ERLÄUTERUNGEN ZUR FORTSCHRITTSMITTEILUNG DES UN GLOBAL COMPACT

LIVING
RESPONSIBILITY

Deutsche Post DHL

FORTSCHRITTSMITTEILUNG DES UN GLOBAL COMPACT

Deutsche Post DHL übernimmt Verantwortung für die Auswirkungen auf die Gesellschaft und will einen positiven Beitrag zum Weltgeschehen leisten. Unternehmensverantwortung ist in unserer Konzernstrategie 2015 verankert.

Im Jahr 2006 hat Deutsche Post DHL den Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) unterzeichnet. Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, der Schutz der Menschenrechte und der respektvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern, der Umwelt und der Gesellschaft bilden das Fundament unseres Verhaltenskodex. Wir sind ein aktives Mitglied des deutschen UNGC-Netzwerks.

Seit unserem offiziellen Beitritt zum Global Compact erkennen wir dessen zehn Prinzipien an und unterstützen diese kontinuierlich. Wir engagieren uns für den Schutz der Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs.

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011 ist gleichzeitig die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compacts. Die vorliegende fünfte Fortschrittsmitteilung legt dar, was wir seit unserem letzten Bericht erreicht haben.

Wir berichten 2011 erstmals nach dem Advanced Level. Diese Differenzierung bietet die Möglichkeit, über die Mindestanforderungen hinaus zu gehen und über die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen und die relevanten Managementprozesse zu informieren.

Eine zusammenfassende Darstellung zu den zehn Prinzipien und den Indikatoren der Global Reporting Initiative lesen Sie im CR Bericht 2011. Die Fortschrittsmitteilung deckt den Zeitraum Januar bis Dezember 2011 ab.

Allgemeine Hinweise:
Gliederung der Aussagen zu den zehn Prinzipien:

Verpflichtung:	Aussage zu spezifischen Punkten in unserer Selbstverpflichtung
Leitlinien:	Beschreibung der Richtlinien, Programme und Managementsysteme
Aktionen:	Beschreibung praktischer Maßnahmen im Berichtzeitraum
Ergebnisse:	Beschreibung der Systemeffekte und substantieller Auswirkungen von Maßnahmen

24 Kriterien für den „Global Compact Advanced Level":
Die Best-Practices für einige der 24 „GC Advanced"-Kriterien wurden zur besseren Übereinstimmung mit den zentralen Prinzipien und Leitlinien der Vereinten Nationen und des Global Compact 2012 überarbeitet. Dazu gehören zum Beispiel die Guiding Principles on Business and Human Rights und die Anti-Corruption Reporting Guidance sowie Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Andere Best-Practices wurden auf Basis der Ergebnisse und Rückmeldungen aus dem ersten Jahr des Differentiation Programme verbessert. Die vorliegende Übersetzung ist eine nicht amtliche Übersetzung, die mit dem Deutschen Global Compact Netzwerk abgestimmt ist.

Ein Kriterium ist erfüllt, wenn ein Unternehmen dessen Umsetzung (oder die geplante Umsetzung) anhand allgemein anerkannter Best-Practices, die für jedes Kriterium vorgeschlagen werden, mitteilt.

www.dp-dhl.de/verantwortung

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

STRATEGIE, GOVERNANCE UND DIALOG

KRITERIUM 1: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT ZENTRALE ASPEKTE DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES UNTERNEHMENS IM HINBLICK AUF DIE PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

Vorgeschlagene Themen (Best-Practices):

- ☑ Auswirkungen allgemeiner Nachhaltigkeitstrends auf die langfristigen Aussichten und die langfristige Entwicklung der Finanzkennzahlen des Unternehmens
- ☑ Wesentliche Risiken und Chancen im Nachhaltigkeitsbereich auf kurze bis mittlere Sicht (drei bis fünf Jahre)
- ☑ Auswirkungen der geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens auf Gesellschaft und Umwelt
- ☑ Übergreifende Strategie, um kurze bis mittelfristige (drei bis fünf Jahre) Auswirkungen von Nachhaltigkeitstrends sowie die dadurch entstehenden Risiken und Chancen zu adressieren
- ☑ Leistungsindikatoren (KPI) zur Fortschrittsmessung
- ☑ Wesentliche Erfolge und Misserfolge im Berichtszeitraum

