahnen.

Mit dem Konzernprogramm **ACTIVATE** wollen wir Nachwuchskräfte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung für Führungsaufgaben qualifizieren. 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 2011 nahmen 50 Nachwuchskräfte an **ACTIVATE** teil.

## **Unser wichtigstes Kapital: motivierte Mitarbeiter**

Engagierte und motivierte Mitarbeiter sind das Fundament für den wirtschaftlichen Erfolg der Deutsche Post DHL. Wir bieten unseren Beschäftigten Raum, die Entwicklung und Innovationsfähigkeit des Unternehmens mit eigenen Ideen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Meinungen aktiv mitzugestalten. Ideenmanagement und Mitarbeiterbefragung sind dafür wertvolle Instrumente. Außerdem fördern wir vielfältig das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter für Gesellschaft und Umwelt.

### Innovative Ideen unserer Mitarbeiter

Unser Ideenmanagement beruht auf der Überzeugung, dass die Mitarbeiter Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet und damit eine enorm innovative Kraft im Unternehmen sind. Für dieses Konzept erhielt Deutsche Post DHL im Berichtsjahr vom Zentrum Ideenmanagement den Preis für das Unternehmen mit dem deutschlandweit besten Ideenmanagement. Seit Einführung des Ideenmanagements im Jahr 1999 haben die Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter Einsparungen von über 2,2 Mrd. Euro erzielt. Auch im Berichtsjahr verzeichneten wir eine rege Beteiligung: Konzernweit wurden 214.337 Vorschläge (Vorjahr: 227.803) eingereicht, die dazu führten, Prozesse zu vereinfachen, Kosten zu sparen und die Qualität zu verbessern. Der daraus resultierende Nutzen für den Konzern belief sich auf 234 Mio. Euro (Vorjahr: 220 Mio. Euro). Allein bei der weltweiten Ideenkampagne zum Thema Vereinfachung gingen fast 10.000 Vorschläge ein, die aufzeigten, wie Prozesse im Konzern schlanker gestaltet werden können.

#### 27 Ideenmanagement

		2010	2011
Einsparung je Mitarbeiter	€	470,83	496,43
Verbesserungsvorschläge	Anzahl	227.803	214.337
Angenommene Verbesserungsvorschläge	Anzahl	183.323	174.680
Nutzen	Mio €	219,5	234,1
Kosten <sup>1</sup>	Mio €	9,3	8,4

<sup>1</sup> Basiert zum Teil auf Hochrechnungen.

Die Wurzeln des Ideenmanagements bei Deutsche Post DHL liegen in Deutschland. Es kommen aber stetig neue Länder dazu, die dieses erfolgreiche Instrument übernehmen. Das Ideenmanagement ist mittlerweile in rund 30 Einheiten in den Regionen Europa, Asien/Pazifik und Amerika vertreten – mit steigender Tendenz. Wir verstehen dies als Chance, neue Impulse zu erhalten, voneinander zu lernen und Erfolge zu multiplizieren.

#### Erster weltweiter Volunteer Day veranstaltet

Im Jahr 2011 haben wir erstmals weltweit unsere Mitarbeiter zum „[Global Volunteer Day](http://www.dpdhl-volunteerdag.com)“ aufgerufen. Rund 60.000 unserer Beschäftigten in über 120 Ländern engagierten sich ehrenamtlich in über 600 Projekten für Kinder, Jugendliche und ältere Menschen.

 [www.dpdhl-volunteerdag.com](http://www.dpdhl-volunteerdag.com)

#### Deutsche Post DHL fördert das Ehrenamt

Mit dem Living Responsibility Fund („Fund“) unterstützen wir ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter in lokalen gesellschaftlichen Projekten in Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen auf der ganzen Welt. Die Auswahl der geförderten Projekte erfolgt durch eine Jury, die sich aus neun Vertretern der verschiedenen Unternehmensbereiche zusammensetzt. Die Anzahl der ehrenamtlich erbrachten Stunden der Mitarbeiter im Jahr der Bewerbung bestimmt die Höhe der Fördersumme, die als Spende unmittelbar an die beteiligten gemeinnützigen Partnerorganisationen überwiesen wird.

Im Jahr 2011 konnten 108 Projekte in 46 Ländern gefördert werden, in denen sich rund 15.000 Mitarbeiter engagierten. Die hohe Beteiligung zeigt, welche große Bedeutung gesellschaftliches Engagement für unsere Beschäftigten hat. Außerdem stärkt das gemeinsame Engagement in diesen Projekten auch das kollegiale Miteinander.

Bei der Projektauswahl setzen wir auf Kontinuität und Nachhaltigkeit. Ein Beispiel aus Lateinamerika: Seit 2009 arbeiten unsere Mitarbeiter mit der gemeinnützigen Organisation „Un Techo para mi país“ (Ein Dach für mein Land) zusammen, die Übergangsunterkünfte für Bedürftige in Katastrophengebieten baut. Seither haben sich über 850 Beschäftigte unseres Unternehmens am Bau von 78 Häusern in 18 lateinamerikanischen Ländern beteiligt. Dieses Projekt hat sich mittlerweile zu einer bedeutenden regionalen Initiative im Katastrophenmanagement (GoHelp) entwickelt.

→ Seite 67 ff.

Eine Datenbank im Intranet des Konzerns informiert darüber, welche Projekte von Kollegen bereits initiiert oder durch den Fund gefördert werden. Bewerbungen für neue Projekte können über diese Plattform abgegeben werden. Die Bewerbungsmaterialien basieren auf der iooi-Methode. Damit erfassen wir bereits bei der Bewerbung des Mitarbeiters den erwarteten Beitrag und das unmittelbare Ergebnis der Initiative wie auch die langfristigen Effekte, die in der Zielgruppe und in der Gesellschaft erreicht werden.

### **Einladung zum Dialog**

Es liegt uns am Herzen, die Beschäftigten regelmäßig und zeitnah über Entwicklungen und Ereignisse innerhalb des Konzerns zu informieren und zum Dialog einzuladen. Über die interne Unternehmenskommunikation nutzen wir dafür eine Vielzahl von Kanälen und Instrumenten, z. B. Printmedien, das Intranet oder Social Media sowie seit Dezember 2011 ein konzerneigenes Extranet, auf das unsere Mitarbeiter über ihren privaten PC zugreifen können. Für die deutschsprachige Mitarbeiterzeitschrift „Premium Post“ gibt es nun schon seit fast zwei Jahren einen Leserbeirat.

Zu unserer Dialogkultur gehört auch die Möglichkeit, sich über das Format „Fragen an Frank Appel“ direkt an unseren Vorstandsvorsitzenden zu wenden. Jährlich werden ungefähr 400 Anfragen hauptsächlich über das Intranet und nun auch über das Extranet gestellt. Seit der Einführung dieses Formats im Jahr 2008 sind ca. 1.700 Fragen von Mitarbeitern aller Ebenen eingegangen und jede Antwort wurde von Frank Appel persönlich freigegeben.

Über die interne Online-Befragung „Employee Trend Monitor“ fragen wir regelmäßig nach den meist diskutierten Themen aus Sicht der Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen und Regionen. Im Berichtsjahr führten wir die Befragung, an der sich im Durchschnitt ca. 2.000 Beschäftigte beteiligten, bereits zum achten Mal durch. Die Befragung ist repräsentativ für die Zielgruppe der Büroangestellten.

Organisatorische Veränderungen und wichtige Ereignisse, wie beispielsweise Unternehmensbilanzen oder Tarifabschlüsse, werden stets zeitnah und detailliert kommuniziert: per E-Mail an alle Führungskräfte, Veröffentlichungen im Intranet/Extranet, Informationen in den Printmedien, Aushänge in den Unternehmenseinheiten bis hin zu Rundschreiben an die Beschäftigten.

### **Die Meinung unserer Mitarbeiter zählt**

Die jährliche Mitarbeiterbefragung bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, anonym Rückmeldung zu ihrem Arbeitsumfeld und verschiedenen Unternehmensaspekten zu geben. So wird ein Prozess der kontinuierlichen Verbesserung angestoßen.

Im Berichtsjahr haben erneut mehr Beschäftigte an der Befragung teilgenommen als im Vorjahr: Die Beteiligungsquote weltweit betrug 80 % (Vorjahr: 79 %). Die hohe Beteiligung beweist, dass unsere Mitarbeiter den Dialog suchen. In ihrem fünften Jahr ist die Befragung als Kommunikationsinstrument fest etabliert.

## 28 Mitarbeiterbefragung: Beteiligungsquoten

Angaben in %	2010	2011
BRIEF	63	65
EXPRESS	92	93
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT	93	88
SUPPLY CHAIN	90	90
Global Business Services	77	78
Corporate Center/Andere	84	87
<b>Konzern</b>	<b>79</b>	<b>80</b>

Unsere Mitarbeiter nehmen online oder im Papierformat an der Befragung teil. Im Berichtsjahr haben sich 52 % online beteiligt – erstmals mehr als über das Papierformat. Traditionell wird im Unternehmensbereich BRIEF in Deutschland eine Papierbefragung durchgeführt. Bei dieser Befragungsmethode liegt die Beteiligungsquote in der Regel niedriger als bei Online-Befragungen. Mit einer Beteiligung von 65 % erreicht der Unternehmensbereich BRIEF dabei eine hohe Beteiligung.

### Mitarbeiterbefragung: Das Verfahren

Die Befragung enthält 40 konzernweit einheitliche Fragen zu elf Themenbereichen bzw. Kennzahlen und nimmt insbesondere das Engagement der Mitarbeiter in den Blick. Studien belegen, dass hohes Mitarbeiterengagement positiven Einfluss auf die Kundenzufriedenheit hat und daher den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens mitbestimmt. Das Verfahren der Befragung wird stetig weiterentwickelt. So wurden in diesem Jahr erstmalig Freitextfelder erprobt. Teilnehmende aus ausgewählten Unternehmensbereichen konnten in zwei Kommentarfeldern Rückmeldungen geben.

### Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Insgesamt haben sich die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr über alle Kennzahlen und Einzelfragen hinweg deutlich verbessert, und zwar jeweils um 3 bis 6 Prozentpunkte. Auch in diesem Jahr erhielten die Themenbereiche „Kundenversprechen“, „Zusammenarbeit“ und „Arbeitsbedingungen“ die größte positive Zustimmung. Diese hohen Werte verdeutlichen, wo unsere Stärken liegen. Wir freuen uns, dass 76 % der Befragten (Vorjahr: 73 %) generell mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind.

Im Themenbereich „Folgemaßnahmen“ hat sich die Zustimmungquote mit 59 % gegenüber dem Vorjahreswert um 6 % verbessert. Diese Kennzahl spiegelt wider, wie gut die Verbesserungsmaßnahmen aufgenommen wurden, die wir als Folge aus vorausgegangenen Mitarbeiterbefragungen ergriffen haben. Obwohl dieser Wert deutlich über dem Benchmark-Wert anderer Unternehmen liegt (50 % gemäß der „Kenexa Global Database“), sehen wir noch Verbesserungspotenzial. Daher unterstützen wir Maßnahmen, mit denen die Folgeprozesse noch nachhaltiger gestaltet werden.

## 29 Mitarbeiterbefragung: Zustimmungsqoten ✓

Angaben in %	2010	2011
<b>Kundenversprechen</b>		
Tragen die Mitarbeiter dazu bei, nachhaltige Lösungen sowie Qualitätsprodukte und Dienstleistungen zu bieten, die den Kunden das Leben erleichtern?	77	80
<b>Mitarbeiterengagement</b>		
Verbundenheit der Mitarbeiter mit Deutsche Post DHL; Zufriedenheit, Loyalität, Stolz und die Bereitschaft, für das Unternehmen zu werben	67	71
<b>Aktive Führung</b>		
Nehmen die Mitarbeiter die Fähigkeit ihrer direkten Führungskräfte wahr, ihr Team zu formen und zu führen?	63	67
<b>Strategie</b>		
Wird die Strategie von Deutsche Post DHL den Mitarbeitern klar vermittelt und haben die Mitarbeiter Vertrauen in die Zukunftsaussichten des Unternehmens?	64	70
<b>Kommunikation</b>		
Gibt es eine Kommunikationskultur innerhalb von Deutsche Post DHL, die Offenheit und einen konstruktiven Informationsaustausch fördert?	62	67
<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	63	68
<b>Zusammenarbeit</b>		
Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter in ihrem Team sowie das gemeinsame Streben nach Verbesserungen, die den Unternehmenserfolg steigern	74	77
<b>First Choice leben</b>		
Werden die First-Choice-Werkzeuge und -Methoden erfolgreich für kontinuierliche Verbesserungen eingesetzt?	59	64
<b>Soziale Verantwortung</b>		
Nehmen die Mitarbeiter das gesellschaftliche und umweltpolitische Engagement von Deutsche Post DHL wahr und unterstützen sie es?	62	68
<b>EOS-Folgemaßnahmen</b>		
Wahrnehmung der Mitarbeiter, inwieweit ihre Antworten auf die Mitarbeiterbefragung gehört werden und Veränderungen nach sich ziehen	53	59
<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	73	76

## Arbeitnehmervertreter

In unserem Konzern pflegen wir eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitervertretern. Innerhalb unseres Einflussbereichs achten wir die Menschenrechte 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 über Grenzen hinweg

Im europäischen Wirtschaftsraum führen wir den Dialog im Rahmen unseres Deutsche Post DHL Forums. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv im „Europäischen Ausschuss für Sozialen Dialog Post“, in dem wir unter der Federführung der Europäischen Kommission mit Vertretern der Postunternehmen und der nationalen Gewerkschaften aus den 27 EU-Mitgliedstaaten aktuelle, soziale Themen aus dem Postsektor diskutieren.

@ [www.postsocialdialog.org](http://www.postsocialdialog.org)

Wir orientieren uns an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit entsprechend den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten (hier insbesondere die ILO Kernarbeitsnormen Nr. 87 „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes“ und Nr. 98 „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“).

@ [www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)

@ [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Auf zentraler Ebene haben wir im Berichtsjahr Gespräche mit den globalen Gewerkschaftsbündnissen UNI Global Union und International Transport Workers' Federation (ITF) geführt, um grundsätzliche Konzernthemen zu erörtern. So wurden u. a. die unterschiedlichen Auffassungen zum Thema „Internationales Rahmenabkommen“ ausgetauscht. UNI und ITF haben im Jahr 2011 eine Beschwerde an den UN Global Compact geschickt. In der Antwort legten wir unsere Ansicht zu den Vorwürfen dar und bekräftigten unsere Bereitschaft zu zukünftigen Gesprächen mit den Repräsentanten von UNI und ITF. Der Dialog wird fortgesetzt und dies wird von UNI und ITF begrüßt.

### 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. Der internationale Gewerkschaftsdachverband Union Network International (UNI) und die European Transport Workers' Federation (ETF) sind berechtigt, jeweils einen Repräsentanten zu den regelmäßigen Treffen des Deutsche Post DHL Forums zu entsenden. 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; ihre Inhalte wurden zwischenzeitlich aktualisiert und der geänderten Gesetzeslage angepasst.

Aufgrund der komplexen und sich oft verändernden Struktur unseres Konzerns werden auch 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 Geschäftsfelds erörtert werden.

### Nachhaltige Tarifabschlüsse in Deutschland

Im Jahr 2011 haben wir mit der Gewerkschaft einen wegweisenden Tarifabschluss zur nachhaltigen Zukunftssicherung des Briefgeschäfts erzielt. Bei den Tarifverhandlungen für die rund 130.000 Arbeitnehmer des Unternehmens in Deutschland Deutsche Post AG wurde ein Generationenvertrag für altersgerechtes Arbeiten vereinbart. Weiterhin wurden eine Verlängerung des Beschäftigungspakts und die Einführung um durchschnittlich 4 % reduzierter Einstiegsgehälter bei Neueinstellungen festgeschrieben. Mit diesem deutschlandweit einzigartigen Abschluss ist uns ein wichtiger Schritt gelungen, unsere Wettbewerbssituation zu stärken und gleichzeitig Arbeitsplätze zu sichern.

Auch bei den DHL-Tochterunternehmen in Deutschland wurden intensive und konstruktive Verhandlungen in der Lohnrunde 2011 geführt, die tragfähige Lösungen ergaben. Die Tarifabschlüsse zeichnen sich durch lange Laufzeiten (28 Monate) aus und bringen damit Planungssicherheit für die Unternehmen.

**DHL Hub Leipzig GmbH:** Die Beschäftigten erhielten bzw. erhalten Entgelterhöhungen von 2,5 % zum 1. Juni 2011 und 2,2 % zum 1. Juli 2012.

**DHL Home Delivery GmbH:** Für die Beschäftigten wurden Entgelterhöhungen von 2,1 % zum 1. Oktober 2011 und 2,6 % zum 1. November 2012 vereinbart.

**European Air Transport Leipzig GmbH:** Für die Beschäftigten wurden eine Einmalzahlung in 2011 sowie Entgelterhöhungen von 2,7 % zum 1. Januar 2012 und 2,5 % zum 1. Januar 2013 vereinbart.

## Besondere Verantwortung für Gesundheit, Vorsorge und Sicherheit

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter und eine sichere Arbeitsumgebung – eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltige Leistungsfähigkeit und Motivation. Seit 2007 verfügt Deutsche Post DHL über eine globale Gesundheitsrichtlinie („Corporate Health Policy“), die Gesundheits- und Sicherheitsstandards für den gesamten Konzern setzt. Sie wird in der gemeinsamen Erklärung „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ vom Deutsche Post DHL Forum unterstützt. Ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten im Bereich Arbeitsschutz liegt auf der Sicherheit im Straßenverkehr.

### Prävention von Krankheiten beginnt am Arbeitsplatz

Nach unserem Verständnis umfasst Gesundheit körperliche, geistige und soziale Aspekte. Prävention von Krankheiten beginnt am Arbeitsplatz. Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Aktivitäten ist der Kampf gegen die Zunahme chronischer Krankheiten. Diese verursachen schon jetzt 60 bis 80 % der Todesfälle weltweit und werden nach Prognosen des Weltwirtschaftsforums bis 2030 für ökonomische Belastungen von nahezu 47 Bio. US-Dollar verantwortlich sein.

Unser Ziel ist es, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern. Deswegen sorgen wir für ein gesundes Arbeitsumfeld und motivieren unsere Beschäftigten mit zahlreichen Aktivitäten zu einem gesunden Lebensstil.

### Deutsche Post DHL für Gesundheitsmanagement ausgezeichnet

Für unser vorbildliches Engagement für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und das herausragende Gesundheitsmanagement wurden wir im Berichtsjahr mit dem „Corporate Health Award“ und dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ ausgezeichnet.

Zur Identifizierung von Best-Practice-Initiativen der Gesundheitsförderung innerhalb des Konzerns wurde zum vierten Mal seit 2008 im November 2011 der „Deutsche Post DHL Corporate Health Award“ verliehen. Prämiert wurden herausragende Initiativen in acht Ländern. Der Schwerpunkt dieser Initiativen lag auf der systematischen Gesundheitsförderung, z. B. Sicherstellung eines jährlichen Gesundheits-Checks, Module zur „Stressprävention“, Steigerung des Gesundheitsbewusstseins und Förderung sportlicher Aktivitäten. So konnten in den jeweiligen Unternehmensbereichen der Krankenstand, die Unfallrate und die damit verbundenen Kosten

gesenkt werden. Alle Mitarbeiter erhalten über das konzerneigene Intranet die Möglichkeit, von diesen Beispielen zu lernen und den Ausbau eines erfolgreichen konzernweiten Gesundheitsmanagements zu unterstützen.

