

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht für die Deutsche Post AG und den Konzern

STANDARDS DER BERICHTERSTATTUNG

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht („Nichtfinanzieller Bericht“) der Deutsche Post AG und des Konzerns („Unternehmen“) für das Geschäftsjahr 2017 erfolgt gemäß §§ 289b ff., 315b ff. Handelsgesetzbuch (HGB). Die beschriebenen Angaben gelten gleichermaßen für Deutsche Post AG und den Konzern. Die wesentlichen Themen und die steuerungsrelevanten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für die Deutsche Post AG und den Konzern wurden anhand der Wesentlichkeit gemäß HGB und unter Anwendung des Deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) bestimmt.

Rahmenwerke wurden nicht angewendet, da das Unternehmen einen Bericht zur Unternehmensverantwortung („CR-Bericht“) in Übereinstimmung mit den internationalen Leitlinien GRI G4 (Kernoption) der Global Reporting Initiative erstellt.

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind über die Pflichtangaben des HGB hinausgehende Informationen und nicht Bestandteil dieses Nichtfinanziellen Berichts.

PRÜFUNG DURCH DRITTE

Der Nichtfinanzielle Bericht wurde im Auftrag des Vorstands einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Prüfungssicherheit durch PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen.

→ Seite 105 ff.

GESCHÄFTSMODELL

Deutsche Post DHL Group ist ein Anbieter für Logistik und Briefkommunikation mit Standorten in mehr als 220 Ländern und Territorien. Der Konzern ist in vier operative Unternehmensbereiche gegliedert: Post - eCommerce - Parcel, Express, Global Forwarding, Freight sowie Supply Chain. Dabei spiegelt der Unternehmensbereich Post - eCommerce - Parcel im Wesentlichen das Kerngeschäft von Deutsche Post AG wider. Interne Dienstleistungen sind konzernweit im Bereich Global

Business Services gebündelt. Aufgaben der Konzernführung werden im Corporate Center wahrgenommen.

Post - eCommerce - Parcel verfügt über ein umfangreiches Leistungsspektrum: von Briefkommunikation über Dialogmarketing in Deutschland bis zu einem weltweiten Angebot von Paket- und eCommerce-Dienstleistungen. Im Unternehmensbereich Express befördern wir eilige Dokumente und Waren von Tür zu Tür. Global Forwarding, Freight vermittelt als Spediteur Transportleistungen für Luftfracht, Seefracht und Landverkehr zwischen Kunden und Frachtunternehmen. Kontraktlogistik ist das Kerngeschäft von Supply Chain.

Weitere Ausführungen zu Geschäftsmodell und Geschäftsverlauf werden im Konzernlagebericht dargestellt.

➔ Konzernlagebericht 2017, Seite 22ff.

RELEVANTE NICHTFINANZIELLE ASPEKTE

Für das Unternehmen wurden nach den Anforderungen des HGB die folgenden nichtfinanziellen Aspekte als wesentlich für das Unternehmen bestimmt:

- Umweltbelange mit dem Sachverhalt „Energieeffizienz und Klimawandel“,
- Arbeitnehmerbelange mit den Sachverhalten „Mitarbeiterengagement“, „Mitarbeiterentwicklung“ und „Arbeits- und Gesundheitsschutz“,
- Sozialbelange mit dem Sachverhalt „Gesellschaftliches Engagement“,
- Achtung der Menschenrechte in unseren Mitarbeiterbeziehungen sowie
- Vermeidung von Korruption und Bestechung.

Die nichtfinanziellen Kennzahlen „CO₂-Effizienz-Index (CEX)“ und „Aktive Führung“, die wir aus der konzernweiten Mitarbeiterbefragung ableiten, sind zudem steuerungsrelevant (DRS 20).

Aus dem konzernweiten Früherkennungssystem wie auch nach Einschätzung des Konzernvorstands waren im aktuellen Prognosezeitraum keine berichtspflichtigen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind, und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen Aspekte haben oder haben werden. Im Chancen- und Risikomanagementprozess des Konzerns werden auch Chancen und Risiken mit Bezug zu diesen Aspekten erfasst und quantifiziert.

➤ Konzernlagebericht, Seite 81 ff.

UMWELTBELANGE

Zu den Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zählt vor allem die Emission von Treibhausgasen. Die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen sowie steigende Energiepreise stellen die größten Herausforderungen für das Unternehmen im Umweltbereich dar. Mit innovativen Konzepten, etwa zur Verbesserung der Kraftstoffeffizienz oder dem verstärkten Einsatz alternativer Energieträger, wollen wir die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringern, Kosten senken und langfristig das Geschäft sichern. Mit Maßnahmen zur Steigerung der CO₂-Effizienz und umweltfreundlichen GoGreen-Services wird das Unternehmen seiner Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht, schafft Mehrwert für seine Kunden und stärkt zugleich seine Marktposition.