KRITERIUM 2: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE ENTSCHEIDUNGSPROZESSE UND MANAGEMENTSYSTEME FÜR UNTERNEHMERISCHE NACHHALTIGKEIT

Vorgeschlagene Best-Practices:

- ☑ Einbindung der Unternehmensführung (Vorstand) als verantwortliche Instanz für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die im Einklang mit den Grundsätzen des Global Compact steht, sowie Überwachung ihrer Umsetzung
- ☑ Corporate-Governance-Struktur (Aufsichtsrat oder vergleichbares Gremium) sowie deren Rolle in der Überwachung der langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und ihrer Umsetzung im Einklang mit den Prinzipien des Global Compact
- ☑ Zielvorgaben und Anreizsystem für die Unternehmensführung (Vorstand) zur Förderung der Nachhaltigkeitsstrategie im Einklang mit den Prinzipien des Global Compact

KRITERIUM 3: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DEN DIALOG MIT ALLEN WICHTIGEN STAKEHOLDERN

Vorgeschlagene Best-Practices:

- ☑ Regelmäßiger Dialog mit Stakeholdern über den Schutz der Menschenrechte, Arbeitsnormen, den Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung
- ☑ Liste von Stakeholdern, mit denen das Unternehmen im Dialog steht
- ☑ Prozess der Identifizierung und Einbindung der Stakeholder
- ☑ Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs
- ☑ Prozesse, um Anregungen und Forderungen von Stakeholdern in die Unternehmensstrategie und die geschäftlichen Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen

UN-ZIELE UND -AUFGABEN

KRITERIUM 4: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT ERGRIFFENE MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER UN-ZIELE UND -AUFGABEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Maximierung des Beitrags zu den UN-Zielen und -Aufgaben durch Umsetzung einer Unternehmensstrategie und betrieblicher Prozesse bzw. deren Anpassung
☑ Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen, die zu den UN-Zielen und -Aufgaben beitragen
☑ Investitionen in soziale Projekte oder philanthropisches Engagement mit direktem Bezug zu den Kernkompetenzen des Unternehmens, seinem Geschäftsumfeld und seiner Nachhaltigkeitsstrategie
☑ Öffentliche Unterstützung individueller oder mehrerer UN-Ziele und -Aufgaben
☑ Partnerschaftsprojekte und gemeinsame Initiativen zur Unterstützung der UN-Ziele und -Aufgaben

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Selbstverpflichtung

Wir respektieren die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und führen die Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht. Wir wollen bevorzugter Arbeitgeber unserer Branche werden, eine Kultur des gegenseitigen Respekts pflegen und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördern:

- Einbindung in eine gemeinsame Unternehmenskultur
- Fördern der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Leitlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Konzerngesundheitsrichtlinie
- Global Road Safety Programm/Road Safety Code

Aktionen

- Aufnahme des aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten in neue Lieferantenverträge
- Fortführung der Global Road Safety Initiative als langfristig ausgerichtetes Programm
- Gesundheitsförderungskampagne, Ausweitung der Messmethoden im Rahmen der Konzerngesundheitsrichtlinie
- Einrichten eines Occupational Health&Safety Steering Committee
- Im Leitprinzip „Respekt und Resultate“ der Konzernstrategie 2015 verankerte Unternehmenswerte
- Menschenrechte Due Diligence Kapazitätsanalyse des Deutschen Netzwerks des UN Global Compact angewendet

Ergebnisse

- Schulung von Einkäufern zum Verhaltenskodex für Lieferanten
- Das Workshop-Toolkit für Führungskräfte zur Strategie 2015 „Unser Potenzial erschließen“ behandelt das Leitprinzip „Respekt und Resultate“
- 30.000 bis 40.000 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Deutschland pro Jahr
- Deutsche Post DHL Corporate Health Award
- Deutscher Unternehmenspreis für Gesundheit
- (Externer) Corporate Health Award (EuPD Research, Verlagsgruppe Handelsblatt, TÜV SÜD Life Service GmbH)
- Hervorgegangen aus einer zeitlich befristeten Initiative wird das „Global Road Safety Programm“ als langfristig ausgerichtetes Programm etabliert, verbunden mit dem Roll out eines neuen Web Based Trainings „Mehr als vorbildlich”