### Engagement für betriebliche Gesundheitsförderung

Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus engagieren wir uns umfassend im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dazu gehört das Erstellen und Analysieren von Gesundheitsreports. Diese Berichte geben konzernweit Auskunft über die Entwicklung aller relevanten Kennzahlen, z. B. Krankenstände. Daneben bieten wir einen umfassenden Maßnahmenkatalog zur betrieblichen Gesundheitsförderung, der als Grundlage für die Analyse, Auswahl und Entwicklung zielgerichteter Gesundheitsfördermaßnahmen dient. Allein in Deutschland werden jährlich 30.000 bis 40.000 Maßnahmen initiiert – von der Früherkennung von Krankheiten bis zur Stress- und Suchtprävention.

Des Weiteren engagieren wir uns in übergreifenden gesundheitspolitischen Arbeitsgruppen, wie z. B. dem Vorstand Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V., der Societal Working Group von PostEurop, den Verwaltungsräten der gesetzlichen Krankenversicherung, ministeriellen Arbeitsgruppen und Projekten. In Netzwerken, wie z. B. „Enterprise for Health“, vergleichen wir uns kontinuierlich mit anderen Best-Practice-Unternehmen auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung.

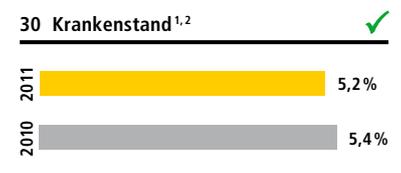
### Krankenstand und Ausfalltage stabil auf Vorjahresniveau

In Deutschland ist es uns im Berichtsjahr gelungen, den Krankenstand mit 7,4 % auf Vorjahresniveau zu halten. Weltweit sank der Krankenstand im Konzern auf 5,2 % (Vorjahr: 5,4 %). Das zunehmende Alter der Beschäftigten – ein Zeichen des demografischen Wandels – spielt bei der Entwicklung des Krankenstands eine zunehmende Rolle. Hier zahlt sich aus, dass wir mit systematischer Gesundheitsförderung frühzeitig auf die Prävention chronischer Erkrankungen gesetzt haben.

### Kampf gegen Infektionskrankheiten und chronische Krankheiten

Schutz vor Infektionen und Maßnahmen zur Prävention chronischer Erkrankungen wie beispielsweise Diabetes – zunehmend auch bei jüngeren Beschäftigten – sind die Hauptanliegen unseres Gesundheitsmanagements, um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Basierend auf den Prognosen der WHO und des vom Weltwirtschaftsforum und der Harvard School of Public Health herausgegebenen Berichts „The Global Economic Burden of Noncommunicable Diseases“ haben wir im vergangenen Jahr damit begonnen, unsere Zusammenarbeit mit dem Corporate-Risk-Management, der Compliance-Organisation und der Konzernsicherheit zum Schutz vor chronischen Erkrankungen auszuweiten, um absehbaren Gesundheitsrisiken noch systematischer zu begegnen.

Wir unterstützen die Vereinten Nationen im Kampf gegen HIV, AIDS, Malaria, Tuberkulose und andere Erkrankungen. Als Mitglied der Global Business Coalition Health (GBCHealth) setzen wir uns für den Kampf gegen HIV/AIDS ein. Besonders in stark betroffenen Ländern wie Südafrika, Estland und Mexiko bieten wir durch geeignete Programme und Maßnahmen Aufklärung und Unterstützung an. Anlässlich des jährlichen Welt-Aids-Tags informieren wir unsere Mitarbeiter konzernweit über unsere Angebote und Aktivitäten in diesem Bereich.



<sup>1</sup> Im Jahresdurchschnitt.

<sup>2</sup> Gemäß Befragung aller Organisationseinheiten, die 72,7 % aller Mitarbeiter abbildet (Vorjahr: 67,3 %).

 [www.gbchealth.org](http://www.gbchealth.org)

### Deutsche Post DHL bietet überdurchschnittliche Krankheitsvorsorge

Ab dem 35. Lebensjahr steht jedem gesetzlich Krankenversicherten in Deutschland alle zwei Jahre eine kostenlose medizinische Vorsorgeuntersuchung zu. Wir ergänzen dieses Angebot für unsere Beschäftigten unabhängig vom Lebensalter und ermöglichen ihnen damit umfangreiche Screenings u. a. zur Prävention von Herz- und Gefäßkrankungen, Erkrankungen der Muskeln und des Skeletts, psychischen Erkrankungen sowie von Hör- und Sehproblemen. Der Betriebsarzt leitet ggf. notwendige Maßnahmen ab und gibt den Beschäftigten konkrete individuelle Empfehlungen zur Erhaltung ihrer Gesundheit.

In unseren Betrieben in Deutschland initiieren Arbeitskreise „Gesundheit“ jedes Jahr bis zu 40.000 gesundheitsfördernde Maßnahmen z. B. in den Bereichen Ergonomie, Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. Die Arbeitskreise setzen sich aus Führungskräften, Arbeitnehmervertretern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sozialberatern und weiteren Experten zusammen. Gemeinsam entwickeln sie Strategien, stoßen Veränderungen an und fördern die aktive gesundheitliche Eigenvorsorge der Mitarbeiter. Über die Arbeitskreise und lokale Gesundheitszirkel erreichen wir nahezu alle Mitarbeiter in Deutschland bzw. 40 % der Mitarbeiter weltweit.

Unsere internationale Initiative für mehr Bewegung und Umweltschutz „Go by Bike“ fördert die Nutzung von Fahrrädern statt Autos. Sie unterstützt eine radfreundliche Infrastruktur, leistet Motivationshilfe und hält eine Reihe von Angeboten und Services für Radfahrer bereit. Im Rahmen dieser Initiative legten Mitarbeiter aus 16 Ländern im Berichtsjahr auf dem Weg von und zur Arbeit 1.109.746 km mit dem Fahrrad zurück. Neben der Stärkung der persönlichen Fitness wurden so rund 179 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart (Vorjahr: 900.000 km/145 Tonnen CO<sub>2</sub>). Die eingesparten Autokilometer respektive gefahrenen Radkilometer wurden per Online-Befragung ermittelt. Bei der weiteren Berechnung wurde davon ausgegangen, dass ein Klein- bis Mittelklassefahrzeug bei einem Verbrauch von 7,1 Litern Benzin auf 100 km 16,117 kg CO<sub>2</sub> produziert.

→ Seite 47 ff.

### Arbeitsschutz ist vorbildlich

Unter dem Motto „Arbeitsschutz – Mit Sicherheit!“ befasst sich ein Team von Sicherheitsingenieuren und Fachkräften für Arbeitssicherheit mit allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Gefahrgutrechts. Um Sicherheit und Risikoschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten, werden u. a. Arbeitsstätten und Arbeitsmittel überprüft und untersucht, Arbeitsstättenbegehungen durchgeführt sowie Informations- und Aufklärungsmedien bereitgestellt. Im Berichtsjahr wurde der Arbeitsschutz der Deutsche Post AG erneut nach dem Qualitätsmanagementsystem DIN EN ISO 9001: 2008 durch den TÜV Rheinland zertifiziert.

### 31 Arbeitsschutz

	2010 <sup>1</sup>	2011
<b>Deutsche Post AG<sup>2</sup> ✓</b>		
Anzahl der Arbeitsunfälle <sup>3</sup>	17.374	12.829 <sup>4</sup>
Unfallquote (Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr)	100	74 <sup>4</sup>
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Kalendertage)	377.889	320.613 <sup>4</sup>
Ausfalltage pro Unfall	21,8	25,0 <sup>4</sup>
Anzahl bei Arbeitsunfällen tödlich verunglückter Mitarbeiter	0	2 <sup>4</sup>
<b>SUPPLY CHAIN</b>		
Anzahl der Arbeitsunfälle <sup>5</sup>	1.880	1.626
Unfallquote (Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter pro Jahr)	13,8	11,9
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage (Arbeitstage)	30.792	29.953
Ausfalltage pro Unfall	16,4	18,4

<sup>1</sup> Angepasst.

<sup>2</sup> Die Angaben zur Deutsche Post AG sind Bestandteil der Prüfung durch PwC.

<sup>3</sup> Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag, einschließlich Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte.

<sup>4</sup> Stand: 2. Februar 2012.

<sup>5</sup> Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag.

Mit unserem internationalen Arbeitsschutznetzwerk unterstützen wir die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Arbeitsschutzexperten im Konzern. Das Netzwerk umfasst rund 170 Mitglieder in 61 Ländern und Regionen, die sowohl operativ als auch strategisch für den Arbeitsschutz zuständig sind. Der Austausch von Informationen und Best Practices wird durch eine im Corporate-Intranet eingerichtete Plattform gefördert.

Im Bereich der Verkehrssicherheit kooperieren wir mit Verbänden und Fachorganisationen wie dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat ([DVR](http://www.dvr.de)), der Deutschen Verkehrswacht ([DVW](http://www.deutsche-verkehrswacht.de)) und dem European Transport Safety Council ([ETSC](http://www.etsc.eu)). Neben dem gegenseitigen Austausch von Informationen, Erfahrungen und Best Practices nutzen wir die Fachkompetenz unserer Partner bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Kampagnen und Aktionen. Im Gegenzug steuern wir unsere internationalen Erfahrungen zur Präventionsarbeit im Transport- und Logistiksektor bei und unterstützen die weitere Ausdehnung eines unternehmens- und länderübergreifenden Verkehrssicherheitsnetzwerks. Beim Deutschen Verkehrssicherheitsrat e. V. ist Deutsche Post DHL aktiv im Vorstand der Organisation vertreten.

- @ [www.dvr.de](http://www.dvr.de)
- @ [www.deutsche-verkehrswacht.de](http://www.deutsche-verkehrswacht.de)
- @ [www.etsc.eu](http://www.etsc.eu)

#### Konzernweites Programm für mehr Sicherheit im Straßenverkehr

Wir engagieren uns für mehr Sicherheit im Straßenverkehr. Im Berichtsjahr haben wir konzernweit ein neues, webbasiertes Training zum Thema „Global Road Safety – Mehr als vorbildlich“ implementiert, in dem wir den Teilnehmern die Gefahren des Straßenverkehrs vor Augen führen und sie zu einem höheren Sicherheitsbewusstsein motivieren. Wir unterstützen u. a. die Ziele der [European Road Safety Charter](http://www.erscharter.eu/de) und der Decade of Action for Road Safety der Weltgesundheitsorganisation ([WHO](http://www.who.int)). Zentrales Element unserer Präventionsarbeit ist der konzernweit gültige Kodex für Sicherheit im Straßenverkehr („Road Safety Code“). Hierin wurden grundlegende und international anwendbare Regeln für verantwortungsvolles und sicherheitsorientiertes Verhalten im Straßenverkehr festgeschrieben. Unsere Beschäftigten informieren wir offensiv über Verkehrsthemen und fordern sie auf, den Road Safety Code anzuwenden.

- @ [www.erscharter.eu/de](http://www.erscharter.eu/de)
- @ [www.who.int](http://www.who.int)

### **Arbeitsschutz: Aufklärung, Training und Prävention**

Wir beraten, unterweisen und trainieren unsere Mitarbeiter regelmäßig zu wichtigen Arbeitsschutzthemen, z. B. Gefährdungen und Gefahrstoffe, bauliche Veränderungen und Brandschutz, Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsschutzorganisation. So starteten wir im Berichtsjahr in Deutschland ein von der Unfallkasse Post und Telekom konzipiertes Präventionstraining „Step by Step – Sicher und gesund bewegen auf allen Wegen“ zur Reduktion von Stolper-, Rutsch-, Sturz- und Umknickunfällen.

Als geschulte Trainer setzen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte das modular aufgebaute Trainingsprogramm erfolgreich um. Zielgruppe sind vor allem Zustellerinnen und Zusteller, die als berufliche „Vielgeher“ in besonderem Maße von den oben genannten Gehunfällen betroffen sein können. In weiteren Trainings, Unterweisungen und mit unseren vielfältigen Online-Maßnahmen informieren wir regelmäßig zu relevanten Themen. Hierbei berücksichtigen wir gezielt die beruflichen und privaten Lebensumstände unserer Mitarbeiter.

### **Erster konzernweiter Aktionstag „Sicherheit im Transport“**

Unter dem Motto „Sicherheit im Transport“ wurde am 28. April 2011 der erste Weltsicherheitstag (World Safety Day) in Deutschland veranstaltet. An vielen Standorten im gesamten Unternehmen fanden Aktivitäten statt, um die Beschäftigten für den Arbeitsschutz im Betrieb weiter zu sensibilisieren und mit ihnen gemeinsam Gefahrenquellen zu lokalisieren und dadurch Unfälle und Verletzungen sowie die damit im Zusammenhang stehenden eventuellen Ausfallzeiten zu vermeiden. Zukünftig wird der World Safety Day konzernweit jedes Jahr am 28. April stattfinden.

### **Sicherheit im Flugbetrieb bei DHL**

Obwohl der Lufttransport ein stark regulierter Bereich ist, sind Flugzeuge und das Vorfeld potenziell gefährliche Arbeitsplätze. Wir überprüfen regelmäßig mögliche Gefahrenquellen, befolgen einschlägige Regelungen und erarbeiten Best-Practice-Beispiele. Außerdem entwickeln wir Sicherheitsverfahren und führen entsprechende Prüfungen, sogenannte Audits, durch.

Die Beschäftigten in den Bereichen Frachtumschlag und Flugzeugabfertigung werden intensiv geschult. Unsere Dozenten verfügen über eine breit gefächerte Erfahrung im weltweiten Luftverkehrs- und Flughafenbetrieb. Außerdem sind sie mit Schulungen im multikulturellen Kontext vertraut.

Bei der Durchführung von Schulungen und Entwicklung von Sicherheitsstandards arbeiten wir eng mit Versicherern, Regulierern und Branchenpartnern zusammen. Bei Unfällen leiten wir entweder die Untersuchungen selbst oder übernehmen Verantwortung für das lokale Management, je nach Schwere des Unfalls.

Der Unternehmensbereich EXPRESS betreibt eigene Flugzeuge und arbeitet in einem weltweiten Netzwerk mit zahlreichen Fluglinien zusammen. Eine der wichtigsten Aufgaben wird es daher weiterhin sein, einheitliche, international anwendbare Sicherheitsstandards zu entwickeln, wo noch keine gesetzlich vorgeschriebenen globalen Standards existieren. Für dieses Ziel engagieren wir uns und stehen in engem Kontakt mit den Branchenverbänden wie der IATA, in deren Arbeitsgruppen Deutsche Post DHL vertreten ist.

→ Seite 56

### **Arbeitsschutz im Gefahrgutmanagement**

Als führendes Logistikunternehmen sind wir auch darauf spezialisiert, Gefahrgüter und gefährliche Substanzen fachgerecht und sicher zu transportieren. Unser Gefahrgutmanagement haben wir in Hinblick auf die gesetzlichen Bestimmungen und internationalen Gefahrgutvorschriften und mit Expertenwissen im Bereich des nationalen und internationalen Gefahrgutrechts ausgestaltet. 13 regionale Gefahrgutbeauftragte und rund 900 beauftragte Personen für Gefahrgut in den Niederlassungen sind für vorschriftenkonforme Beförderung gefährlicher Güter verantwortlich und wurden speziell für diese wichtige Aufgabe geschult.

Das Gefahrgutmanagement und die regionalen Gefahrgutbeauftragten sind für Vorstand, Zentrale und nachgeordnete Organisationseinheiten sowie die beauftragten Personen für Gefahrgut in den Niederlassungen kompetente Ansprechpartner. Dies gilt ebenso für Tochterunternehmen der Deutschen Post, mit denen Dienstleistungsverträge geschlossen wurden. Regelmäßige Netzwerktreffen der Gefahrgutexperten des Konzerns dienen dem Erfahrungsaustausch und der Weitergabe von Best-Practice-Lösungen.



Für Heiko Reißmann ist heute ein besonderer Tag. Der Flugzeugmechaniker konnte zum ersten Mal den Flugzeugtyp Airbus 300-600 warten. In den letzten Jahren hat er viele technische Maßnahmen begleitet, die die DHL-Flotte umweltschonender und effizienter gemacht haben. Dank moderner Triebwerke sind die neuen Maschinen nicht nur viel leiser, sondern verbrauchen auch weniger Treibstoff und sind deutlich emissionsärmer.

## UMWELTSCHUTZ ALS CHANCE BEGREIFEN.

Als ein Unternehmen, das auf der ganzen Welt zu Hause ist, setzen wir auf innovative Lösungen, die dieses Zuhause schützen und bewahren. Wir investieren in effizientere neue Flugzeuggenerationen und tragen mit dieser Maßnahme dazu bei, unser konzernweit gestecktes CO<sub>2</sub>-Effizienzziel im Rahmen unseres Umweltschutzprogramms **GoGreen** im Jahr 2020 zu erreichen.

# UMWELTSCHUTZ – GoGreen

## Inhalt

Umweltmanagement	47
Klimaschutz	49
Weitere Umweltfaktoren	58
Grüne Lösungen für unsere Kunden	62
Umweltdialog	63



Als Mechaniker sorgt Heiko Reißmann seit mehr als sechs Jahren dafür, dass unsere Flieger Dokumente und Güter zuverlässig und termingerecht rund um den Globus transportieren. Unsere 2011 erworbenen 18 Flugzeuge vom Typ Airbus 300-600 werden bis Mitte 2013 schrittweise für den Frachtbetrieb umgerüstet und in unsere Flotte integriert. Die neuen Maschinen verbrauchen bei höherer Kapazität bis zu 20 % weniger Treibstoff.

**GoGreen: UMWELTSCHUTZ KENNT KEINE GRENZEN.**

Als erstes weltweit tätiges Logistikunternehmen haben wir uns ein messbares Klimaschutzziel gesetzt. Durch effiziente Transporte, optimierte Planung sowie Nutzung alternativer Energien, innovativer Technologien und Ideen wollen wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz und die unserer Subunternehmer bis zum Jahr 2020 um 30 % verbessern. Der CO<sub>2</sub>-neutrale Versandservice für unsere Kunden ist dafür nur ein Beispiel.

# UMWELTSCHUTZ – GoGreen

## Umweltmanagement

### Nachhaltigkeit ist Kern unseres Handelns

Als global agierender Logistikdienstleister bewegen wir Güter und Informationen auf der ganzen Welt und sind dadurch ein bedeutender Motor für die globale Vernetzung. Im Rahmen unseres Umweltschutzprogramms GoGreen konzentrieren wir uns vor allem darauf, die größte Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen, zu verringern. Wir sind uns aber auch der weiteren Umwelteinflüsse unserer geschäftlichen Aktivitäten bewusst und arbeiten an deren Reduzierung.

Wir stellen die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts sicher, indem wir mit unserem Umweltschutzprogramm die Geschäftspraktiken in unserem Konzern verändern. So reduzieren wir unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen, verbessern unsere Effizienz und reduzieren unsere Kosten. Wir erschließen uns dadurch aber auch neue Märkte und Geschäftschancen, helfen unseren Kunden, ihre eigenen Umweltziele zu erreichen, und sorgen so dafür, dass Deutsche Post DHL als umweltbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird.