KRITERIUM 5: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT STABILE SELBSTVERPFLICHTUNGEN, STRATEGIEN ODER LEITLINIEN IM HINBLICK AUF DEN SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Beachtung internationaler Menschenrechte in allen Einflussbereichen des Unternehmens (z. B. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)

☑ Grundsatzerklärung der Unternehmensführung, den Schutz der Menschenrechte zu unterstützen und zu achten

☑ Grundsatzerklärung zu den Erwartungen an das Engagement von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen in den Betrieb, das Produkt- und Dienstleistungsangebot des Unternehmens eingebundenen Parteien zum Schutz der Menschenrechte

☑ Veröffentlichung sowie interne und externe Kommunikation der Grundsatzerklärung gegenüber allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien

KRITERIUM 6: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE MANAGEMENTSYSTEME ZUR INTEGRATION DER MENSCHENRECHTSPRINZIPIEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☐ Laufender Due-Diligence-Prozess, der eine Beurteilung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte umfasst

☑ Interne Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte und Schulungen zu Menschenrechten für Führungskräfte und Mitarbeiter

☑ Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für von den Unternehmensaktivitäten potenziell Betroffene

☑ Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen für den Umgang mit Menschenrechtsverletzungen

☐ Interne Entscheidungsprozesse, Budgetplanungs- und Überwachungssysteme zur Sicherstellung einer effektiven Reaktion auf Menschenrechtsverletzungen

☐ Prozesse, um sicherzustellen, dass die Menschenrechtsverletzungen, die vom Unternehmen verursacht wurden oder zu denen das Unternehmen beigetragen hat, behoben werden

KRITERIUM 7: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE ÜBERWACHUNGS- UND ERFOLGSMESSUNGSSYSTEME FÜR DIE INTEGRATION VON MENSCHENRECHTEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ System, um die Effektivität der Menschenrechtsleitlinien und ihrer Umsetzung zu überwachen (einschließlich der Umsetzung in der Wertschöpfungskette)

☑ Überwachung anhand interner und externer Rückmeldungen, auch von betroffenen Stakeholdern

☐ Prüfung der Wirksamkeit der Überwachung sowie der Ergebnisse umgesetzter Verbesserungen durch die Unternehmensführung

☑ Verfahren zum Umgang mit Vorfällen

KRITERIUM 8: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE DER INTEGRATION DER MENSCHENRECHTSPRINZIPIEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses

☐ Externe und formale Berichterstattung zu betrieblichen Vorgängen und Zusammenhängen, die das Risiko erheblicher Menschenrechtsverletzungen bergen

☐ Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen

☐ Ergebnisse der Prozesse zur Behebung von Menschenrechtsverletzungen

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Selbstverpflichtung

Wir respektieren die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Übereinstimmung mit nationaler Gesetzgebung und Praktiken.

Leitlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
  Deutsche Post DHL spricht sich ausdrücklich und unmissverständlich gegen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit aus und toleriert sie nicht.
- Deutscher Corporate-Governance-Kodex
- Einbindung in eine gemeinsame Unternehmenskultur
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern
- Deutsche Post DHL Forum und Europäischer Ausschuss für Sozialen Dialog für den Postsektor

Aktionen

- Fortführung des Dialogs im Deutsche Post DHL Forum für den europäischen Wirtschaftsraum
- Lohntarifabschluss in Deutschland
- Wettbewerbsvorteil durch Vielfalt
- Führungskräfteentwicklung
- Berufsausbildung
- Präsentation und Online-Schulung für den Workshop zum Verhaltenskodex enthalten die ausdrückliche Erklärung der Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit
- Regelmäßiger Dialog mit globalen Gewerkschaftsbündnissen auf Konzernebene
- Aktive Beteiligung im Europäischen Ausschuss Sozialer Dialog im Postsektor