Als erstes Logistikunternehmen überhaupt haben wir uns bereits im Jahr 2008 ein messbares CO<sub>2</sub>-Effizienzziel gesetzt: Bis zum Jahr 2020 wollen wir die CO<sub>2</sub>-Effizienz unserer eigenen Aktivitäten und der unserer Transport-Subunternehmer im Vergleich zum Basisjahr 2007 um 30 % verbessern. Das bedeutet: Für jeden versandten Brief, jedes verschickte Paket, jede transportierte Tonne Fracht und jeden genutzten Quadratmeter Lagerfläche wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis zum Jahr 2020 um 30 % reduzieren. Das Zwischenziel, eine Effizienzsteigerung von 10 % für unsere eigenen Emissionen bis zum Jahr 2012, haben wir bereits vor zwei Jahren erreicht.

### Die fünf Handlungsfelder von GoGreen

Um den Umweltschutz im Konzern zu verankern und die negativen Auswirkungen unseres Geschäfts zu mindern, konzentrieren wir unsere Aktivitäten auf fünf Handlungsfelder:

- **Transparenz schaffen:** Wir messen Umweltauswirkungen mit dem Schwerpunkt auf CO<sub>2</sub> inklusive der Transporte unserer Subunternehmer und berichten darüber. Unsere Fortschritte in diesem Handlungsfeld berichten wir im Kapitel Klimaschutz.
- **Effizienz verbessern:** Einsatz alternativer Technologien in unserer Flotte und unseren Gebäuden, Verwendung alternativer Kraftstoffe sowie die Optimierung unserer Netzwerke. Die wichtigsten Ergebnisse berichten wir im Kapitel Klimaschutz unter Maßnahmen zur Effizienzverbesserung.
- **Mitarbeiter mobilisieren:** Jeder Beitrag zählt. Unsere Mitarbeiter werden in unser Umweltschutzprogramm einbezogen. Sie tragen das Bewusstsein für den Umweltschutz in den Konzern und fungieren als unsere Botschafter. Wesentliche Maßnahmen berichten wir im Geschäftsbericht 2011.
- **Grüne Lösungen anbieten:** Mit den GoGreen-Produkten und -Services unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre eigenen Umweltziele zu erreichen.
- **Vorreiterrolle einnehmen:** Weltweit setzen wir uns für angemessene Rahmenbedingungen zur Bepreisung von CO<sub>2</sub> ein sowie für Standards, nach denen es gemessen wird. Wir befürworten Investitionsanreize für CO<sub>2</sub>-effiziente Lösungen und entsprechende Forschungsprojekte. Wir sind Gründungsmitglied der Initiative aireg e. V., die den

 [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

 Seite 49 ff.

 Seite 52 ff.

 GB 2011, Seite 88

 Seite 62

 Seite 64

Einsatz regenerativer Energien im Flugverkehr in Deutschland fördert. Und wir haben die europäische Allianz Green Freight Europe, die den Kraftstoffverbrauch im Straßengüterverkehr transparenter machen will, vorangetrieben. Darüber hinaus steuern wir weitere Umwelteinflüsse wie lokale Schadstoffemissionen, Lärm, den Verbrauch natürlicher Ressourcen, Abfall, Wasser und Biodiversität.

→ Seite 63

→ Seite 58 ff.

### Umweltmanagement ist in allen Ebenen des Konzerns verankert

Umweltschutz heißt für uns, unsere Umweltziele konzernweit zu verankern und das Umweltbewusstsein in allen Bereichen unseres Unternehmens zu stärken, damit GoGreen zum Leitbild für unsere gesamte Geschäftstätigkeit wird und Umweltaspekte sich nicht nur in Initiativen, sondern auch in unserem täglichen Denken und Handeln wiederfinden.

Die Umsetzung der Umweltziele wird durch Konzernrichtlinien, Verhaltenskodizes und konzernweite Programme unterstützt. Darüber hinaus stellen wir mit der organisatorischen Eingliederung des Programm-Managements auf allen Entscheidungsebenen und in allen Unternehmensbereichen die erfolgreiche Umsetzung unserer Umweltziele sicher.

→ Seite 13 f.

**Konzern:** Das „GoGreen Sponsors Board“ entscheidet über die Umsetzung der Umweltstrategie, die GoGreen-Produktentwicklung und verabschiedet konzernweit gültige Standards. Dieses Gremium wird vom Vorstandsvorsitzenden geleitet und besteht aus Führungskräften aller Unternehmensbereiche sowie Vertretern von Konzernfunktionen wie Controlling, Personal und Flotten- bzw. Gebäudemanagement. Zusätzlich berichten die Unternehmensbereiche über die Geschäftsentwicklung und ihre Fortschritte und Maßnahmen im Umweltschutz vierteljährlich in den sogenannten „Business Review Meetings“. Darüber hinaus werden Umweltschutzthemen regelmäßig in den Sitzungen des Konzernvorstands diskutiert.

**Unternehmensbereiche:** Jeder Unternehmensbereich hat eigene Umweltschutzteams (GoGreen-Teams). Gewöhnlich berichten sie direkt an die Betriebs- oder Geschäftsentwicklungsabteilungen.

**Regionen:** GoGreen-Teams oder -Verantwortliche gibt es in den größeren Regionen, auf Länder- und Standortebene.

### Mehr Mitarbeiter arbeiten an Standorten mit Umweltmanagementsystemen

Wir entwickeln den Einsatz von Umweltmanagementsystemen im Konzern ständig weiter. Grundlegende Bausteine der Systeme sind einheitlich und konnten daher in einigen Unternehmensbereichen für Umwelt-, Qualitäts-, Gesundheits- und Sicherheits- sowie Geschäftsfortführungsstandards in einem Rahmenwerk oder Managementsystem zusammengeführt werden.

Damit wir unsere Umweltziele auf regionaler und lokaler Ebene sicherstellen können, nutzen wir Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 sowie dem konzern-eigenen Sechs-Stufen-Ansatz – ein Instrument zur Einführung der ISO-14001-Methodik in einem einfach umsetzbaren Format.

Im Jahr 2011 waren rund 52 % unserer globalen Belegschaft an Standorten mit ISO-14001-Zertifizierung beschäftigt (Vorjahr: 49 %).

#### 32 Mitarbeiter an ISO-14001-zertifizierten Standorten

Kopfzahl	2010	2011	Differenz %
BRIEF	156.693	161.164	2,9
EXPRESS	26.418	35.413	34,0
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT	31.960	32.167	0,6
SUPPLY CHAIN	15.788	17.395	10,2
<b>Konzern</b>	<b>230.859</b>	<b>246.139</b>	<b>6,6</b>

### Steuerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen

Im Berichtsjahr hat unser Finanzbereich die Verantwortung für das CO<sub>2</sub>-Controlling vollständig übernommen. Über unsere Finanzsysteme werden die Daten nun auf Unternehmensbereichs- und Konzernebene regelmäßig erfasst, berichtet sowie analysiert und erhalten damit eine ähnliche Bedeutung wie die finanziellen Daten. Für die wegweisenden Ansätze im Bereich des CO<sub>2</sub>-Accounting-&-Controllings wurde das Carbon-Accounting-&-Controlling-Team im Jahr 2011 von der Péter-Horváth-Stiftung und dem Internationalen Controller-Verein mit dem „Green Controlling Award“ ausgezeichnet.

### Nachhaltige Beschaffung und Verhaltenskodex für Lieferanten

Gemäß den Umweltkriterien des Verhaltenskodex für Lieferanten müssen die Zulieferer des Konzerns alle geltenden Umweltgesetze, -regulierungen und -standards einhalten und ein wirksames System zur Identifizierung und Beseitigung möglicher Gefahren für die Umwelt einführen. Die Lieferanten sind gehalten, ihre jeweiligen Effizienzdaten zur Verfügung zu stellen und in ihren eigenen Geschäftsaktivitäten Umweltschutzmaßnahmen zu berücksichtigen.

→ Seite 14

## Klimaschutz

Die größte Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt besteht in CO<sub>2</sub>-Emissionen, die entweder direkt oder indirekt durch uns verursacht werden. Im Klimaschutz konzentrieren wir unsere Aktivitäten darauf, diese Effekte zu verringern.

### Berechnungsgrundlagen von Treibhausgasen

Wir ermitteln und berechnen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) sowie in Übereinstimmung mit den Anforderungen des europäischen Emissionshandelssystems (EU ETS) und den Vorgaben der ISO 14064. Das GHG Protocol unterteilt die CO<sub>2</sub>-Emissionen in drei Bereiche (Scopes):

@ [www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)

**Scope 1** (direkt): Emissionen, die durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugt werden.

**Scope 2** (indirekt): Emissionen, die durch die Erzeugung eingekaufter Energie entstehen, z. B. Elektrizität, Fernwärme.

**Scope 3:** Emissionen, die in unserem Auftrag durch Dritte verursacht werden. Dabei beschränken wir die Berichterstattung auf die Transportdienstleistungen unserer Subunternehmer als wesentliche Treiber.

Unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scopes 1 und 2) berechnen wir über das interne Finanzsystem anhand monatlich erhobener Energie- und Kraftstoffverbräuche sowie Daten aus Flugberichten („Flight Log Data“). Hierzu verwenden wir Emissionsfaktoren, die von international anerkannten Institutionen herausgegeben werden, z. B. dem Weltklimarat oder der Internationalen Energieagentur.

Im Gegensatz zur Ermittlung der Scope-1- und -2-Daten können wir unsere Scope-3-Emissionen zumeist nicht anhand direkter Verbrauchsdaten ermitteln, da Subunternehmer diese Daten in der Regel nicht bereitstellen. Daher basieren unsere Berechnungen in diesem Fall nur teilweise auf den erfassten Verbrauchsdaten. Zumeist greifen wir auf unsere eigenen Betriebsdaten zurück, die in Modellrechnungen unter Verwendung adäquater Emissionsfaktoren für Lufttransporte (NTM), Seetransporte (Clean Cargo Working Group) und Straßentransporte (HBEFA) ermittelt werden.

@ [www.ntmcalc.se](http://www.ntmcalc.se)

@ [www.bsr.org/en/our-work/working-groups/clean-cargo](http://www.bsr.org/en/our-work/working-groups/clean-cargo)

@ [www.hbefa.net/d/index.html](http://www.hbefa.net/d/index.html)

Wir haben damit begonnen, die Berechnungslogik für Scope 3 in die Prozesse unserer Finanzsysteme zu integrieren. Für die Lufttransporte, eine der Hauptemissionsquellen, haben wir diese Integration bereits erfolgreich abgeschlossen. Weitere Transportmodi sollen bis Ende 2012 folgen.

### Scopes 1 und 2: leichter Anstieg von CO<sub>2</sub>-Emissionen ✓

Im Berichtsjahr beliefen sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Scopes 1 und 2 auf 5,3 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> (Vorjahr: 5,0 Mio. Tonnen).

Der Anstieg ist hauptsächlich auf die stärkere Kundennachfrage für Lufttransporte im Unternehmensbereich EXPRESS zurückzuführen. Da wir häufig eigene Flugzeuge für den Transport einsetzen, ist unser Kerosinverbrauch im Berichtsjahr um 14 % gestiegen. Trotz Geschäftswachstum in allen Unternehmensbereichen blieben unsere Straßenverkehrsnetzwerke weitgehend stabil.

Unsere Kraftstoffverbräuche konnten wir dank unserer Effizienzmaßnahmen um 4 % reduzieren. In unseren Gebäuden konnten wir die Emissionen aufgrund der anhaltenden Umstellung auf Ökostrom und günstigen Wetterbedingungen weiter senken.

➔ GB 2011, Seite 69

### 33 Kraftstoffverbrauch für Transporte ✓

		2010	2011	Differenz %
<b>Flugzeugtreibstoff (Kerosin) gesamt<sup>1</sup></b>	<b>Mio Kilogramm</b>	<b>895,0</b>	<b>1.019,1</b>	<b>13,9</b>
<b>Flüssigkraftstoffe Straße gesamt</b>	<b>Mio Liter</b>	<b>494,9</b>	<b>476,4</b>	<b>-3,7</b>
davon Benzin	Mio Liter	38,4	37,4	-2,6
Biodiesel	Mio Liter	0,9	1,5	66,7
Bioethanol	Mio Liter	5,8	1,2	-79,3
Diesel	Mio Liter	448,2	435,3	-2,9
LPG (Flüssiggas)	Mio Liter	1,6	1,0	-37,5
<b>Gasförmige Kraftstoffe Straße gesamt</b>	<b>Mio Kilogramm</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>16,7</b>
davon Biogas	Mio Kilogramm	0,1	0,2	100,0
CNG (Erdgas)	Mio Kilogramm	1,1	1,2	9,1

<sup>1</sup> Anpassung des Vorjahreswerts bedingt durch die Anwendung neuer Abgrenzungsregeln.

### 34 Energieverwendung in Gebäuden und Anlagen ✓

Mio kWh	2010	2011	Differenz %
<b>Energieverwendung gesamt</b>	<b>3.595</b>	<b>3.317</b>	<b>-7,7</b>
davon Standardstrom	1.225	1.118	-8,7
100 % Ökostrom	733	719	-1,9
Fernwärme	222	182	-18,0
Heizöl	283	229	-19,1
Erdgas	1.045	905	-13,4
Flüssiggas (LPG)	78	156	100,0
Fernkühlung	9	9	-

### Scope 3: CO<sub>2</sub>-Emissionen leicht verringert

Im Berichtsjahr beliefen sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch fremd vergebene Transportdienstleistungen und Geschäftsreisen auf 22,9 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> (Vorjahr: 23,4 Mio. Tonnen). Durch diese Verringerung konnten wir unsere Emissionen insgesamt über alle Scopes um 0,2 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> reduzieren.

### 35 CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Scopes<sup>1</sup> ✓



■ Scopes 1 und 2 ■ Scope 3

<sup>1</sup> Die der Scope-3-Berechnung zugrunde liegenden Parameter/Methoden wurden an aktuelle Gegebenheiten angepasst; die Datenqualität konnten wir zudem erneut verbessern.

### CO<sub>2</sub>-Effizienz: Steigerung bis 2020 um 30 % ist unser Ziel

CO<sub>2</sub>-Effizienz ist ein wichtiger Leistungsindikator in unserer strategischen Planung. Um die erzielten Fortschritte gegen unser Effizienzziel bis zum Jahr 2020 ermitteln zu können, berechnen wir den CO<sub>2</sub>-Effizienz-Index. Dieser Index beinhaltet verschiedene Quotienten, mit denen sich die Effizienz unserer Unternehmensbereiche messen lässt. Das für das Jahr 2012 gesetzte Effizienzziel von 10 % für die Scopes 1 und 2 haben wir bereits erreicht und steuern nun vorrangig auf unser Ziel für 2020 zu: eine Steigerung der CO<sub>2</sub>-Effizienz um 30 % (Scopes 1 bis 3). Die CO<sub>2</sub>-Effizienz wird auf divisionaler Ebene nicht mehr getrennt nach den Scopes ausgewiesen, da Managemententscheidungen in den Unternehmensbereichen, Leistungen selber zu erbringen oder auszulagern, zu Schwankungen in den einzelnen Scopes führen.

### Die CO<sub>2</sub>-Effizienzverbesserung ist auf einem guten Weg

Im Berichtsjahr haben wir unsere CO<sub>2</sub>-Effizienz um zwei Indexpunkte auf 86 verbessern können (Vorjahr: 88). Positive Entwicklungen in allen Unternehmensbereichen haben dazu beigetragen. Wir sind damit auf einem sehr guten Weg, unser CO<sub>2</sub>-Effizienzziel von 30 % im Jahr 2020 zu erreichen.

**BRIEF:** Durch Emissionssenkungen im Straßentransport und Steigerung der Sendungsmengen konnte die Effizienz verbessert werden. Darüber hinaus trugen günstige Wetterbedingungen in Deutschland zur Verringerung der gebäudebezogenen Emissionen bei.

**EXPRESS:** Mit weiteren Verbesserungen in unserem Luftnetzwerk konnten wir die CO<sub>2</sub>-Effizienz signifikant steigern.

**GLOBAL FORWARDING, FREIGHT:** Im Luftfrachtgeschäft hatte eine geringere Auslastung unserer Subunternehmer einen negativen Einfluss auf die Effizienz. Diese Effizienzverluste konnten durch wesentliche Fortschritte im Seefrachtbereich ausgeglichen werden, vor allem durch die Nutzung größerer Schiffe und Fahrten bei reduzierter Geschwindigkeit („Slow Steaming“).

**SUPPLY CHAIN:** Die deutliche Effizienzverbesserung beruht auf Maßnahmen im Transport und in den Lagerhäusern sowie vor allem auf der Veräußerung von Transportgeschäft in Nordamerika, die zu einem erheblichen Rückgang der Emissionen geführt hat.

➔ GB 2011, Seite 64 ff.

➔ Seite 56

➔ GB 2011, Seite 46

### 36 Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Effizienz<sup>1</sup>



Indexpunkte	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Konzern</b>	100	98	93	88	86
Scopes 1 und 2	100	92	77	69	68
Scope 3	100	99	98	93	91
<b>Unternehmensbereiche</b>					
BRIEF <sup>2</sup>	100	84	90	91	88
EXPRESS <sup>3</sup>	100	92	80	74	72
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT <sup>4</sup>	100	100	98	93	93
SUPPLY CHAIN <sup>5</sup>	100	103	105	90	81

<sup>1</sup> Erläuterung der geänderten Darstellung siehe oben.

<sup>2</sup> Hauptbezugsgröße: CO<sub>2</sub> je Brief/Paket.

<sup>3</sup> Hauptbezugsgröße: CO<sub>2</sub> je Tonnen-km oder Tonnen abgefertigter Sendungen.

<sup>4</sup> Hauptbezugsgröße: CO<sub>2</sub> je Tonnen-km oder TEU (20-Fuß-Container-Einheit)-km.

<sup>5</sup> Hauptbezugsgröße: CO<sub>2</sub> je Umsatz nach Bereinigung um Inflationseffekte.

### Neuer Scope-3-Standard veröffentlicht

Im Oktober 2011 haben der Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (WBCSD) und das Weltressourceninstitut (WRI) einen neuen Standard zur CO<sub>2</sub>-Bilanzierung von Wertschöpfungsketten in Unternehmen veröffentlicht (Scope-3-Standard). Deutsche Post DHL war aktiv an der Entwicklung dieses Standards beteiligt.

Der neue Standard kategorisiert umfassend Scope-3-Emissionen. Unternehmen können dadurch ihre Emissionen besser quantifizieren sowie Handlungsfelder ableiten und priorisieren. Eine erste Berechnung nach der neuen Kategorisierung hat gezeigt, dass über 80 % unserer Scope-3-Emissionen aus Transportdienstleistungen resultieren, die durch Subunternehmer erbracht werden.

## MASSNAHMEN ZUR EFFIZIENZVERBESSERUNG

### Vielfältige Maßnahmen verbessern unsere Effizienz

Auch im Berichtsjahr wurden vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Effizienz durchgeführt, um Kraftstoff-, Strom- und Kerosinbedarf je Paket, Palette oder Container zu senken. Die Maßnahmen erstrecken sich über unsere Fahrzeuge, die Flugzeuge und die Gebäude des Konzerns. Die Erneuerung der Fahrzeuge und Flugzeuge ist ein stetiger Prozess und folgt unserer Investitionsrichtlinie, die vorsieht, dass bei Neubeschaffungen und Substituten eine höhere CO<sub>2</sub>-Effizienz erzielt werden muss. Auch Maßnahmen zur Optimierung unserer Netzwerke, z. B. 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.

Generell unterscheiden wir diese Maßnahmen zur Effizienzverbesserung in zwei Kategorien. Die erste Kategorie umfasst Maßnahmen zur Reduktion der Energiebedarfe („Burn Less“), darunter fallen z. B. Hybridantriebe oder Aerodynamik. Die zweite Kategorie beinhaltet die Maßnahmen zur Nutzung von Alternativen zu fossilen Energieträgern („Burn Clean“), z. B. der Einsatz von Biogas oder die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen („grüner Strom“).

→ Seite 13

### 37 Maßnahmen zur Effizienzverbesserung

	Fahrzeuge	Gebäude	Flugzeuge
<b>Burn Less</b> CO <sub>2</sub> -Reduktion durch Reduktion der Energiebedarfe ▶ Der genutzte Energieträger wechselt nicht zwangsläufig, z. B. brauner Strom, Diesel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aerodynamik</li> <li>• Motormodifikationen</li> <li>• Hybride</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effiziente Beleuchtungs-, Heizungs- und Klimaanlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch alter Flugzeuge durch effizientere Modelle (Refleeting)</li> </ul>
<b>Burn Clean</b> CO <sub>2</sub> -Reduktion durch Wechsel des Energieträgers auf eine umweltfreundliche Alternative. ▶ Der Energiebedarf sinkt nicht zwangsläufig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternative Kraftstoffe</li> <li>• Elektrofahrzeuge (mit grünem Strom)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strom aus regenerativen Quellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zurzeit kein Einsatz von Biokraftstoffen möglich (aireg e.V.)</li> </ul>

### Anteil der alternativen Antriebe und Kraftstoffe erheblich gesteigert

Die Fahrzeugflotte von Deutsche Post DHL umfasst über 80.000 Fahrzeuge. Hier- von wurden im Berichtsjahr mehr als 4.000 Fahrzeuge (Vorjahr: über 3.000 Fahrzeuge) mit alternativen Antrieben und Kraftstoffen sowie aerodynamischen oder motortech- nischen Modifikationen eingesetzt. Damit stieg allein im Teilbereich der alternativen Antriebe die Anzahl der Fahrzeuge auf über 1.500; dies entspricht einem Wachstum von 39,4 % gegenüber dem Vorjahr.

#### 38 Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben<sup>1</sup>



	2010 <sup>2</sup>	2011	Differenz %
Elektroantrieb/Brennstoffzelle	28	131	> 100
Hybridantrieb	46	112	> 100
Flüssige Biokraftstoffe <sup>3</sup>	10	12	20,0
CNG (Erdgas)/Biogas	684	761	11,3
LPG (Flüssiggas)	256	179	-30,1
Ethanol/Bioethanol	274	379	38,3
Dual Fuel	-	23	> 100
<b>Gesamtzahl</b>	<b>1.298</b>	<b>1.597</b>	<b>23,0</b>

<sup>1</sup> Basierend auf Befragungen.

<sup>2</sup> Angepasst.

<sup>3</sup> Umfasst auch NExBTL (10) exkl. gesetzlicher Beimischungen.

Im Jahr 2011 entsprachen in der Region Europa 74 % unserer eigenen Fahrzeuge dem Emissionsstandard Euro 4 oder einer höheren Emissionsnorm, einschließlich des zurzeit höchsten Standards „EEV – Environmentally Enhanced Vehicles“. Ein besonderer Erfolg in diesem Jahr war die Steigerung des Anteils an EURO-5-Fahrzeugen von 4.510 auf 12.588 sowie die Einführung der ersten Fahrzeuge mit Euro-6-Zulassung.

#### 39 Straßenfahrzeuge in Europa nach EURO-Emissionsstandards



	2010	2011	Differenz %
EEV 1	180	213	18,3
EURO 6	0	5	> 100
EURO 5	4.510	12.588	> 100
EURO 4	38.338	34.774	-9,3
EURO 3	17.840	16.261	-8,9
EURO 2	6.049	39	> -100
EURO 1 und andere	1.107	12	> -100
Ohne Emissionsklasse	3.478	3.324	-4,4

### Diversifizierung als Schlüssel zur umweltfreundlichen Gestaltung der Flotte

Die Technologieentwicklung im Fahrzeugbereich wird einerseits geprägt durch die individuell unterschiedlichen Nutzungsprofile der Fahrzeuge in den verschiedenen Fahrzeugklassen und Anwendungsbereichen. Andererseits nehmen regionale Rahmen- bedingungen wie die Ausprägung der lokalen Kraftstoffinfrastrukturen deutlichen Einfluss auf die Eignung von Technologien für den Einsatzzweck. Vor diesem Hinter- grund streben wir für die umweltfreundliche Gestaltung unserer Fahrzeugflotte eine Diversifizierung der Antriebe an. Zielsetzung des Vorgehens ist, unter wirtschaftlichen und ökologischen Gesichtspunkten optimale Lösungen zu identifizieren, zu bewerten und betrieblich zu etablieren. Die in unserem Konzern erprobten Technologieansätze werden in „elektrifizierte Antriebe“, „Optimierung konventionell angetriebener Fahr- zeuge“ sowie „alternative Kraftstoffe“ gegliedert.

### Hybridantriebe haben Potenzial für den Einsatz auf Kurzstrecken

Hybridfahrzeuge werden im Betrieb der Deutsche Post DHL vorrangig im Segment der leichten LKW eingesetzt. Ein nachhaltiges Potenzial für die Verbesserung der Kraftstoffeffizienz bietet der Hybridantrieb im wechselnden Einsatz im Stadtverkehr und auf Landstraßen. Unser Schwerpunkt im Berichtsjahr war daher, die bereits in den vergangenen Jahren initiierten Erprobungen weiter auszubauen und die gesammelten Erfahrungen in neue Fahrzeugkonzepte einfließen zu lassen. Dies konnte insbesondere durch die Inbetriebnahme von zehn Fahrzeugen des Modells Daimler Atego Hybrid 7,5 t der zweiten Entwicklungsgeneration realisiert werden, die vor allem in unserem Frachtgeschäft sowie unseren Paketnetzen zum Einsatz kommen. Darüber hinaus wurden im Unternehmensbereich EXPRESS 50 Hybridfahrzeuge für die Zustellung im New Yorker Innenstadtbereich Manhattan in Betrieb genommen.

### Elektrofahrzeuge in der Zustellung im Testbetrieb

Vor allem in der Zustellung, auf der sogenannten letzten Meile, testen wir den Einsatz von batteriebetriebenen Elektrofahrzeugen (E-Fahrzeuge). Die Kombination aus kurzen täglichen Fahrten und hoher Start-Stopp-Dichte bietet den idealen Anwendungsfall für den Einsatz elektrischer Antriebe. Alle E-Fahrzeuge werden dabei grundsätzlich mit Strom aus erneuerbaren Energien (grüner Strom) betrieben.

Im Berichtsjahr konzentrierten wir uns vor allem darauf, Fahrzeuge für die Praxis-tauglichkeit zu testen. Dazu wurde die E-Fahrzeug-Testflotte auf 131 E-Fahrzeuge erweitert (Vorjahr: 80 E-Fahrzeuge), die vor allem in Deutschland und USA zum Einsatz kamen.

- Im Raum Berlin wurden 13 E-Fahrzeuge im Rahmen der Fördermaßnahmen des Bundes „E-City-Logistik“ und „EmiL“ getestet. Darüber hinaus wurde gemeinsam mit VW in Deutschland das Neufahrzeugkonzept eT! entwickelt, um die Potenziale und die Zukunftsfähigkeit von Hochtechnologien für den Einsatz in unseren Zustellungen zu testen.
- Im Ruhrgebiet beteiligten wir uns mit dem Unternehmensbereich BRIEF an dem Pilotprojekt der Bundesregierung „E-Mobilität im Pendlerverkehr“ und testeten in der Brief- und Paketzustellung den Einsatz von zwölf E-Fahrzeugen.
- Außerdem haben wir ein Konsortium mittelständischer Automobilzulieferer und Forschungseinrichtungen mit der Entwicklung für die Serienherstellung eines wirtschaftlich optimierten Neufahrzeugkonzepts für E-Fahrzeuge in der Brief- und Paketzustellung beauftragt.
- Der Unternehmensbereich EXPRESS hat die Zustellung im New Yorker Stadtteil Manhattan im Berichtsjahr vollständig auf E-Fahrzeuge umgestellt. Nun werden die Expresssendungen mit 30 E-Fahrzeugen zugestellt.

### Einsatz von Biokraftstoffen im Konzern

Kraftstoffe aus biologischer Erzeugung können sowohl im Straßen- als auch im Luftfrachtverkehr ein hohes Potenzial für Emissionsreduktionen bieten. Der Einsatz dieser Kraftstoffe ist davon abhängig, ob sie nachhaltig erzeugt wurden. Insbesondere sollen negative Effekte auf die lokale Nahrungsmittelproduktion durch Veränderung der Anbauflächen vermieden werden. Damit wir sicherstellen, dass konzernweit ausschließlich Biokraftstoffe eingesetzt werden, die keine Veränderung der Landnutzung zur Folge haben, wurde im Jahr 2010 die Richtlinie zur Verwendung von flüssigen Biokraftstoffen verabschiedet. Hierin wird geregelt, dass im Konzern ausschließlich nachhaltige Bio-

kraftstoffe verwendet werden dürfen. Davon ausgenommen sind nationale gesetzliche Beimischquoten. Zurzeit setzen wir Kraftstoffe der Kategorien „Methankraftstoffe und Flüssiggas“ sowie „flüssige Biokraftstoffe“ ein.

### **Alternative Kraftstoffe im Flottenbetrieb**

Im Berichtsjahr 2011 erprobten wir verschiedenste Varianten alternativer Kraftstoffe, sowohl fossiler als auch biologischer Herkunft, vorrangig fossiles Erdgas und biologisch erzeugtes Biomethan im Reinbetrieb. Darüber hinaus prüften wir im LKW-Bereich die Nutzung dieser Kraftstoffe im Mischbetrieb mit Diesel (Dual Fuel). Die Erprobung des Biokraftstoffs NExBTL wurde plangemäß abgeschlossen.

**Mischbetrieb:** In den Niederlanden wurden zwei LKW mit Diesel-Erdgas-Mischbetrieb im nationalen Frachtgeschäft sowie drei LKW mit Diesel-Flüssiggas-Mischbetrieb im internationalen Frachtgeschäft erprobt. Die betriebliche Tauglichkeit sowie ein positiver Effekt auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz konnten im Test nachgewiesen werden. Im Methan-Diesel-Pilotbetrieb konnten wir CO<sub>2</sub>-Einsparpotenziale von über 50 % identifizieren. Der Pilotbetrieb in Großbritannien wurde mit flüssigem Erdgas (LNG – Liquefied Natural Gas), in Schweden mit flüssigem Biomethan (BIO-LNG) durchgeführt.

**Biogas:** In Schweden wurde die Fahrzeugflotte in der Zustellung auf 135 Biomethanfahrzeuge erweitert (Vorjahr: 99). Damit werden bereits 85 % der Fahrzeuge mit CO<sub>2</sub>-neutralem Biomethan betrieben.

**Flüssiggas:** Im Methan-Diesel-Pilotbetrieb mit zwei 2 LKW konnten wir CO<sub>2</sub>-Einsparpotenziale von bis zu 60 % verzeichnen. Das Fahrzeug in Großbritannien wurde mit flüssigem Erdgas (LNG – Liquefied Natural Gas), das Fahrzeug in Schweden mit flüssigem Biomethan (BIO-LNG) betrieben.

Die Nutzung alternativer Kraftstoffe in der Luftverkehrsbranche birgt großes Potenzial, die Emissionsreduktionsziele, die sich die Branche gesetzt hat, zu erreichen. Neben der Modernisierung unserer Flugzeugflotte sehen wir auch den Einsatz von alternativen Kraftstoffen im Luftverkehr als eine Möglichkeit, Treibhausgase zu reduzieren. Bislang sind diese Treibstoffe aber nur in geringen Mengen verfügbar. Daher unterstützen wir die nachhaltige Industrialisierung der Produktion dieser Kraftstoffe und haben die Initiative aireg e. V. mitbegründet, die eine Plattform für Wissenschaft und Forschung bietet und damit die Entwicklung alternativer Kraftstoffe fördert. Sollten alternative Kraftstoffe im Luftverkehr im Konzern zum Einsatz kommen, unterliegen auch diese der konzernübergreifenden Biokraftstoff-Richtlinie. Zurzeit werden alternative Kraftstoffe in unserer Flugzeugflotte nicht genutzt.

### **Aerodynamik, motortechnische Modifizierungen und Additive**

Über die Einführung alternativer Antriebe und Kraftstoffe hinaus treiben wir auch die Verbesserung der konventionellen Fahrzeugantriebe voran. Verschiedene Technologien wurden in 2011 erprobt oder erweitert, um eine Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz unserer Diesel- und Benzinfahrzeuge zu erzielen. Technische Ansatzpunkte lagen vor allem in den Bereichen „Aerodynamik“, „motortechnische Modifikationen“ und „Additive“.

**Aerodynamik:** Im Unternehmensbereich SUPPLY CHAIN wurden inzwischen 957 LKW mit aerodynamisch verbesserten Anhängern („Teardrop-Anhängern“) ausgestattet. Dadurch können je nach Betriebsart CO<sub>2</sub>-Einsparungen von mindestens 6 bis zu 11 % erzielt werden. Auch im Unternehmensbereich BRIEF wurde die Umrüstung der LKW-Flotte vorangetrieben: Insgesamt verfügen bereits über 3.000 Fahrzeuge in Deutschland über Aerodynamikanbauten.

**Motortechnische Modifikationen:** In Deutschland wurden im Unternehmensbereich BRIEF bereits über 2.000 LKW mit Geschwindigkeitsbegrenzern ausgestattet und tragen damit erheblich zur CO<sub>2</sub>-Reduktion bei.

**Additive:** Im Unternehmensbereich SUPPLY CHAIN führen wir eine Vorerprobung des Additivs E3 Plus durch. Mittels Nanotechnologie erhöht E3 Plus die Energiedichte von Dieselmotoren, steigert die Motordrehzahl und verringert den CO<sub>2</sub>-Ausstoß.

### Erneuerung unserer Flugzeugflotte schreitet voran

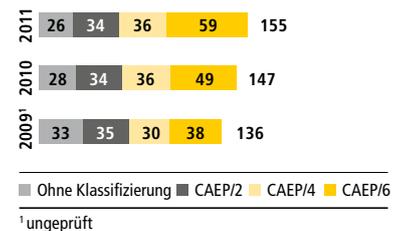
Der Unternehmensbereich EXPRESS bietet seinen Kunden den zuverlässigen Transport zeitkritischer Dokumente und Güter von Tür zu Tür. Darum betreiben wir in diesem Bereich ein eigenes Luftnetzwerk mit 155 Düsenflugzeugen (Vorjahr: 147). Um unseren Kunden häufigere Verbindungen und kürzere Laufzeiten zwischen Europa, Asien und Amerika bieten zu können, steigern wir die Kapazitäten in unserem interkontinentalen Netzwerk. Zusätzlich greifen wir auch auf Ladekapazitäten von Drittdienstleistern zurück.

Der größte Anteil unserer direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1) wird durch die Flugzeuge unseres eigenen Luftnetzwerks verursacht. Wir investieren deshalb stetig in effizientere, neuere Flugzeuge, die zudem weniger Treibstoff verbrauchen, geräuschärmer fliegen und weniger Luftschadstoffe ausstoßen.

Auch im Berichtsjahr haben wir Teile unsere Flugzeugflotte modernisiert. Dadurch konnten wir die Zahl der Flugzeuge, die den höchsten Emissionsstandard erfüllen (CAEP/6), um 20 % steigern.

Diese Entwicklung verfolgen wir weiter: Durch den Erwerb von 18 Airbussen des Typs 300-600 werden wir im Jahr 2012 den Vorgänger-Typ 300-200 ersetzen, der zurzeit auf unseren europäischen Flugstrecken eingesetzt wird.

### 40 Düsenflugzeuge nach Stickstoff- (NO<sub>x</sub>)-Emissionsstandards



Seite 59

### 41 Düsenflugzeuge – nach Stickoxid(NO<sub>x</sub>)-Emissionsklassen

	2010	2011	Differenz %
CAEP/6	49	59	20,4
CAEP/4	36	36	–
CAEP/2	34	34	–
Ohne Klassifizierung	28	26	–7,1
<b>Flugzeuge gesamt</b>	<b>147</b>	<b>155</b>	<b>5,4</b>

### Gebäudegestaltung und moderne Technologien verbessern die Effizienz

Für unsere ca. 12.000 Standorte weltweit mit einer Fläche von insgesamt 27 Mio. m<sup>2</sup> prüfen wir kontinuierlich den Einsatz effizienter Technologien, aber auch die Nutzung natürlicher Ressourcen. Bei Neubauten verpflichten wir uns, die regionalen Umweltstandards einzuhalten.

Deutsche Post DHL richtet sich in der effizienten Gebäudegestaltung nach den Anforderungen unseres Geschäfts. In unseren eigenen Gebäuden und den Gebäuden unserer Kunden setzen wir auf effiziente Technologien für Beleuchtung sowie Heizungs- und Kühlsysteme. Für ein perfektes Zusammenspiel der einzelnen Technologien ist eine vorausgehende Gesamtbetrachtung jeder einzelnen Immobilie notwendig. Hierzu haben wir Tools entwickelt, die eine Einschätzung der Ausgangslage ermöglichen, Verbesserungspotenziale aufzeigen und Kosten ermitteln.

„**Lighting Assessment Tool**“: ermittelt das Energieeinsparpotenzial durch Beleuchtungsanlagen auf Basis von Lichtverhältnissen, bestehenden Technologien und Kosten.

„**Self Assessment Tool**“: bietet eine ganzheitliche Bewertung des Gebäudes (Heizungs- und Kühlkonzepte, Wassernutzung, Strom) und Optimierungsvorschläge.

### **Beleuchtung ist ein wichtiger Hebel für die Effizienzsteigerung**

In unseren Gebäuden können wir mit Beleuchtungstechnik erheblich den Stromverbrauch reduzieren. Im Berichtsjahr wurden effiziente Beleuchtungsmittel konzernweit eingeführt sowie innovative Gesamtkonzepte getestet. Mit den folgenden Maßnahmen konnte unser Energieverbrauch deutlich gesenkt werden:

**Austausch von Leuchtmitteln:** Durch die flächendeckende Nutzung effizienter Beleuchtungstechnologien, z. B. T5 und LED, in unseren Briefzentren in Deutschland konnten wir den Stromverbrauch um ca. 30 % reduzieren.

**Einsatz von LED-Leuchtmitteln:** Ein Test in Belgien mit LED-Innenbeleuchtungslösungen erbrachte Einsparungen von durchschnittlich 70 %.