Ergebnisse

- Detaillierte Bezugnahme auf die Kernarbeitsnormen der ILO in offizieller Präsentation und Unterlagen für die Grundschulung zum Verhaltenskodex
- Durchführung der Mitarbeiterbefragung mit einer Beteiligungsrate von 80 %
- Regelmäßige Überprüfung der Nutzung der Workshop-Präsentation und -Schulung im konzernweiten Intranet
- Abschlußbericht des Europäischen Ausschusses Sozialer Dialog im Postsektor über das Projekts „Vorbereitung der Sozialpartner auf den Wandel“ Zweiter Schritt des Sozialobservatorium

KRITERIUM 9: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT STABILE SELBSTVERPFLICHTUNGEN, STRATEGIEN ODER LEITLINIEN IM HINBLICK AUF ARBEITSNORMEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Verweis auf die relevanten internationalen Konventionen und andere internationale Instrumente (z. B. Konventionen der ILO)
☑ Erläuterung der Relevanz der Arbeitsnormen-Prinzipien für das Unternehmen
☑ Schriftliche Unternehmensleitlinien zu Arbeitsstandards (z. B. im Verhaltenskodex)
☑ Aufnahme von Mindeststandards im Bereich der Arbeitnehmerrechte in Verträgen mit Lieferanten und anderen relevanten Geschäftspartnern
☐ Konkrete, fest terminierte Selbstverpflichtungen und Ziele

KRITERIUM 10: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE MANAGEMENTSYSTEME ZUR INTEGRATION DER ARBEITSNORMEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Risiko- und Wirkungsanalyse im Hinblick auf Arbeitsnormen
☑ Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens
☑ Interne Stärkung des Bewusstseins für Arbeitnehmerrechte und Schulungen zu Arbeitsnormen für Führungskräfte und Mitarbeiter
☑ Meldestellen, Kommunikationskanäle und andere Verfahren (z. B. „Whistleblower"-Mechanismus) für Personen, die Missstände aufdecken oder Rat suchen

KRITERIUM 11: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE ÜBERWACHUNGS- UND ERFOLGSMESSUNGSSYSTEME FÜR DIE INTEGRATION DER ARBEITSNORMEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☐ System zur Erfolgsmessung anhand standardisierter Performance-Messgrößen
☐ Audits oder sonstige Maßnahmen zur Überwachung und Verbesserung der Arbeitsstandards entlang der Wertschöpfungskette
☐ Prüfung der Wirksamkeit der Überwachung sowie der Ergebnisse umgesetzter Verbesserungen durch die Unternehmensführung
☐ Verfahren zum Umgang mit Vorfällen

KRITERIUM 12: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE DER INTEGRATION DER ARBEITSNORMEN

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Ergebnis der Due-Diligence und Folgemaßnahmen zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und der Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen
☑ Ergebnis der Due-Diligence und Folgemaßnahmen zur Beseitigung von Zwangsarbeit
☑ Ergebnis der Due-Diligence und Folgemaßnahmen zur Abschaffung der Kinderarbeit
☑ Ergebnis der Due-Diligence und Folgemaßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung
☐ Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen

UMWELT

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Selbstverpflichtung

Wir erkennen den Einfluss unserer Transport- und Logistikaktivitäten auf die Umwelt an. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens zu minimieren, und konzentrieren uns dabei auf die CO_2-Effizienz und den Klimawandel.

Leitlinien

- Konzernweite Umweltrichtlinie und Leitlinien zur Verbesserung der Umweltleistung bei Deutsche Post DHL
- Umweltschutzprogramm GoGreen
- Erfassungs- und Kontrollsystem („Carbon Accounting und Controlling") für CO_2-Emissionen
- Sechs-Stufen-Prozess zum Umweltmanagement
- Regelmäßiges GoGreen-Management-Board und Integration der CO_2-Effizienz in Managementprozesse
- Teil des internen quartärlichen Berichts über die aktuelle Geschäftsentwicklung auf Vorstandsebene sowie in den Geschäftsbereichen
- Mitglied in einschlägigen Organisationen wie dem World Business Council for Sustainable Business Development oder dem Climate Neutral Network des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP)