**Lichtkontrollsysteme pilotiert:** In Tschechien wurde neben der Umstellung auf T5-Leuchtmittel gleichzeitig ein Lichtkontrollsystem eingeführt. Dadurch ergeben sich Stromeinsparungen von mindestens 60 %.

### **Alternative Heizungssysteme für Gebäude**

Für unsere eigenen Standorte verwenden wir Heizungssysteme, die für den Gebäudetyp optimal sind. Gleichzeitig prüfen wir den Einsatz nachhaltiger Heizkraftstoffe und die Wiederverwendung der Abwärme. Um die effiziente Nutzung von Rohstoffen sicherstellen zu können, werden die Verbrauchswerte kontinuierlich erfasst. Ganzheitliche Evaluierungen zu alternativen Heizungssystemen für Logistik- und Lagerhäuser sind in der Planung.

Neben dem Einsatz effizienter Technologien binden wir auch unsere Mitarbeiter ein. Wir schulen sie im Umgang mit den neuen Technologien und veranstalten Workshops, um ihr Bewusstsein im Umgang mit den Ressourcen zu schärfen und mögliche Einsparungseffekte zu verdeutlichen.

### **Nachhaltige Ressourcen nutzen**

Der Einspareffekt bei Emissionen ist um ein Vielfaches höher, wenn bei der Nutzung effizienter Technologien auch nachhaltige Ressourcen verwendet werden. Aus diesem Grund setzen wir auf klassische Methoden wie beispielsweise die Erhöhung von Tageslichteinstrahlung, aber auch auf Solarenergie und die Verwendung von Regenwasser. So weit wie möglich achten wir bei unseren Stromanbietern auf den Bezug von Strom aus regenerativen Quellen.

### **Solarenergie gewinnt an Bedeutung**

Sonnenenergie leistet einen immer größer werdenden Beitrag zur Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien. Im Einsatz von Photovoltaikanlagen sehen wir die Möglichkeit, innovative Technologie in Verbindung mit natürlichen Ressourcen zu nutzen, und analysieren zurzeit, wie wir diese Technologie in unserem Konzern ausweiten können. Im Berichtsjahr konnten an unseren Standorten in Troisdorf jährlich ca. 16.000 kWh Strom und in Leipzig (Luftfrachtdrehkreuz) ca. 100.000 kWh Energie generiert werden.

### In unseren Betrieben wird Regenwasser genutzt

Wir prüfen den Einsatz von Regenwasser an unseren Standorten, wenn hohe Wasserverbrauchsmengen bei gleichzeitigem niedrigem Bedarf von Trinkwasser verzeichnet werden. Die Effekte aus der Regenwassernutzung berichten wir im Kapitel Weitere Umweltfaktoren.

→ Seite 61

### Der Anteil an grünem Strom steigt

Soweit vor Ort verfügbar und wirtschaftlich sinnvoll, nutzen wir Strom aus verifizierten erneuerbaren Energiequellen („grüner Strom“). So können wir den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Gebäude reduzieren. Bereits seit 2009 wird in Gebäuden in Deutschland, die unserer direkten Kontrolle unterliegen, ausschließlich grüner Strom genutzt.

Insgesamt stammten im Berichtsjahr 92 % der verbrauchten Energie in Deutschland aus erneuerbaren Quellen (Vorjahr: 85 %). Damit reduzieren wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum herkömmlichen Strom-Mix um über 200.000 Tonnen jährlich. Weltweit macht Strom aus erneuerbaren Quellen ungefähr 39 % (Vorjahr: 37 %) unseres Gesamtverbrauchs aus. Das ist ein kleiner Anstieg gegenüber dem Vorjahr. In den kommenden Jahren streben wir eine deutliche Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien in unseren Hauptregionen Europa und Nordamerika an.

→ Seite 19

## Weitere Umweltfaktoren

### Mehr Transparenz über unsere Umweltauswirkungen

Wir sind uns der weiteren Umwelteinflüsse unserer geschäftlichen Aktivitäten bewusst. Neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen sind dies vor allem Luftschadstoffe, die von uns verursachten Abfälle sowie Papier- und Wasserverbrauch für den eigenen Bedarf. Im Gegensatz zu den globalen Auswirkungen von CO<sub>2</sub>-Emissionen wirken sich diese Faktoren in der Regel direkt vor Ort auf die Umwelt aus. Hier setzen wir mit unseren Umweltmanagementsystemen an.

Die durch uns verursachten weiteren Umwelteinflüsse werden auf Standort- oder Länderebene gesteuert. Daher erfassen wir in der Regel diese Daten – darunter Angaben zu potenziellen Verstößen gegen Umweltgesetze und -auflagen sowie Angaben zu gravierenden Fällen von Umweltverschmutzung – nicht auf Konzernebene. Der Aufwand, eine zentrale Datenbank für diese Datenerhebung zu implementieren, wäre extrem aufwendig, kostenintensiv und dem Nutzen für den Konzern nicht angemessen.

Dennoch verfolgen wir das Ziel, unsere Umweltauswirkungen einschließlich der lokalen Umweltfaktoren offenzulegen und ständig zu verringern. So haben z. B. im Jahr 2011 damit begonnen, Daten zum lokalen Ausstoß von Luftschadstoffen zu veröffentlichen: Stickstoffoxid (NO<sub>x</sub>), Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) und Feinstaub (PM<sub>10</sub>).

### Lokale Luftschadstoffe verringern

Die Verbrennung von fossilen Kraftstoffen und Biokraftstoffen, um Flugzeuge und Kraftfahrzeuge zu betreiben und Gebäude mit Energie zu versorgen, führt nicht nur zu CO<sub>2</sub>-Emissionen, sondern auch zu Luftschadstoffen wie Stickstoffoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) und Feinstaub (PM<sub>10</sub>). Diese Schadstoffe wirken sich normalerweise auf einen relativ begrenzten Raum in der Umgebung des Entstehungsorts aus. Ihre Wirkung auf die Gesundheit von Menschen, Pflanzen und Tieren kann jedoch gravierend sein. Unsere konzernweiten Effizienzmaßnahmen sowie die laufende Erneuerung unserer Flotte tragen dazu bei, unsere Luftschadstoffe – auch lokal – zu verringern.

#### 42 Emission lokaler Luftschadstoffe<sup>1</sup>

in Tonnen	2010	2011	Differenz %
<b>Stickstoff (NO<sub>x</sub>)</b>	<b>34.281</b>	<b>35.022</b>	<b>2,2</b>
davon Fahrzeuge	20.085	18.655	-7,1
Lufttransport	13.098	14.913	13,9
<b>Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>)</b>	<b>1.695</b>	<b>1.746</b>	<b>4,2</b>
davon Fahrzeuge	714	679	-4,9
Lufttransport	831	946	13,8
<b>Feinstaub (PM<sub>10</sub>)</b>	<b>6.719</b>	<b>7.437</b>	<b>11,3</b>
davon Fahrzeuge	975	927	-4,9
Lufttransport	5.698	6.487	13,8

<sup>1</sup> Die Berechnungsgrundlage erfolgt auf unseren Kraftstoffverbräuchen, den Emissionsfaktoren der US-Umweltschutzbehörde sowie auf den Faktoren für Luftschadstoffe aus EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook (2009).

#### Investitionen in eine moderne Flotte reduzieren Lärmemissionen

Wir investieren laufend in neuere und modernere Flugzeuge und Fahrzeuge sowie in unsere Anlagen und reduzieren dadurch unsere Lärmemissionen und andere lokale Umweltauswirkungen.

Unsere größeren Betriebsstätten liegen meistens außerhalb von Wohngebieten, sodass das allgemeine Risiko, Anwohner zu belästigen, gering ist. Sofern Gebäude in oder nahe an Wohngebieten liegen, ist es Aufgabe des lokalen Managements, die Lärmemissionen unserer Anlagen im Austausch mit Anwohnern und anderen Anspruchsgruppen auf ein vertretbares Mindestmaß zu begrenzen.

Auch eine moderne Fahrzeugflotte und unsere guten Wartungsstandards reduzieren Lärm. Dazu tragen neue Fahrzeuge mit alternativen Antriebssystemen bei, da Hybrid-, Elektro- und Gasfahrzeuge in der Regel leiser sind als herkömmliche Dieselfahrzeuge.

Uns ist bewusst, dass Flugzeuglärm, vor allem nachts, eine Belastung für die Menschen darstellt, die in der Nähe eines Flughafens wohnen. Im Unternehmensbereich EXPRESS unterhalten wir eine Flotte eigener und gecharterter Flugzeuge, die wir laufend modernisieren. Wir richten uns dabei nach den festgelegten Höchstwerten für Lärm der internationalen Zivilluftfahrtorganisation (ICAO). Im Berichtsjahr haben wir die Zahl der Flugzeuge, die dem höchsten Lärmstandard ICAO Kapitel 4 entsprechen, um rund 16 % gesteigert. Den Anteil älterer Flugzeuge, bei denen der Einsatz von Schalldämpfern („Hushkits“) erforderlich ist, haben wir weiter reduziert. Wir unternehmen große Anstrengungen, um die Lärmbelästigung zu minimieren. Außerdem arbeiten wir eng mit unseren Stakeholdern zusammen, um operative Lösungen für eine geringere Lärmemission zu finden.

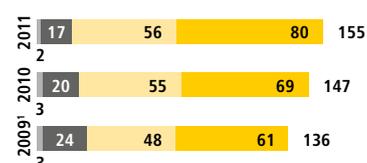
#### 43 Düsenflugzeuge – nach Lärmschutzklassen

	2010	2011	Differenz %
Kapitel-4-Grenzwerte	69	80	16,0
Kapitel-3-Grenzwerte	75	73	-2,7
davon mit Schalldämpfern	20	17	-15,0
Ohne Klassifizierung	3	2	-50,0
<b>Flugzeuge gesamt</b>	<b>147</b>	<b>155</b>	<b>5,4</b>

➔ GB 2011, Seite 54 f.

➔ Seite 56

#### 44 Düsenflugzeuge nach Lärmstandards ✓



■ Ohne Klassifizierung ■ mit Schalldämpfern  
■ Kapitel 3 ■ Kapitel 4

<sup>1</sup> ungeprüft

### Papier ist eine wichtige Ressource

Die Rohstoffe für den Bedarf an Papier und Papiererzeugnissen des Konzerns sollen nachhaltig unter Berücksichtigung von Ressourcenschonung und Effizienz verwendet werden. Deutsche Post DHL bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen Forstwirtschaft und hat eine Konzernpapierrichtlinie verabschiedet. Demnach muss bei der Beschaffung von Papier sowie beim Einkauf von Dienstleistungen zur Herstellung und Beschaffung von Papier grundsätzlich Recyclingpapier ausgewählt werden. Von dieser Vorgabe bestehen folgende Ausnahmen, die aber vom Konzerneinkauf geprüft und bestätigt werden müssen:

- Recycling-Papier kann die erforderlichen physischen und/oder technischen Produkteigenschaften nicht gewährleisten (z. B. mechanische Stabilität der Verpackung).
- Recycling-Papier ist auf dem örtlichen Markt nicht oder nicht in ausreichender Menge verfügbar und nicht ohne unangemessene Mehrkosten oder zusätzlichen Arbeitsaufwand beschaffbar.

Viele der Papierprodukte, die wir in unseren Filialen in Deutschland verkaufen, z. B. Briefumschläge, Paketkartons oder Druckerpapier, sind voll oder teilweise aus Recyclingpapier oder aus Papier aus zertifiziert nachhaltiger Forstwirtschaft hergestellt.

### Anteil von Recyclingpapier steigt

Im Jahr 2011 wurden 79.641 Tonnen Papier für Verpackungen, Büromaterial sowie interne und externe Kommunikation verbraucht (Vorjahr angepasst: 90.049 Tonnen). Der Anteil des konventionellen Papiers konnte weiter reduziert und durch 100 % recyceltes Papier ersetzt werden. So betrug der Anteil in Deutschland im Berichtsjahr 65 % (Vorjahr: 59 %). Auch im übrigen Europa nimmt der Anteil von Recyclingpapier stetig zu und konnte im Jahr 2011 auf 28 % (Vorjahr angepasst: 18 %) gesteigert werden. Die Daten decken 72 % des konzernweiten Verbrauchs (Vorjahr: 80 %) ab.

### Lokale Steuerung der Abfallreduzierung

„Wiederverwendung vor Recycling vor Entsorgung“ lautet unsere Maxime. Unser Abfall entsteht hauptsächlich durch gebrauchte Verpackungen von Kundenlieferungen und besteht vor allem aus Karton, Plastik-Schrumpffolie und Palettenholz. Darüber hinaus fällt Papierabfall in unseren Büros und Anlagen an. Wir erwarten aber, dass sich dieser Anteil durch die steigende Ausstellung elektronischer Liefer- und Zollpapiere erheblich verringern wird.

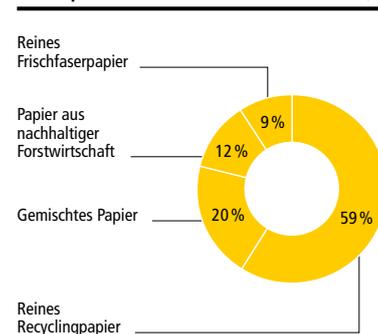
Wenig bis gar keinen Abfall erzeugen wir durch die Wartung unserer Fahrzeug- und Flugzeugflotten. Diese Tätigkeiten haben wir zum größten Teil auf die Hersteller oder externe Wartungsbetriebe verlagert. Ähnlich verhält es sich mit der Wartung und Entsorgung unserer IT- und Kommunikationsgeräte. Die Einhaltung umweltbewussten Verhaltens ist integraler Bestandteil unserer IT- und Fahrzeugwartungsverträge.

Das Abfallmanagement und die Abfallreduzierung erfolgt über lokale Umweltmanagementsysteme.

### Wassermanagement

Für unser Kerngeschäft ist der Wasserverbrauch auf globaler Ebene im Vergleich zu CO<sub>2</sub> von untergeordneter Bedeutung. Dennoch werden an unseren mit Umweltmanagementsystemen ausgestatteten Standorten Maßnahmen erarbeitet, um den Wasserverbrauch so weit wie möglich zu reduzieren.

### 45 Papierverbrauch<sup>1,2</sup>



<sup>1</sup>Anpassung der Vorjahreszahlen bedingt durch organisatorische Veränderungen.

<sup>2</sup>Enthält für einzelne Länder Schätzungen.

Die Reinigung der Fahrzeuge und Flugzeuge sowie die Flugzeugenteisung liegen hauptsächlich in der Verantwortung externer Fachanbieter wie Flughafenbehörden, Bodendienstleistern und öffentlichen Autowaschanlagen. Diese sind weder in unserem Besitz noch werden sie von uns betrieben. In unseren Büros machen Trinkwasser und Hygiene den größten Teil des Wasserverbrauchs aus. Im Rahmen unseres GoGreen-Programms ermutigen wir unsere Mitarbeiter, auch den Verbrauch anderer wichtiger natürlicher Ressourcen wie Wasser so weit wie möglich zu reduzieren.

Das Wasser wird zum größten Teil von kommunalen Versorgungsbetrieben bezogen und über die öffentlichen Abwassersysteme entsorgt. Unser Abwasser ist frei von regelmäßigen oder prozessspezifischen Schadstoffen. Prävention und Notfallpläne sind wichtige Instrumente zum Schutz gegen eine unfallbedingte Freisetzung von Wasserschadstoffen. Sie sind wichtiger Bestandteil der für die Zertifizierung nach ISO 14001 erforderlichen Planungs- und Dokumentationssysteme.

Regenwasser zur Reinigung, in Sanitäranlagen oder zur Bewässerung zu nutzen, ist in regenreichen Regionen bereits eine bewährte Methode im bewussten Umgang mit der Ressource Wasser. Im Berichtsjahr wurden in unserem Luftfrachtdrehkreuz in Leipzig 5.000 m<sup>3</sup> Regenwasser an Hangar und Lagerhallen gesammelt, in den 300 m<sup>3</sup> großen Zisternen gespeichert und für den Betrieb von zwei Brauch- und Löschwasseranlagen sowie für die sanitären Einrichtungen verwendet.

### **Biodiversität**

Unsere größten Einflüsse auf die Biodiversität und Ökosysteme haben wir wie folgt definiert:

- Unser Beitrag zum Klimawandel durch Treibhausgasemissionen
- Der Verbrauch natürlicher Ressourcen durch unsere betrieblichen Aktivitäten
- Luftverschmutzung und Lärmbelastung durch unsere betrieblichen Aktivitäten
- Eine nicht autorisierte Nutzung unseres Netzwerks für den Transport geschützter, gefährdeter oder invasiver Arten
- Eine unbeabsichtigte Verbreitung invasiver Arten

Die bedeutendsten Auswirkungen auf die Biodiversität und Ökosysteme, die wir identifiziert haben, betreffen unseren Beitrag zum Klimawandel, unseren Verbrauch von Papier und Holzprodukten und unsere lokalen Schadstoffemissionen. Wir veröffentlichen globale Daten, mit denen sich unsere Auswirkungen auf die Biodiversität und Ökosysteme quantifizieren lassen: Daten zu unseren jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen, unserem Papierverbrauch und unseren NO<sub>x</sub>-, SO<sub>2</sub>- und PM<sub>10</sub>-Emissionen.

Adressiert werden die potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität und Ökosysteme auf lokaler Ebene, z. B. bei Planungsgenehmigungen für neue Anlagen im Rahmen unserer normalen Geschäftsprozesse oder durch lokale Umweltmanagementsysteme.

Da die große Mehrheit der Unternehmen und unserer Kunden in Großstädten und Ballungsgebieten ansässig ist, konzentrieren sich auch die meisten unserer Anlagen in deren Nähe. Dort unterliegen sie lokalen Städteplanungs- und Bauvorgaben. Anders als in anderen Industriesektoren ist es sehr unwahrscheinlich, dass unsere Anlagen oder Aktivitäten in geschützten Gebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb geschützter Gebiete erfolgen.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen und Betriebspraktiken im Einklang mit den UPU-Konventionen und den IATA-Bestimmungen zum Transport lebender Tiere stehen. Außerdem kooperieren wir mit Zollbehörden weltweit, um die nicht autorisierte Nutzung unseres Netzwerks für den Transport geschützter, gefährdeter und invasiver Arten zu verhindern und zu erkennen.

## Grüne Lösungen für unsere Kunden

Durch unsere grünen Lösungen unterstützen wir unsere Kunden bei der Erreichung ihrer eigenen Umweltziele: Das Angebot umweltfreundlicher Produkte und Services wurde seit Einführung des GoGreen-Service im Jahr 2006 kontinuierlich ausgebaut. Zunächst konnten unsere Kunden Briefe, Pakete und Expresssendungen CO<sub>2</sub>-neutral versenden. Nun haben wir unser Angebot auf alle Unternehmensbereiche ausgedehnt sowie die Produktpalette erweitert und bieten damit ganzheitliche Lösungen für alle Bereiche der Logistik an.

### 46 Grüne Produkte und Services

CO <sub>2</sub> -Report <sup>1</sup>	CO <sub>2</sub> -Beratung	CO <sub>2</sub> -Reduzierung	CO <sub>2</sub> -Ausgleich
Wir erstellen über die produktbezogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen des Kunden einen Bericht und weisen damit seinen CO <sub>2</sub> -Fußabdruck aus. Dieses Produkt wird seit dem Berichtsjahr konzernweit angeboten. Zusätzlich bieten wir im Unternehmensbereich Global Forwarding, Freight den Service „Carbon Dashboard“ an. Damit können neben dem Report der tatsächlichen CO <sub>2</sub> -Emissionen auch alternative Logistikketten simuliert und deren CO <sub>2</sub> -Effizienz berechnet werden.	Wir analysieren die gesamte Logistikkette unseres Kunden und beraten ihn, wie er seine Handelsrouten und seinen CO <sub>2</sub> -Fußabdruck optimieren kann.	Wir schlagen dem Kunden geeignete Maßnahmen vor, die seinen CO <sub>2</sub> -Fußabdruck verringern und Kosten sparen, z. B. aerodynamische Verbesserungen (Teardrop-Anhänger), motorelektronische Maßnahmen, die den Treibstoffverbrauch reduzieren, oder den Einsatz hybrider Fahrzeuge.	Wir sorgen für den Ausgleich der CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Investitionen in anerkannte Klimaschutzprojekte. Dadurch werden Emissionsgutschriften, sogenannte CO <sub>2</sub> -Zertifikate, für die CO <sub>2</sub> -neutralen Sendungen unserer Kunden erworben.

@ [www.deutschepost.de](http://www.deutschepost.de)

@ [www.dhl.de](http://www.dhl.de)

<sup>1</sup> Die Berechnungsmethode folgt den Prinzipien international anerkannter Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol und dem beim Weltwirtschaftsforum vereinbarten CO<sub>2</sub>-Reporting für Transportsendungen.

### Anhaltend positive Trends für den CO<sub>2</sub>-neutralen Versand

Im Berichtsjahr 2011 wurden rund 1,86 Mrd. Sendungen (Vorjahr: 1,76 Mrd. Sendungen) für Kunden aus den Bereichen BRIEF, PAKET und EXPRESS CO<sub>2</sub>-neutral transportiert. Zusammen mit dem Anteil aus dem Logistikbereich beträgt der CO<sub>2</sub>-Ausgleich mehr als 134.000 Tonnen (Vorjahr: über 82.000 Tonnen). Diese Steigerung ist durch den Anstieg von Expresssendungen und durch eine Umstellung im Paketbereich begründet. Dort werden seit dem 1. Juli 2011 alle Privatkundensendungen innerhalb Deutschlands ohne Aufpreis CO<sub>2</sub>-neutral transportiert. Mit EXPRESS und PAKET als Wachstumstreiber ist auch der gesamte CO<sub>2</sub>-Ausgleich deutlich gestiegen, da die Sendungen vergleichsweise mehr emittieren als Briefsendungen. So konnten wir durch den Kauf von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten noch stärker als im Vorjahr in die Reduktion von CO<sub>2</sub> durch [Klimaschutzprojekte](#) investieren.

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

### Einen Schritt voraus auch bei Ausgleichsprojekten

Bereits im Jahr 2010 starteten wir unser erstes eigenes Klimaschutzprojekt in Lesotho. Wir statten dort 10.000 Haushalte mit sogenannten save80-Brennholzkochern aus, sparen dadurch bis zu 80 % Brennholz ein und senken die CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Die ersten CO<sub>2</sub>-Zertifikate aus diesem Projekt erwarten wir Anfang des Jahres 2013. Nach vollständiger Auslieferung der Kocher erwarten wir jährliche Emissionsgutschriften für rund 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub>.

## Umweltdialog

Unser CO<sub>2</sub>-Effizienzziel für das Jahr 2020 schließt die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Subunternehmer mit ein. Daher ist es für uns wesentlich, Transparenz über die CO<sub>2</sub>-Effizienz der Transportpartner zu erhalten. Dies ermöglicht es uns, Umweltaspekte als ein Auswahlkriterium für die Beauftragung unserer Subunternehmer mit einzubeziehen. Darum beteiligen wir uns einerseits an verschiedenen Industrieinitiativen und haben andererseits interne Managementsysteme entwickelt und bereits in einzelnen Unternehmensbereichen implementiert.

### Management unserer Subunternehmer im Straßentransport

Das Management der Subunternehmer im Transportbereich hat eine hohe Bedeutung und ist ein wesentliches Element unseres Umweltschutzprogramms, da der größte Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen in diesem Bereich verursacht wird. Es ist aber eine große Herausforderung, die CO<sub>2</sub>-Effizienz der Subunternehmer verlässlich zu ermitteln, da einheitliche Industriestandards nur bedingt vorhanden oder anwendbar sind. Deshalb haben wir gemeinsam mit Beiersdorf, Heineken, IKEA, La Poste, Procter & Gamble, TNT, UPS und weiteren internationalen Unternehmen die „Green Freight Europe“-Initiative gegründet.

 [www.greenfreighteurope.eu](http://www.greenfreighteurope.eu)

Wir arbeiten gemeinsam an der Einführung eines standardisierten Systems, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Straßengüterverkehr einheitlich zu erfassen, zu berichten und damit die Transparenz in diesem Bereich zu erhöhen. Das Projekt lehnt sich an die erfolgreiche SmartWay-Partnerschaft des us-amerikanischen Umweltbundesamts an. 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.

### Subunternehmer-Management in der Luft- und Seefracht

Das Geschäftsfeld Global Forwarding ist mit seinen Produkten Luft- und Seefracht für den größten Anteil der Scope-3-CO<sub>2</sub>-Emissionen des Konzerns verantwortlich. Deshalb haben wir dort die „Green Carrier Scorecard“ eingeführt. Darüber erhalten wir einen besseren Einblick in die Flotteneffizienz unserer Vertragspartner und können unseren Kunden eine umweltfreundlichere Routenplanung mit geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen bieten. Unsere Kunden und wir selbst erhalten damit einen weiteren wichtigen Anhaltspunkt für die Auswahl unserer Vertragspartner.

 [www.dhl.de](http://www.dhl.de)

Es handelt sich hierbei um einen etablierten Prozess zur Steuerung des Einkaufs und der Leistung, der in der Zusammenarbeit mit allen großen Luft- und Seefrachtunternehmen genutzt wird. Grundlage dieses Prozesses ist eine „Carrier Scorecard“, die die Umweltleistung des Transportanbieters einschließlich der CO<sub>2</sub>-Daten neben der Netzwerkleistung als zentrales Kriterium bei der Auftragsvergabe berücksichtigt.

### **Luftfahrtinitiative aireg e.V.**

Die Luftfahrtbranche hat sich verpflichtet, ab dem Jahr 2020 ein CO<sub>2</sub>-neutrales Wachstum zu erreichen und bis zum Jahr 2050 ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Jahr 2005 zu halbieren. Luftfracht spielt in unseren EXPRESS- und Logistik-Dienstleistungen eine entscheidende Rolle in unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz. Aus diesem Grund beteiligen wir uns aktiv am Dialog und an der Weiterentwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir sind Gründungsmitglied der Initiative aireg e.V., die eine Plattform für Wissenschaft und Forschung bietet und damit die Entwicklung alternativer Kraftstoffe fordert.

 [www.aireg.de](http://www.aireg.de)

### **Wir beteiligen uns an der Entwicklung von Standards**

Basis jeder verlässlichen Berichterstattung sind verbindliche Standards, die sinnvoll und pragmatisch anzuwenden sind. Wir engagieren uns daher in der Entwicklung relevanter Standards zur Berechnung und für das Management von Treibhausgasemissionen. So haben wir bei der Erprobung der neuen Standards des Greenhouse Gas Protocols, einer Initiative des Weltwirtschaftsrats für Nachhaltige Entwicklung und des World Resource Institute, mitgewirkt und die Standards auf ihre Anwendbarkeit überprüft. Darüber hinaus arbeiten wir in Gremien und Arbeitsgruppen mit daran, gemeinsame branchenspezifische Berechnungsgrundlagen für CO<sub>2</sub>-Emissionen global zu etablieren.

 [www.ghgprotocol.org](http://www.ghgprotocol.org)

 Seite 22



Noch vor zwei Tagen saß Maria Granados in ihrem Büro und las in der Zeitung von der Überflutung. Jetzt ordnet und steuert sie gemeinsam mit ihren Kollegen am Flughafen von San Salvador den Strom der dort eintreffenden Hilfsgüter. Dabei greift sie zu einer einfachen, aber besonders effektiven Methode: dem Speedball. Er ist einer von Hunderten für den unkomplizierten Transport von Hilfsgütern, mit dem viele Familien in den nächsten Tagen das Nötigste erhalten werden.

## MIT LOGISTIK HILFSGÜTER KOORDINIEREN.

Auf Naturkatastrophen ist man nie wirklich vorbereitet. Um so wichtiger, dass die Hilfe vor Ort bestmöglich koordiniert wird. Hier kommen unsere Katastropheneinsatzteams zum Tragen. Sie sind Teil unseres weltweiten Programms **GoHelp**, in dem wir unser logistisches Know-how nutzen, um Menschen in Not zu helfen.

# KATASTROPHENMANAGEMENT – GoHelp

## Inhalt

Logistik für schnelle Hilfe

67



Mit dem Speedball können Hilfsgüter für die Menschen in Katastrophengebieten sicher verpackt und transportiert werden. Im Jahr 2011 wurden insgesamt 10.500 der wasserdichten, signalfarbenen Versandbeutel gepackt und zu den Opfern der Naturkatastrophe in El Salvador transportiert.

**GoHelp: LOGISTIK MACHT SCHNELLE HILFE MÖGLICH.**

Unsere Partnerschaft mit den Vereinten Nationen hat das Ziel, Menschen in Not zu helfen. Das umfasst beispielsweise den Einsatz von Katastropheneinsatzteams an Flughäfen in Katastrophengebieten, aber auch die Prävention durch unser Schulungsprogramm, das Flughäfen besser auf die Situation nach einer Naturkatastrophe vorbereitet. Und auch nach der Katastrophe bleiben wir im Einsatz und unterstützen mit unserem Hilfsfonds den Wiederaufbau. Wir können innerhalb von 72 Stunden vor Ort sein. Unsere Unterstützung durch GoHelp bieten wir unentgeltlich den Vereinten Nationen; unsere Mitarbeiter sind ehrenamtlich im Einsatz.

# KATASTROPHENMANAGEMENT – GoHelp

## Logistik macht schnelle Hilfe möglich

### Kooperation mit den Vereinten Nationen

Die wachsende Zahl der Naturkatastrophen ist eine große Herausforderung. Staat, Hilfsorganisationen und private Wirtschaft sind gleichermaßen gefordert, den betroffenen Menschen schnell und wirkungsvoll zu helfen. Aus dieser besonderen Verantwortung heraus ist Deutsche Post DHL mit den Vereinten Nationen eine strategische Partnerschaft im Katastrophenmanagement eingegangen. Durch die Einbindung in das weltweite humanitäre System sind wir in der Lage, im Katastrophenfall einen wirkungsvollen Beitrag zur Unterstützung der Betroffenen zu leisten.

Im Rahmen des Konzernprogramms GoHelp stellen wir den Vereinten Nationen unsere logistische Kernkompetenz, unser globales Netzwerk und das Engagement unserer Mitarbeiter unentgeltlich zur Verfügung. Unsere Aktivitäten umfassen alle Phasen des Katastrophenmanagements:

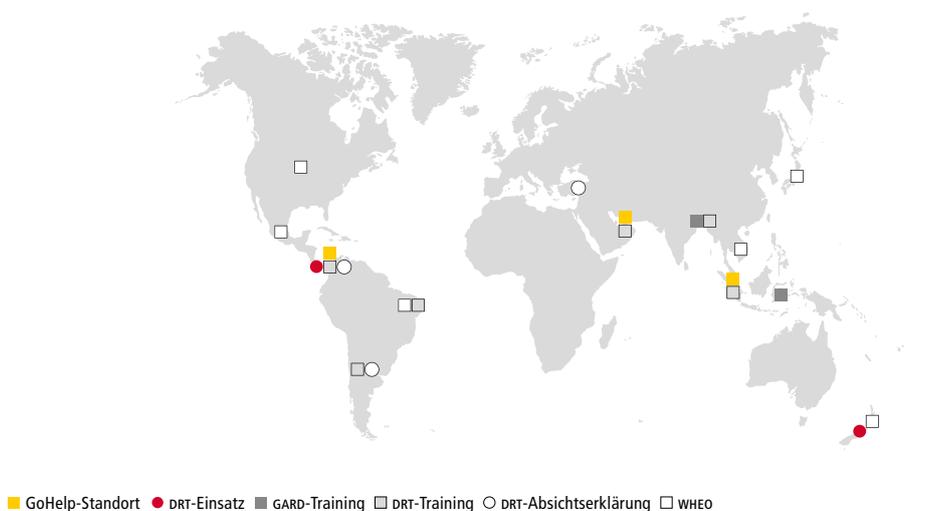
**Prävention – vorbeugende Maßnahmen an Flughäfen mit „Get Airports Ready for Disaster“ (GARD):** Wir bereiten Flughafenpersonal und Mitarbeiter von Katastrophenschutzbehörden auf die logistischen Herausforderungen nach einem Katastrophenfall vor.

**Katastrophenhilfe – nach einer Naturkatastrophe unterstützen unsere „Disaster Response Teams“ (DRT):** Unsere Mitarbeiter kümmern sich vor Ort ehrenamtlich um die logistische Abfertigung von Hilfsgütern an Flughäfen. Bei Abruf durch die Vereinten Nationen sind sie binnen 72 Stunden weltweit einsetzbar.

**Wiederaufbau – Mitarbeiter unterstützen Mitarbeiter über den Hilfsfonds „We Help Each Other“ (WHEO):** Unsere Beschäftigten können mit Hilfe des Fonds WHEO Geld für Kolleginnen und Kollegen spenden, die Opfer von Naturkatastrophen wurden.

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

### 47 GoHelp-Aktivitäten 2011



**GARD: Vorbeugende Maßnahmen an Flughäfen**

Extreme Naturereignisse wie Erdbeben oder Tsunamis werden zur Katastrophe, wenn Gesellschaft und Infrastruktur nicht darauf vorbereitet sind. Vor allem lokale Flughäfen erweisen sich oft als Engpass. Dort können die große Menge eintreffender Hilfsgüter meist nicht mehr bewältigt werden. Dadurch verzögert sich der Weitertransport lebenswichtiger Hilfsgüter oder wird sogar unmöglich. Damit es gar nicht erst so weit kommt, hat Deutsche Post DHL gemeinsam mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) bereits im Jahr 2009 das Schulungsprogramm GARD ins Leben gerufen.

Unsere erfahrenen Mitarbeiter aus dem Bereich Luftverkehr bilden unentgeltlich lokale Flughafenmitarbeiter und Vertreter von Katastrophenschutzeinrichtungen in mehrtägigen Schulungen aus. Sie zeigen dabei auf, mit welchen Maßnahmen sich die Kapazitäten im Katastrophenfall steigern lassen und wie viele Güter und Passagiere am Flughafen maximal abgefertigt werden können. Die Inhalte und der Ablauf des Programms werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Jahr 2011 wurden an vier Flughäfen (Vorjahr: fünf Flughäfen) in Bangladesch und Indonesien GARD-Schulungen durchgeführt, an denen Vertreter von 19 Flughäfen in der Region teilnahmen. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 80 lokale Flughafenmitarbeiter und Vertreter von Katastrophenschutzeinrichtungen geschult (Vorjahr: 20 Personen).

**DRT: Im Katastrophenfall schnell vor Ort**

In Zusammenarbeit mit dem Büro der Vereinten Nationen für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (OCHA) haben wir ein weltweites Netz aus über 400 geschulten Mitarbeitern aufgebaut. Über unsere Standorte in den Regionen Amerikas (Panama), im Nahen Osten/Afrika (Dubai) und Asien/Pazifik (Singapur) decken wir nahezu alle Gebiete ab, die häufig von Naturkatastrophen betroffen sind.

Rufen die Vereinten Nationen im Katastrophenfall unsere Unterstützung ab, schicken wir unsere Logistikexperten binnen 72 Stunden zum betroffenen Flughafen. Dort führen sie unentgeltlich die logistischen Aufgaben wie Entladung von Flugzeugen sowie Lagerung und Inventaraufstellung von ankommenden Hilfsgütern durch. Unsere Teams sorgen so dafür, dass die wichtigsten Hilfsgüter schnell ans Ziel gelangen können. Ein Einsatz kann bis zu drei Wochen dauern. Dabei sind ständig bis zu zehn Mitarbeiter vor Ort, die sich wochenweise abwechseln.

Mit sieben DRT-Trainings wurden im Berichtsjahr über 250 Mitarbeiter für Einsätze im Katastrophenfall ausgebildet (Vorjahr: 143 Mitarbeiter). Die Teilnehmer erlernen Grundlagen der Katastrophenhilfe, das Lagermanagement von Hilfsgütern sowie die Abstimmung mit den Vereinten Nationen und Hilfsorganisationen.

Die DRT wurden im Jahr 2011 zu Einsätzen nach Neuseeland und El Salvador abberufen. 64 Mitarbeiter (Vorjahr: 105 Mitarbeiter) waren an insgesamt 20 Tagen (Vorjahr: 83 Tage) im Einsatz und haben dabei geholfen, 115 Tonnen (Vorjahr: 7.000 Tonnen) Hilfsgüter umzuschlagen.

48 Einsätze der DRT 2011 ✓

		Neuseeland	El Salvador	Gesamt
Mitarbeiter	Kopfzahl	6	58	64
Einsatztage	Tage	10	10	20
Umgeschlagene Hilfsgüter <sup>1</sup>	Tonnen	60	55	115
Gepackte Speedballs	Stück	–	10.500	10.500

<sup>1</sup> Mengen basieren auf Schätzung und Prognosen.

Für unsere Einsätze haben wir mit einigen Ländern in potenziellen Katastrophengebieten bilaterale Absichtserklärungen geschlossen. Dadurch werden mögliche Einsätze unserer DRT in diesen Ländern erheblich erleichtert und die Regierungen können unsere Unterstützung auch direkt anfordern. Im Jahr 2011 haben wir mit El Salvador, der Türkei und Chile eine Absichtserklärung unterzeichnet.

**WHEO: Mitarbeiter helfen ihren Kollegen**

Der Hilfsfonds „We Help Each Other“ (WHEO) wurde nach dem Erdbeben in Haiti im Jahr 2010 gegründet und ist in Deutschland ein eingetragener und als mildtätig anerkannter Verein. Unsere Mitarbeiter können über die verschiedenen Konten des Fonds Geld für Kollegen spenden, die Opfer einer Naturkatastrophe geworden sind. Den Betroffenen leisten wir mit den Geldspenden finanzielle Soforthilfe.

Im Jahr 2011 gab es zahlreiche Naturkatastrophen, von denen viele Mitarbeiter unmittelbar betroffen waren. 835 Beschäftigte aus Neuseeland, Japan, den USA, Brasilien, Guatemala und Thailand konnten durch den Fonds mit Spendengeldern in Höhe von rund 180.000 Euro schnell und ohne große bürokratische Hürden unterstützt werden.

Diese Tasche gehört Anita Dhillon, die als Lehrerin auf Zeit (Fellow) an der indischen Schule von Pant Nagar unterrichtete. Sie kam 2010 nach Abschluss ihres Studiums der Betriebswirtschaftslehre in Mumbai für zwei Jahre als Fellow zu Teach For India. Mittlerweile bildet sie selbst die künftigen Fellows während ihres Einsatzes bei Teach For India aus – damit sie gemeinsam die Lernergebnisse und Chancen der Schüler verbessern.