Aktionen

- Ziel: Verbesserung der CO_2-Effizienz um 30 % bis 2020
- Effizienzsteigerung unserer Flotten und Gebäude, Tests mit und Einsatz von alternativen Technologien und Kraftstoffen
- Optimierung der Netzwerke und der Kapazitätsauslastung
- Mobilisierung der Mitarbeiter durch Aufklärungskampagnen, Aktionen und Anreizsysteme
- Ziel: Anzahl der unter ISO 14001-geprüften Systemen arbeitenden Mitarbeiter erhöhen
- Erweiterung des Angebots an grünen Produkten einschließlich effizienter Logistik-lösungen und CO_2-neutraler Versandservices mit dem Start des ersten eigenen Klimaschutzprojekts des Konzerns in Lesotho

Ergebnisse

- Deutsche-Post-DHL-CO_2-Effizienz-Index 2011 mit einem Wert von 86 (Vorjahr: 88).
- Die Anzahl der Fahrzeuge mit nicht konventionellen Antrieben stieg auf 1.563
- Im Jahr 2011 waren rund 52 % unserer globalen Belegschaft an Standorten mit ISO 14001 Zertifizierung beschäftigt (Vorjahr: 49 %)
- Mitarbeiterbefragung: 65 % der Mitarbeiter bestätigten, dass ihre Teams Energiesparmaßnahmen am Arbeitsplatz eingeführt haben
- Im Berichtsjahr 2011 wurden rund 1,86 Mrd. Sendungen (2010: 1,76 Mrd. Sendungen) für Kunden aus den Bereichen Brief, Paket und Express CO_2-neutral transportiert
- Deutsche Post DHL lag 2010 auf dem 2. Platz des weltweiten Carbon-Disclosure-Leadership-Index und wird weiter im Dow-Jones-Sustainability-World-Index und FTSE4Good-Index gelistet

KRITERIUM 13: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT STABILE SELBSTVERPFLICHTUNGEN, STRATEGIEN ODER LEITLINIEN IM HINBLICK AUF UMWELTSCHUTZSTANDARDS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Verweis auf relevante internationale Konventionen und sonstige internationale Instrumente (z. B. Rio-Erklärung zu Umwelt und Entwicklung)
☑ Beurteilung der Bedeutung des Umweltschutzes für das Unternehmen
☑ Schriftliche Unternehmensleitlinie zum Umweltschutz
☑ Aufnahme von Mindest-Umweltstandards in Verträge mit Lieferanten und sonstigen relevanten Geschäftspartnern
☑ Konkrete, fest terminierte Selbstverpflichtungen und Ziele

KRITERIUM 14: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE MANAGEMENTSYSTEME ZUR INTEGRATION DER UMWELTSCHUTZSTANDARDS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Risiko- und Wirkungsanalysen zum Umweltschutz
☑ Bewertung der Produktauswirkungen über den Produktlebenszyklus und Sicherstellung eines umweltschonenden End-of-Life-Managements
☑ Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens
☑ Interne Stärkung des Bewusstseins für den Umweltschutz und Schulungen zum Umweltschutz für Führungskräfte und Mitarbeiter
☑ Beschwerdemechanismen, Kommunikationskanäle und andere Verfahren (z. B. Whistleblower-Mechanismus) für Personen, die Missstände im Bereich der Umweltauswirkungen aufdecken oder entsprechenden Rat suchen

KRITERIUM 15: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE ÜBERWACHUNGS- UND ERFOLGSMESSUNGSSYSTEME FÜR DIE UMSETZUNG DER UMWELTSCHUTZSTANDARDS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ System zur Performancemessung anhand standardisierter Performance-Messgrößen
☑ Prüfung der Ergebnisse der Überwachung und der umgesetzten Verbesserungen durch die Unternehmensführung
☑ Verfahren zum Umgang mit Vorfällen
☐ Prüfungen und andere Maßnahmen zur Überwachung und Verbesserung der Umweltleistung entlang der Wertschöpfungskette

KRITERIUM 16: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE DER INTEGRATION DER UMWELTSCHUTZSTANDARDS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Indikatoren des Rohstoff- und Energieverbrauchs
☑ Indikatoren zu Emissionen, Abwasser und Abfall
☑ Indikatoren zu den Unternehmensinitiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins
☑ Indikatoren zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
☑ Offenlegung wesentlicher Vorfälle, die das Unternehmen betreffen

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption ein treten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Selbstverpflichtung

Wir tolerieren keine Korruption und setzen uns für die Einhaltung der internationalen Anti- Korruptionsnormen des Global Compact sowie regionaler Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze ein.

Leitlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik
- Wettbewerbsrichtlinie
- Standards zur Prüfung von Geschäftspartnern
- Das Compliance-Management-System von Deutsche Post DHL wurde überprüft und führte zu einem Umbau der Compliance Oganisation. Die neue Compliance-Organisation besteht aus:
  - dem Konzern-Compliancebeauftragtem (CCO): verantwortlich für das konzernweite Compliance Management System
  - dem Compliance Committee: agiert als Berater für den CCO
  - dem Global Compliance Office (GCO): zuständig für die Entwicklung von Standards für das Compliance Management System.
  - der Business Unit Compliance Officers (BUCOs): als wesentliche Änderung in der Compliance Organisation wurde die Funktion der BUCOs geschaffen. Aufgabe der BUCOs besteht darin die Ausführung der Compliance Management Prozesse in den jeweiligen Unternehmensbereiche durchzuführen.

Aktionen

- Weltweit steht eine anonyme Beschwerde-Hotline zur Verfügung; Informationen werden im Intranet veröffentlicht
- Überarbeitung der Anti-Korruptionsrichtlinie und -schulung
- Ein Due-Diligence-Verfahren auf der Grundlage des Fragebogens zur Sorgfaltspflicht für Vertreter, Joint Ventures und Berater wurde umgesetzt.
- Der Geltungsbereich sowie die Definition des Compliance Management Systems wurde erweitert. Es umfasst Kernprozesse, Programme, Standards und Richtlinien, die auf das spezifische Risikoprofil von Deutsche Post DHL abgestimmt sind.

Ergebnisse

- Das Global Compliance Office untersucht Beschwerden in Zusammenarbeit mit der internen Prüfstelle
- Führungskräfte erhalten die Anti-Korruptionsrichtlinien und die dazugehörige obligatorische Schulung.
- Der Abschluss der Anti-Korruptionsschulungen kann anhand monatlicher Berichte auf dem globalen E-Learning-Portal überprüft werden.
- Das Global Compliance Office entwickelt die Standards zur Prüfung von Geschäftspartnern.
- Überprüfung bestehender Compliance-Verfahren als Teil der Ermittlung von Compliance-Risiken
- Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI)

KRITERIUM 17: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT ROBUSTE SELBSTVERPFLICHTUNGEN, STRATEGIEN ODER LEITLINIEN IM HINBLICK AUF DIE KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Öffentliches Bekenntnis zur Null-Toleranz von Korruption
☑ Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller relevanten Anti-Korruptionsgesetze einschließlich der Umsetzung von Verfahren zur laufenden Überwachung der aktuellen Gesetzeslage und gesetzlicher Veränderungen
☑ Unterstützungserklärung für internationale und regionale gesetzliche Vorgaben wie die UN Convention against Corruption
☑ Durchführung von Risikobewertungen potenziell von Korruption betroffener Bereiche
☐ Detaillierte Leitlinien für Bereiche mit einer hohen Anfälligkeit für Korruption
☑ Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung in Geschäftsbeziehungen

KRITERIUM 18: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE MANAGEMENTSYSTEME ZUR INTEGRATION DER KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Aktive Unterstützung der Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen durch die Unternehmensführung
☑ Personalverfahren zur Stärkung der Selbstverpflichtung und Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung einschließlich umfassender Mitarbeiterkommunikation und -schulungen
☑ Interne Kontrollen, um sicherzustellen, dass die Selbstverpflichtung zur Korruptionsbekämpfung auch eingehalten wird
☑ Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung von Korruptionsbekämpfungsinstrumenten bei Geschäftspartnern
☐ Führungsverantwortung für die Umsetzung von Selbstverpflichtungen oder Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung
☑ Kommunikationskanäle (Whistleblowing) und Folgemechanismen für Personen, die Missstände aufdecken wollen oder Rat suchen
☑ Interne Buchhaltungs- und Revisionsprozesse im Hinblick auf die Korruptionsbekämpfung