## WELTWEIT FÜR BILDUNG ENGAGIEREN.

Für viele Kinder bleibt die Chance auf gute Bildung ein Wunschtraum. Mit unserem Programm **GoTeach** fördern wir weltweit Bildungsgerechtigkeit. So ist auch die Initiative Teach For India ein wichtiger Teil unserer weltweiten Partnerschaft mit Teach For All.

# BILDUNG FÖRDERN – GoTeach

## Inhalt

Unser Programm zur Bildungsförderung

72



In Anita Dhillons Tasche befinden sich die Zeugnisse, die ihren Schülern einen weiterführenden Abschluss ermöglichen. Anita gehört zu den 11.800 Fellows weltweit, die 2011 nach ihrem erfolgreichen Abschluss die Schüler für zwei Jahre auf ihrem Lebensweg begleiten. Während ihrer Zeit als Fellow leistete Anita nicht nur einen wertvollen Beitrag für die Entwicklung der Schüler, sondern sammelte auch wertvolle Erfahrungen für ihr eigenes Berufsleben.

### **GoTeach:** EINE WERTVOLLE INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Gemeinsam mit unserem Partner Teach For All tragen wir zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem bei. Darüber hinaus stärken wir in unserer Partnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern die Berufschancen von Jugendlichen. Denn wir wissen: Jede Investition in Bildung sichert den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und Gesellschaft.

# BILDUNG FÖRDERN – GoTeach

## Unser Programm zur Bildungsförderung

### Bessere Bildung und eine bessere Qualifizierung für die Berufswelt

Bildung ist eine Grundvoraussetzung für die persönliche und wirtschaftliche Entwicklung, für Beschäftigung und Wohlstand in allen Ländern dieser Welt. Jedes Kind sollte deshalb ein Recht auf gute Bildung haben. Wir haben es uns daher zur Aufgabe gemacht, bessere Bildungschancen für Kinder und Jugendliche zu schaffen. Deutsche Post DHL ist einer der größten Arbeitgeber weltweit und stellt sich mit dem Konzernprogramm GoTeach seiner Verantwortung. Wir profitieren direkt und indirekt von einem besseren Bildungsniveau und einer besseren Qualifizierung für die Berufswelt. Dabei arbeiten wir mit zwei starken globalen Partnern zusammen: Teach For All und den SOS-Kinderdörfern. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, ein Umdenken der Gesellschaft hin zu mehr Bildungsgerechtigkeit zu fördern und auf lokaler Ebene Kindern und Jugendlichen einen besseren Start in die Zukunft zu ermöglichen.

GoTeach leistet praktische Hilfe vor Ort. In Zusammenarbeit mit unseren Partnern setzen unsere Mitarbeiter ihre Erfahrung, ihre Kompetenzen und ihre Zeit ein, um Kinder und Jugendliche zu unterstützen und ihnen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben. Darüber hinaus fördern wir die Kinder unserer Mitarbeiter über das Stipendiatenprogramm UPstairs.

[www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

#### 49 Partnerschaften und Programme



### Teach For All gewinnt Hochschulabsolventen als Lehrer auf Zeit

Die Partnerorganisationen im Teach For All (TFALL)-Netzwerk verfolgen das Ziel, herausragende Hochschulabsolventen unterschiedlichster Fachrichtungen als Lehrer auf Zeit („Fellows“) zu gewinnen und für die Dauer von zwei Jahren an Schulen in sozialen Brennpunkten einzusetzen. Damit werden zum einen Kinder gefördert, zum anderen werden die Fellows sich langfristig für ein gerechteres Bildungssystem einsetzen. Im Berichtsjahr waren rund 12.000 Fellows im TFALL-Netzwerk im Einsatz und unterstützten über 800.000 Kinder und Jugendliche.

[www.teachforall.org](http://www.teachforall.org)

In unserer Partnerschaft unterstützen wir TFAll dabei, ihr Netzwerk von zurzeit 23 eigenständigen nationalen Partnerorganisationen bis 2013 auf über 30 Länder auszuweiten. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit sechs Länderorganisationen in Argentinien, Chile, Deutschland, Indien, Peru und Spanien zusammen. Gemeinsam mit ihnen entwickeln wir z. B. Kompetenzprofile oder unterstützen im Recruiting-Prozess für neue Fellows.

Durch Mentoring-Programme, Praktika oder Trainings fördern wir die Fellows in ihrer persönlichen Entwicklung und bei der weiteren beruflichen Orientierung. Unser Engagement trägt dazu bei, dass die Fellows Deutsche Post DHL als attraktiven Arbeitgeber kennenlernen. Im Berichtsjahr konnten wir allein in Deutschland sieben Fellows nach ihrem Schuleinsatz als besonders qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen.

### Aktivitäten mit unseren Partnerorganisationen

Für Schüler in Schulen von TFAll-Partnerorganisationen haben wir im Berichtsjahr eine Vielzahl von Aktivitäten durchgeführt: Veranstaltungen in Schulen, Besuche in unseren Niederlassungen, Mentoring und Praktika wurden angeboten und Spenden für Unterrichtsmaterial gesammelt. Dazu einige Beispiele:

**Indien:** Unsere Mitarbeiter haben gemeinsam mit Teach For India für über 100 staatliche Schulen 270 gebrauchte Computer, 50 Kisten mit Schreibmaterialien sowie Spendengelder gesammelt.

**Deutschland:** Im Rahmen unseres 15-monatigen Mentoring-Programms unterstützen rund 50 Mitarbeiter Schüler bei der beruflichen Orientierung. 2012 ist diese Maßnahme auch in Spanien geplant. Wie in den Vorjahren veranstalteten wir mit unseren Partnern vier jeweils zweiwöchige Sommercamps in Deutschland, an denen im Jahr 2011 rund 240 Kinder unserer Mitarbeiter und von Schulen unseres Partners Teach First Deutschland teilnahmen.

**Chile:** Unsere Mitarbeiter lieferten Bücherpakete an Partnerschulen von Enseña Chile aus, gestalteten den Unterricht mit und beseitigten durch Erdbeben verursachte Schäden an Schulgebäuden.

Im Jahr 2012 werden wir unser Engagement in den bestehenden Partnerschaften ausbauen. Darüber hinaus ist eine neue Partnerschaft in Brasilien geplant.

### Mit SOS-Kinderdörfern die Berufschancen junger Menschen verbessern

Seit Dezember 2010 besteht unsere Partnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern, um jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren bessere Chancen auf einen Beruf, ein eigenes Einkommen und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Erste Projekte wurden im Berichtsjahr in Brasilien, Madagaskar, Südafrika und Vietnam erfolgreich pilotiert und umgesetzt, sodass wir einen Vertrag für weitere drei Jahre geschlossen haben. Wir konzentrieren unser Engagement dabei auf folgende Angebote: Programme zur Berufsorientierung und Berufsqualifizierung, Mentoring-Angebote durch unsere Mitarbeiter, finanzielle Unterstützung von Bildungsprogrammen und -einrichtungen der SOS-Kinderdörfer.

@ [www.teachforindia.org](http://www.teachforindia.org)

@ [www.camp4us.de](http://www.camp4us.de)

@ [www.teachfirst.de](http://www.teachfirst.de)

@ [www.ensenachile.cl](http://www.ensenachile.cl)

➔ Seite 19

@ [www.sos-kinderdorfinternational.org](http://www.sos-kinderdorfinternational.org)

### Unsere Mitarbeiter unterstützen die Jugendlichen individuell

Die individuelle Unterstützung der Jugendlichen wird durch den freiwilligen Einsatz unserer Mitarbeiter vor Ort ermöglicht. Dadurch erhalten die Jugendlichen wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt, durch Praktika einen wichtigen Baustein für ihren Lebenslauf und lernen, Verantwortung zu übernehmen. Einige Beispiele für das Engagement unserer Mitarbeiter:

**Madagaskar:** Dort unterstützen nahezu alle Mitarbeiter das Programm und haben sich in Teams zu je vier Personen aufgeteilt. Jedes Team fördert einen Jugendlichen über einen Zeitraum von zehn Monaten; zurzeit betreuen sie insgesamt 17 Jugendliche.

**Vietnam und Südafrika:** Unsere Mitarbeiter bieten Mentoring und Berufsorientierungstage an, um die Chancen von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. 16 Jugendliche haben zudem in Südafrika ein Praktikum bei DHL absolviert.

**Brasilien:** Über einen Zeitraum von drei Monaten arbeiten unsere Mitarbeiter jeden Samstag mit 25 Jugendlichen an unseren Standorten in São Paulo.

In den kommenden Jahren werden wir die Zusammenarbeit mit den SOS-Kinderdörfern auf weitere Länder ausdehnen.

@ [www.vesosmad.org](http://www.vesosmad.org)

@ [www.sosvietnam.org](http://www.sosvietnam.org)

@ [www.sosvillages.org.za](http://www.sosvillages.org.za)

@ [www.aldeiasinfantis.org.br](http://www.aldeiasinfantis.org.br)

➔ Seite 19

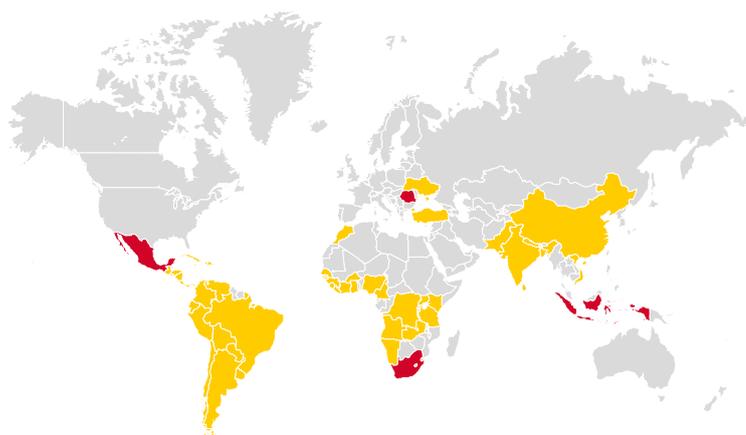
### Stipendien für höhere Schulabschlüsse unserer Mitarbeiterkinder

Oft können Kinder und Jugendliche keine höhere Schule oder Universität besuchen, weil das Einkommen der Familie dafür nicht ausreicht. Für die Kinder unserer Mitarbeiter haben wir daher im Jahr 2010 das Stipendiatenprogramm UPstairs ins Leben gerufen. Es bietet den Stipendiaten für einen Zeitraum von drei Jahren nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch individuelle Förderungsmaßnahmen wie z. B. Mentoring durch einen Konzernmitarbeiter, ein Praktikum bei einer Niederlassung, Computer- oder Sprachkurse. Voraussetzung für den Erhalt eines Stipendiums ist, dass das Familieneinkommen eine landesabhängige Grenze nicht übersteigt.

Im Berichtsjahr wurden 60 Stipendien in Indonesien, Mexiko, Rumänien und Südafrika vergeben, weitere Länder folgen.

➔ Seite 19

#### 50 Stipendienprogramm UPstairs



■ 2011 ■ 2012

# PRÜFBESCHEINIGUNG

## PRÜFBESCHEINIGUNG

### Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

#### An die Deutsche Post AG, Bonn

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben in dem Kapitel „Organisation & Strategie“ sowie ausgewählter mit ✓ gekennzeichneten Angaben des „Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011“ der Deutsche Post AG, Bonn, („CR-Bericht“) durchgeführt.

#### 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. 3.0 (S. 7–17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- Wesentlichkeit,
- Nachhaltigkeitskontext,
- Einbezug von Stakeholdern,
- 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 Angaben in dem Kapitel „Organisation & Strategie“ sowie ausgewählte mit ✓ gekennzeichnete Angaben des CR-Berichts in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements sowie der CR-Berichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung des Risikos wesentlicher Abweichungen der Angaben in dem Kapitel „Organisation & Strategie“ sowie ausgewählter mit ✓ gekennzeichnete 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;
- Befragung von Mitarbeitern der Bereiche Politik und Unternehmensverantwortung, Einkauf, Ideenmanagement, Personal, 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 Roosendaal und Tiel (Fuhrpark), Brüssel (Flugzeugflotte) sowie Bonn (diverse Angaben);
- Abgleich ausgewählter Daten mit den entsprechenden Angaben im Geschäftsbericht 2011;
- 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 Angaben in dem Kapitel „Organisation & Strategie“ sowie die ausgewählten mit ✓ gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (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:

- Nach der Durchführung des ersten Nachhaltigkeitstages am 24. Februar 2011 in der Bonner Unternehmenszentrale hat die Deutsche Post AG den Stakeholderdialog durch die Durchführung einer Stakeholderbefragung weiterentwickelt. Wir empfehlen die weitere Systematisierung des Stakeholder Engagement Ansatzes und eine regelmäßige interne Wesentlichkeitsanalyse für CR-Themen, die die Ergebnisse des Stakeholderdialogs berücksichtigt.
- Die Datenerhebungs- und Konsolidierungsprozesse wurden durch die Einführung neuer IT-Systeme weiter verbessert. Wir empfehlen die Prozesse für die Datenerhebung weiter zu konsolidieren und konzernweite Richtlinien für alle wesentlichen KPIs zu entwickeln, um die Effizienz des Datenerhebungsprozesses weiter zu steigern und die Berichterstattung aller wesentlichen KPIs auf einen weltweiten Geltungsumfang ausweiten zu können.
- Wir empfehlen die Stärkung der Verankerung von CR in der Konzernorganisation und den Governance-Strukturen, um die Wahrnehmung der zugeordneten Verantwortlichkeiten für CR-Themen und die CR-Berichterstattung sicherzustellen.

Frankfurt am Main, 30. April 2012

PricewaterhouseCoopers  
Aktiengesellschaft  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Michael Werner

ppa. Aissata Touré  
Wirtschaftsprüferin

# WEITERE INFORMATIONEN

## Inhalt

UN Global Compact und GRI-Index	79
Ausgewählte Auszeichnungen	84
Stichwortverzeichnis	85
Grafik- und Tabellenverzeichnis	86
Kontakte	87



## UN Global Compact und GRI-Index

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 ist gleichzeitig die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compacts (UNGC). Wir berichten erstmals nach den höheren Anforderungen des „Advanced Level“, gehen damit über die Mindestanforderungen hinaus und informieren über die Nachhaltigkeit, Governance im Unternehmen und relevante Managementprozesse. Die detaillierte Darstellung zu den zehn Prinzipien und den 24 Kriterien lesen Sie auf unserer [Internetseite](#).

@ [www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

Die Übersicht unserer Leistungen nach den GRI-Kriterien, Version 3.0, wurde mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact zusammengefasst. Die Zuordnung der zehn Prinzipien des UN Global Compact erfolgte auf Grundlage der Publikation „Making the Connection. The GRI Guidelines and the UNGC Communication on Progress“.

@ [www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)

Wir haben unsere Angaben einer kritischen Überprüfung nach den GRI-Kriterien unterzogen und ordnen unseren Bericht in die GRI-Kategorie „B+“ ein, da unsere Berichterstattung die GRI-Anforderungen nicht vollständig abdeckt. Um unseren Anspruch an Transparenz und Glaubwürdigkeit zu erfüllen, verdecken wir diese Lücken nicht, indem wir Themen oberflächlich ansprechen, für die wir zur Zeit noch keine Lösungen anbieten können.

### 1. Strategie und Analyse

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis	
	1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	●	• Seite 6 f.
	1.2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	●	• Seite 6 f.; Seite 15 ff.; Seite 28; Seite 62 f. • GB 2011: Seite 101 ff.

### 2. Organisationsprofil

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis	
	2.1	Name der Organisation	●	• Seite 3
	2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	●	• Seite 3 • GB 2011: Seite 61 ff.; Seite 95
	2.3	Organisationsstruktur	●	• Seite 3; Seite 10
	2.4	Hauptsitz der Organisation	●	• Seite 87
	2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	●	• GB 2011: Seite 38; Seite 223 ff. • <a href="http://www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/standorte.html">www.dp-dhl.com/de/ueber_uns/standorte.html</a>
	2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	• GB 2011: Seite 30; Seite 31 ff.; Seite 44
	2.7	Märkte	●	• GB 2011: Seite 35 f.; Seite 38; Seite 39
	2.8	Größe der berichtenden Organisation	●	• Seite 3 • GB 2011: Seite 46; Seite 60 ff.
	2.9	Wesentliche Änderungen im Berichtszeitraum	●	• Seite 4 f. • GB 2011: Seite 46
	2.10	Im Berichtszeitraum erhaltene Preise	●	• Seite 84

● vollständige Angaben ● Teilangaben ○ keine Angaben bzw. nicht relevant  
Kursiv: Zusatzindikator

### 3. Berichtsparameter

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
	3.1	Berichtszeitraum	● • Seite 4
	3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	● • Seite 4
	3.3	Berichtszyklus	● • Seite 4
	3.4	Ansprechpartner	● • Seite 5; Seite 87
	3.5	Vorgehensweise zur Bestimmung des Berichtsinhalts	● • Seite 4; Seite 21; Seite 23
	3.6	Berichtsgrenze	● • Seite 4 • GB 2011: Seite 156 ff.; Seite 223 ff.
	3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	● • Seite 4
	3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, ausgelagerte Tätigkeiten	● • Seite 4 • GB 2011: Seite 223 ff.
	3.9	Datenerhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	● • Seite 4
	3.10	Änderungen in der Darstellung im Vergleich zu früheren Berichten	● • Seite 4
	3.11	Änderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden	● • Seite 4 • GB 2011: Seite 156 ff.
	3.12	GRI-Index	● • Seite 79 ff.
	3.13	Externe Prüfung des Berichtes	● • Seite 4; Seite 76 f.

### 4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
1 – 10	4.1	Führungsstruktur	● • Seite 10 • GB 2011: U2; Seite 31; Seite 125 ff.
1 – 10	4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	● • Seite 10 • GB 2011: Seite 125 ff.
1 – 10	4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	● • Seite 10 • GB 2011: Seite 125 ff.
	4.4	Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an das höchste Leitungsorgan	● • Seite 35 ff.; Seite 37 f. • GB 2011: Seite 31 ff.; Seite 125 ff. • <a href="http://www.dp-dhl.com/de/investoren/hauptversammlung.html">www.dp-dhl.com/de/investoren/hauptversammlung.html</a>
1 – 10	4.5	Zusammenhang zwischen Bezahlung der Führungsgremien und Leistung der Organisation	● • GB 2011: Seite 31; Seite 139 ff.; Seite 217
1 – 10	4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenskonflikten	● • Seite 10 ff.; Seite 13 f. • GB 2011: Seite 125 ff.
1 – 10	4.7	Qualifikation der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	● • GB 2011: Seite 125 ff. • <a href="http://www.dp-dhl.com/de/investoren/corporate_governance/vorstand.html">www.dp-dhl.com/de/investoren/corporate_governance/vorstand.html</a>
1 – 10	4.8	Intern entwickelte Leitbilder, Verhaltenskodex und Prinzipien	● • Seite 13 f.
1 – 10	4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	● • Seite 15 ff. • GB 2011: Seite 133 ff.
1 – 10	4.10	Verfahren zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung des höchsten Leitungsorgans	● • Seite 15 ff. • GB 2011: Seite 133 ff.
7	4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	● • Seite 11 f.; Seite 15 ff.; Seite 47 ff.
1 – 10	4.12	Unterstützung externer Vereinbarungen und Prinzipien	● • Seite 13 f.; Seite 22
1 – 10	4.13	Mitgliedschaften in Verbänden	● • Seite 12; Seite 22; Seite 40; Seite 68 f.
	4.14	Einbezogene Stakeholder	● • Seite 21
	4.15	Identifizierung der Stakeholder	● • Seite 21
	4.16	Einbeziehung der Stakeholder	● • Seite 21; Seite 35 ff. • GB 2011: Seite 92 ff.
	4.17	Fragen und Bedenken der Stakeholder	● • Seite 21; Seite 35 ff. • GB 2011: Seite 92 ff.