KRITERIUM 19: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT EFFEKTIVE ÜBERWACHUNGS- UND ERFOLGSMESSUNGSSYSTEME FÜR DIE INTEGRATION DER KORRUPTIONS-BEKÄMPFUNG

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Prüfung der Ergebnisse der Überwachung und der umgesetzten Verbesserungen durch die Unternehmensführung
☑ Verfahren zum Umgang mit Vorfällen
☑ Juristische Verfahren zu Korruptionsvorwürfen
☐ Durchführung unabhängiger externer Prüfungen der Antikorruptionsprogramme

KRITERIUM 20: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE DER INTEGRATION DER KORRUPTIONS-BEKÄMPFUNG

Vorgeschlagene Best-Practices:

☐ Ergebnisse der Beurteilungen potenzieller Korruptionsvorfälle, sofern relevant
☑ Ergebnisse der Mechanismen für Personen, die Missstände aufdecken wollen oder Rat suchen
☑ Indikatoren zu Personalprozessen zur Stärkung der Selbstverpflichtung oder Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung
☐ Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen

UMSETZUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

KRITERIUM 21: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BESCHREIBT DIE UMSETZUNG DER GRUNDSÄTZE DES GLOBAL COMPACT IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Vorgeschlagene Best-Practices:

☐ Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen in der Wertschöpfungskette, sowohl in vor- als auch in nachgelagerten Bereichen
☑ Leitlinie zur Wertschöpfungskette einschließlich Leitprinzipien für Lieferanten und Subunternehmer
☑ Kommunikation von Leitlinien und Erwartungen an Lieferanten und andere Geschäftspartner
☐ Überwachungs- und Prüfungsmechanismen (z. B. Audits/Screenings), um sicherzustellen, dass die Prinzipien von anderen Unternehmen in der Wertschöpfungskette eingehalten werden
☐ Bewusstseinsstärkung, Schulungen und andere Formen des Kompetenzaufbaus bei Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

TRANSPARENZ UND VERIFIZIERUNG

KRITERIUM 22: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG BIETET INFORMATIONEN ZUM PROFIL UND DEN GESCHÄFTLICHEN AKTIVITÄTEN DES UNTERNEHMENS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Rechtsform einschließlich relevanter Konzern- und Eigentümerstrukturen
☑ Anzahl der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind
☑ Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur)
☑ Wichtigste Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen
☑ Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert für verschiedene Stakeholder (Mitarbeiter, Eigentümer, Regierung, Kreditgeber etc.)

KRITERIUM 23: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG ERFÜLLT HOHE TRANSPARENZ- UND BERICHTERSTATTUNGSSTANDARDS

Vorgeschlagene Best-Practices:

☑ Die Fortschrittsmitteilung wendet die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) an
☑ Die Fortschrittsmitteilung qualifiziert sich für GRI Anwendungsebene B oder höher
☐ Die Fortschrittsmitteilung enthält eine vergleichende Übersicht über Leistungsindikatoren der vorhergehenden zwei bis drei Jahre
☑ Sofern gestattet, verabschiedet der Vorstand die Fortschrittsmitteilung und sonstige formale Elemente der Nachhaltigkeitsberichterstattung
☑ Relevante Nachhaltigkeitsdaten aus der Fortschrittsmitteilung fließen in den Geschäftsbericht und Pflichtveröffentlichungen ein

KRITERIUM 24: DIE FORTSCHRITTSMITTEILUNG WIRD DURCH EINEN GLAUBWÜRDIGEN, UNABHÄNGIGEN EXTERNEN GUTACHTER VERIFIZIERT

Vorgeschlagene Best-Practices:

☐ Richtigkeit der Fortschrittsmitteilungs-Informationen wird anhand von Prüfungsstandards verifiziert (z. B. AA1000, ISAE 3000)
☑ Richtigkeit der Informationen der Fortschrittsmitteilung wird durch unabhängige Prüfer verifiziert (z. B. Wirtschaftsprüfungsgesellschaft)
☑ Inhalte der Fortschrittsmitteilung werden anhand von Inhaltsstandards unabhängig verifiziert (z. B. GRI Check)
☐ Die Fortschrittsmitteilung wird durch einen Stakeholder-Ausschuss oder Wettbewerber geprüft (z. B. Global Compact Local Network)