● vollständige Angaben ● Teilangaben ○ keine Angaben bzw. nicht relevant  
Kursiv: Zusatzindikator

## Ökonomie

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
	DMA EC Managementansatz	●	• Seite 11 • GB 2011: Seite 110 ff.; Seite 129 ff.
	EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	• Seite 20 • GB 2011: Seite 42 ff.; Seite 46 ff., Seite 48; Seite 54 f.; Seite 60 ff.; Seite 176
7	EC2 Folgen des Klimawandels	●	• Seite 14; Seite 47 ff. • GB 2011: Seite 107
	EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	●	• Seite 38 • GB 2011: Seite 169; Seite 176; Seite 177
	EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	●	• GB 2011: Seite 156 ff.
1	EC5 Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	●	• Seite 38 f.
	EC6 Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort entfallen	◐	• Seite 14; Seite 49 • GB 2011: Seite 90 ff.
6	EC7 Beschäftigung von lokalem Personal	●	• Seite 29 f.
	EC8 Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur im öffentlichem Interesse	●	• Seite 31; Seite 34 f.
	EC9 Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	◐	• Seite 72

## Ökologie

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
	DMA EN Umweltschutz: Managementansatz	●	• Seite 15 ff.; Seite 47 ff.
8	EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	●	• Seite 50; Seite 60
8,9	EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	●	• Seite 60
8	EN3 Direkter Energieverbrauch	●	• Seite 49 ff.
8	EN4 Indirekter Energieverbrauch	●	• Seite 49 ff.
8,9	EN5 Eingesparte Energie	◐	• Seite 52 ff.
8,9	EN6 Initiativen für Energieeffizienz	●	• Seite 52 ff.; Seite 62 f.
8,9	EN7 Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	●	• Seite 49 ff.
8	EN8 Gesamtwasserentnahme	●	• Seite 60 f.
8	EN9 Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	○	
8,9	EN10 Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	●	• Seite 61
8	EN11 Grundstücke in Schutzgebieten	●	• Seite 61
8	EN12 Auswirkungen von Aktivitäten in Schutzgebieten	●	• Seite 61
8	EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	●	• Seite 61
8	EN14 Strategien zum Schutz der Biodiversität	◐	• Seite 61
8	EN15 Gefährdete Arten	●	• Seite 61
8	EN16 Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	• Seite 49 ff.
8	EN17 Andere relevante Treibhausgasemissionen	●	• Seite 49 ff.
7,8,9	EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	●	• Seite 52 ff.; Seite 62 f.
8	EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	○	Nicht relevant
8	EN20 NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere wesentliche Luftemissionen	●	• Seite 53; Seite 56; Seite 58 f.
8	EN21 Gesamte Abwassereinleitungen	●	• Seite 60 f.
8	EN22 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●	• Seite 60

● vollständige Angaben ● Teilangaben ○ keine Angaben bzw. nicht relevant

*Kursiv:* Zusatzindikator

## Ökologie

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
8	EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzungen	○ • Seite 44
8	EN24	Transport von gefährlichen Sonderabfällen	○
8	EN25	Auswirkungen von Abwasser auf die Biodiversität	○
7,8,9	EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren	● • Seite 47; Seite 49 ff.; Seite 62
8,9	EN27	Zurückgenommenes Verpackungsmaterial	● • Seite 60
8	EN28	Geldbußen/Sanktionen für Nichteinhaltung von Umweltauflagen	● • Seite 58
8	EN29	Auswirkungen von Transport und Verkehr	● • Seite 49 ff.
7,8,9	EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen	● • GB 2011: Seite 54 f.

## Gesellschaft

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis
	DMA LA	Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung: Managementansatz	● • Seite 11; Seite 15 ff.; Seite 28; Seite 39
	LA1	Struktur der Gesamtbelegschaft	● • Seite 27 f.
6	LA2	Mitarbeiterfluktuation	● • Seite 28
	LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	○
1,3	LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	● • Seite 38 f.
3	LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	● • Seite 37 ff.
1	LA6	Anteil der Gesamtbelegschaft in Arbeitsschutzausschüssen	● • Seite 39, erster Absatz
1	LA7	Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	● • Seite 40; Seite 41 ff.
1	LA8	Schulungen und Vorsorgeprogramme in Bezug auf ernste Krankheiten	● • Seite 40; Seite 41; Seite 43
1	LA9	Arbeitsschutzthemen, die in Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	● • Seite 37 ff.
	LA10	Weiterbildung pro Mitarbeiter	● • Seite 32 ff.
	LA11	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	● • Seite 30 ff.
	LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	● • Seite 31 f.
1,6	LA13	Zusammensetzung der Führungsgremien	● • Seite 28 ff.
1,6	LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen	● • Seite 28 f.
	DMA HR	Menschenrechte: Managementansatz	● • Seite 12; Seite 15 ff.
1,2,3,4,5,6	HR1	Investitionsvereinbarungen, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	● • Seite 12; Seite 13
1,2,3,4,5,6	HR2	Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	● • Seite 14
1,2,3,4,5,6	HR3	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechtsaspekten	● • Seite 13
1,2,6	HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	● • Seite 29
1,2,3	HR5	Einschränkung der Versammlungsfreiheit und ergriffene Maßnahmen	● Der Verhaltenskodex gilt in Abstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten
1,2,5	HR6	Risiko auf Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen	● • Seite 12 • GB 2011: Seite 135 f.
1,2,4	HR7	Risiko auf Zwangsarbeit und ergriffene Maßnahmen	● • Seite 12 • GB 2011: Seite 135 f.
1,2	HR8	Schulungen des Sicherheitspersonals in Hinblick auf Menschenrechte	○ Nicht relevant
1,2	HR9	Verletzung der Rechte der Ureinwohner und ergriffene Maßnahmen	○ Nicht relevant

● vollständige Angaben ● Teilangaben ○ keine Angaben bzw. nicht relevant

*Kursiv:* Zusatzindikator

## Gesellschaft

UNGC Prinzip	GRI-Indikator	Status	Verweis	
	DMA SO	Gemeinwesen: Managementansatz	●	• Seite 11; Seite 15 ff.
	SO1	Bewertungsverfahren für Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen	○	• Seite 67 ff.; Seite 72 ff.
10	SO2	Auf Korruptionsrisiken untersuchte Geschäftseinheiten	●	• Seite 11 f., Seite 13 f.
10	SO3	Mitarbeiter, die hinsichtlich Korruption geschult wurden	●	• Seite 12
10	SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen	●	• Seite 12
1 - 10	SO5	Politische Positionen und Lobbying	●	• Seite 21; Seite 40
10	SO6	Zuwendungen an Parteien	○	
	SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	●	• GB 2011: Seite 109; Seite 216
	SO8	Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	●	Keine wesentlichen Vorfälle • GB 2011: Seite 46, Seite 109; Seite 177
	DMA PR	Produktverantwortung: Managementansatz	●	• Seite 15 ff.
1	PR1	Gesundheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus	●	• Seite 42 ff.
1	PR2	Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften nach Art und Folgen	○	
8	PR3	Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	○	
8	PR4	Verstoß gegen Kennzeichnungspflicht von Produktinformationen	○	
	PR5	Umfragen zur Kundenzufriedenheit	●	• GB 2011: Seite 92 ff.
	PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung	○	
	PR7	Verstöße gegen Marketingrichtlinien	○	
1	PR8	Beschwerden in Bezug auf Datenschutz	●	• Seite 12 f.
	PR9	Geldbußen für Gesetzesverstöße bezüglich der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	●	Keine wesentlichen Vorfälle • GB 2011: Seite 46; Seite 109; Seite 177

● vollständige Angaben ● Teilangaben ○ keine Angaben bzw. nicht relevant  
*Kursiv:* Zusatzindikator

## Ausgewählte Auszeichnungen

Deutsche Post DHL wurde im Berichtsjahr für sein Engagement und seine Aktivitäten im Bereich der Unternehmensverantwortung vielfältig ausgezeichnet. Die bedeutendsten Auszeichnungen haben wir für die Darstellung in diesem Bericht ausgewählt.

### **Bedeutende Auszeichnungen im Jahr 2011**

- Corporate Health Award
- CRE Awards for customer service excellence across Asia Pacific
- CSR Online Award Germany 2011
- Deutscher Diversity-Preis
- DeutscherIdeenPreis™
- Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit
- Finalist beim Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft
- Green Controlling Award
- Traineesiegel
- ZI Awards 2011

## STICHWORTVERZEICHNIS

<b>A</b>		<b>G</b>		<b>P</b>	
Abfall	48, 58, 60	Get Airports Ready for Disaster (GARD)	67-68	Papierrichtlinie	13, 60
Additive	55	Gefahrgutmanagement	44	Papierverbrauch	60
Aerodynamik	52, 55	Generationenvertrag	7, 38	Partnerschaften	72
aireg e.V.	47, 52, 55, 64	Gesundheitsrichtlinie (Corporate Health Policy)	13-14, 39	Photovoltaik	57
Alternative Antriebe	53	Gewerkschaften	37-38	Praktikum	31
Altersgerechtes Arbeiten (Generationenvertrag)	38	Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact)	5, 12-14, 22, 38,	Präventionstraining	43
Altersstruktur	28	Global Reporting Initiative (GRI)	5, 76		
Antikorruptionsrichtlinie	12-14	Global Road Safety	22, 42	<b>Q</b>	
Arbeitssicherheit	37, 41, 43	Global Volunteer Day	34	Qualifizierung	31-32, 72-73
Arbeitsunfälle	42	Green Freight Europe	63		
Aufsichtsrat	10, 14	Grüner Strom	52, 54, 58	<b>R</b>	
Ausbildung	30, 31			Recycling-Papier	60
				Risikomanagement	14
<b>B</b>		<b>H</b>		Road Safety Code	42
Behinderung	29	Hilfsfond für Mitarbeiter (WHEO)	67, 69		
Beleuchtungssysteme	56, 57	Hybridantrieb	52-54	<b>S</b>	
Beschaffung	14, 20, 49			Schalldämpfer (Hushkits)	59
Biodiversität	61	<b>I</b>		Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> )	58-59
Biokraftstoffe	54, 58	International Civil Aviation Organization (ICAO)	59	Scopes 1, 2, 3	49-52
		Ideenmanagement	33-34	Solarenergie	57
<b>C</b>		Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	13, 38	SOS-Kinderdörfer	7, 72-74
Carbon Accounting und Controlling	49	Investitionen	20	Steuern	20
Carbon Dashboard	62	Investitionsrichtlinie	13, 52	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> )	56, 58
CDP Carbon Disclosure Project	23	ISO 14001	48, 61	Stipendiatenprogramm	72, 74
Chronische Krankheiten	40			Strom aus erneuerbaren Quellen	52, 54, 57-58
CO <sub>2</sub> -Produkte	62	<b>K</b>		Stromverbrauch	57
CO <sub>2</sub> -Zertifikate	62, 63	Katastrophenhilfe	67-69	Subunternehmer	14, 59, 51, 63
Code of Conduct (Verhaltenskodex)	13	Karriereplanung	17, 32		
Compliance	11, 12	Kinderbetreuung	30	<b>T</b>	
Corporate-Governance-Kodex	14	Klimaschutzprojekte	62	Tarifvertrag	38-39
		Kohlendioxid (CO <sub>2</sub> )	49	Teach First Deutschland (TFD)	73
<b>D</b>		Korruption	12-14	Teach For All (TFAll)	7, 72
Datenschutz	12	Kraftstoffe	53-55, 58	Trainees	31
Deutsche Post DHL Forum	38, 39	Kraftstoffverbrauch	50, 52	Treibhausgase	49
Disaster Response Teams (DRT)	67	Krankenstand	40	Treibstoffe	55
Diskriminierung	27, 29				
Dividende	3, 20	<b>L</b>		<b>U</b>	
Düsenflugzeuge	56, 59	Lärmschutz	59	Umweltrisiken	14
		Lesotho Projekt	62-63	Umweltschutzrichtlinie	13
<b>E</b>		Lieferanten	13-14, 49	Unfallrate	39, 42
Einkauf	10, 20, 60	Lieferkette	63	Unternehmenskultur	13, 26-27
E-City-Logistik	54	Living Responsibility Fund	15, 34	UPstairs	7, 72, 74
E-Learning-Plattform	33	Löhne und Gehälter	20, 38		
Elektrofahrzeuge	54	Luftschadstoffe	56, 58-59	<b>V</b>	
EMIL	54			Verbesserungsvorschläge	34
Emissionen	47-58, 62-64	<b>M</b>		Vereinte Nationen	67
Energieverbrauch	49-50, 52, 57	Menschenrechte	12-13, 15	Verhaltenskodex (Code of Conduct)	12-14
EURO-Emissionsstandards	53	Mitarbeiterbefragung	35-37	Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten (Supplier Code of Conduct)	49
		Mitarbeiterstruktur	27-28	Vorstand	6-7, 10-11, 26, 35
<b>F</b>		Mitarbeiterzufriedenheit	21, 36-37		
Fahrzeuge	52-59	motiv8	31-32	<b>W</b>	
Feinstaub (PM <sub>10</sub> )	58-59			Wasserverbrauch	60-61
Fellows	72-73	<b>N</b>		Weiterbildung	32
Flotte	19, 53-56, 59	Nachhaltige Ressourcen	57	Weltgesundheitsorganisation (WHO)	14, 40, 42
Fluglärm	59	Nachhaltigkeitstag	7, 21	Welthandel	20
Flugzeuge	56, 59	Nachwuchskräfte	26, 31, 33	Weltsicherheitstag (World Safety Day)	43
Fluktuation	28			Wiederaufbau (WHEO)	67, 69
Fortbildung	32	<b>O</b>		Work Life Balance	30
Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact	5	OCHA (Büro der Vereinten Nationen für die Koordination humanitärer Angelegenheiten)	68		
Frauen in Führungspositionen	29	Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS)	14	<b>Z</b>	
Führungskräfte	17, 29, 33			Zertifizierung ISO 14001	48, 61

## GRAFIK- UND TABELLENVERZEICHNIS

### Der Konzern

01 Wesentliche Kennzahlen	3
---------------------------	---

### Organisation & Strategie

02 Organisationsstruktur Deutsche Post DHL	10
03 Wesentliche Grundsätze und Konzernrichtlinien	13
04 Konzernstrategie Deutsche Post DHL	15
05 Ziel der Unternehmensverantwortung	16
06 Schwerpunkte unserer Personalarbeit	17
07 Ziele Unternehmensverantwortung	18
08 Ziele Mitarbeiter	18
09 Ziele Umweltschutz – GoGreen	19
10 Ziele Katastrophenmanagement – GoHelp	19
11 Ziele Bildung fördern – GoTeach	19
12 Online-Umfrage: höchste Relevanz von Themen	21
13 Die wichtigsten Indizes von Deutsche Post DHL	23
14 Die wichtigsten Ratings von Deutsche Post DHL	23

### Mitarbeiter

15 Mitarbeiter nach Regionen 2011	27
16 Anzahl der Mitarbeiter	27
17 Fluktuation	28
18 Altersstruktur	28
19 Nationalitäten im Management	29
20 Mitarbeiter nach Geschlecht	29
21 Neueinstellungen nach Geschlecht	29
22 Beschäftigte mit Behinderungen (Deutsche Post AG)	29
23 Work-Life-Balance	30
24 Ausbildungsberufe	31
25 Auszubildende und Trainees	31
26 Aus- und Weiterbildung	32
27 Ideenmanagement	34
28 Mitarbeiterbefragung: Beteiligungsquoten	36
29 Mitarbeiterbefragung: Zustimmungsquoten	37
30 Krankenstand	40
31 Arbeitsschutz	42

### Umweltschutz – GoGreen

32 Mitarbeiter an ISO-14001-zertifizierten Standorten	48
33 Kraftstoffverbrauch für Transporte	50
34 Energieverwendung in Gebäuden und Anlagen	50
35 CO <sub>2</sub> -Emissionen nach Scopes	50
36 Entwicklung der CO <sub>2</sub> -Effizienz	51
37 Maßnahmen zur Effizienzverbesserung	52
38 Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben	53
39 Straßenfahrzeuge in Europa nach EURO-Emissionsstandards	53
40 Düsenflugzeuge nach Stickstoff-(NO <sub>x</sub> )-Emissionsstandards	56
41 Düsenflugzeuge – nach Stickoxid(NO <sub>x</sub> )-Emissionsklassen	56
42 Emission lokaler Luftschadstoffe	59
43 Düsenflugzeuge – nach Lärmschutzklassen	59
44 Düsenflugzeuge nach Lärmstandards	59
45 Papierverbrauch	60
46 Grüne Produkte und Services	62

### Katastrophenmanagement – GoHelp

47 GoHelp-Aktivitäten 2010 bis 2011	67
48 Einsätze der DRT 2011	69

### Bildungsförderung – GoTeach

49 Partnerschaften und Programme	72
50 Stipendienprogramm UPstairs	74

# KONTAKTE

<p><b>Kontakt</b></p> <hr/> <p><b>Politik und Unternehmensverantwortung</b>            Telefon: 0228 182-97001            Telefax: 0228 182-97099            E-Mail: livingresponsibility@deutschepost.de</p> <p><b>Pressestelle</b>            Telefon: 0228 182-9944            Telefax: 0228 182-9980            E-Mail: pressestelle@deutschepost.de</p>	<p><b>Bestellmöglichkeit der gedruckten Ausgabe</b></p> <hr/> <p><b>Extern</b>            E-Mail: LivingResponsibility@deutschepost.de            www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html</p> <p><b>Intern</b>            DHL Webshop            Mat.-Nr. 675-800-363</p>
<p><b>Veröffentlichung</b></p> <hr/> <p>Dieser Bericht wurde am 3. Mai 2012 veröffentlicht.            Die PDF-Dateien stehen auf unserer Internetseite zum Download bereit:  <a href="http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html">www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html</a></p>	<p><b>Übersetzung</b></p> <hr/> <p>Dieser Bericht liegt auch in englischer und spanischer Sprache vor.</p>
<p><b>Inhaltliche Beratung</b></p> <hr/> <p>Kirchhoff Consult AG, Hamburg</p>	<p><b>Gestaltung und Umsetzung</b></p> <hr/> <p>red cell Werbeagentur GmbH, Düsseldorf</p>



Der CO<sub>2</sub>-neutrale Druck  
mit der Deutschen Post



[www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html](http://www.dp-dhl.com/de/verantwortung.html)

Deutsche Post DHL  
Zentrale  
Politik und Unternehmensverantwortung  
53250 Bonn

[www.dp-dhl.com](http://www.dp-dhl.com)