Die Ausrichtung auf Klima- und Umweltschutz ist durch die Umwelt- und Energierichtlinie im Unternehmen festgeschrieben. Die Fortschritte der Maßnahmen und Ziele werden regelmäßig im GoGreen Sponsors Board unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden diskutiert und gesteuert.

Mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten werden die Transport- und Geschäftspartner des Unternehmens zur Unterstützung der Unternehmensziele aufgefordert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist verbindlicher Bestandteil aller Konzernverträge.

Steuerungsgrößen und Maßnahmen

Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen steuern wir über die Treibhausgasereffizienz, die wir mithilfe der steuerungsrelevanten Kennzahl CO₂-Effizienz-Index (CEX) messen. Der CEX basiert auf geschäftsfeldspezifischen Emissionsintensitätskennzahlen, die gegenüber dem Basisjahr 2007 indiziert werden. Bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen legen wir international anerkannte Standards

wie das Greenhouse Gas Protocol zugrunde. Durch unsere Transportpartner verursachte Emissionen beziehen wir in die Berechnung des CEX ein.

Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt auf dem Ausbau der Elektromobilität in unserer Fahrzeugflotte.

Ergebnisse und Ziele

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Logistik hat sich das Unternehmen im Berichtsjahr neue Umweltziele gesetzt, um langfristig die Treibhausgasemissionen zu senken. 2017 konnte bereits eine Verbesserung des CEX um 32 Prozent gegenüber 2007 verzeichnet werden. Für 2018 erwartet das Unternehmen eine weitere Verbesserung um einen Indexpunkt, bis 2025 soll die Verbesserung 50 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2007 betragen.

Weiterführende Informationen zu den Umweltmaßnahmen, die über die Pflichtangaben nach HGB hinausgehen, werden im CR-Bericht dargestellt.

➤ CR-Bericht, Umwelt, Seite 64 ff.

ARBEITNEHMERBELANGE

Veränderungen der Arbeitswelt, demografischer Wandel, unterschiedliche Bildungsniveaus und globale Gesundheitstrends sind die wesentlichen Herausforderungen, auf die das Handeln des Unternehmens abzielt, insbesondere im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter und ihre langfristige Bindung. Dazu wurden Konzepte in die Personalarbeit eingeführt, die sich auf die wesentlichen Sachverhalte Mitarbeiterengagement, Mitarbeiterentwicklung und Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentrieren. Dabei sind besonders die Führungskräfte des Unternehmens aufgefordert, ihre Mitarbeiter in die Gestaltung einzubinden.

Das Fundament der von Respekt geprägten Unternehmenskultur ist der Verhaltenskodex, in dem sich das Unternehmen unter anderem zur Achtung der Menschenrechte in seinen Mitarbeiterbeziehungen bekennt und sich für Chancengleichheit bei Einstellung und Beschäftigung einsetzt sowie für die Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz werden gesondert in der Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz spezifiziert.

Übergreifend werden die Arbeitnehmerbelange im HR Board unter Vorsitz des Personalvorstands diskutiert und gesteuert. Fragen zur Arbeitssicherheit werden im Operations Board unter Vorsitz des Vorstandsvorsitzenden regelmäßig erörtert.

Mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten werden die Geschäftspartner des Unternehmens zur Unterstützung derselben Werte und Prinzipien aufgefordert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist verbindlicher Bestandteil aller Konzernverträge.

Steuerungsgrößen

Der Erfolg des Unternehmens und die hohe Servicequalität basieren wesentlich auf dem Engagement der Mitarbeiter, ihren Fähigkeiten und ihrer Bereitschaft, sich stetig weiterzuentwickeln. Das Mitarbeiterengagement ist daher von besonderer Bedeutung und wird über die jährliche konzernweite Mitarbeiterbefragung ermittelt. Wesentlich ist dabei, wie die Mitarbeiter das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten einschätzen. Daher ist die daraus ebenfalls abgeleitete Kennzahl „Aktive Führung“ steuerungsrelevant (DRS) und fließt dementsprechend in die Bonusermittlung von Führungskräften ein.

Ein weiterer Aspekt im Hinblick auf die Motivation und langfristige Bindung der Mitarbeiter ist ihre fachliche wie persönliche Weiterentwicklung. Deshalb will das Unternehmen im Rahmen seiner Konzerninitiative „Certified“ Mitarbeiter zu Spezialisten entwickeln.

Die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat oberste Priorität. Das Unternehmen legt größten Wert auf die Einhaltung der bestehenden Arbeitsschutzrichtlinien, gesetzlichen Regelwerke und Branchenstandards und hat dies auch im Verhaltenskodex verankert. Der Erfolg der Maßnahmen im Gesundheits- und Arbeitsschutz wird anhand der Unfallrate (LTIFR) gemessen.

Maßnahmen im Berichtsjahr

Das Mitarbeiterengagement wurde 2017 erneut konzernweit mit der Mitarbeiterbefragung ermittelt. In fast allen Gebieten verzeichnen wir für das Jahr 2017 stabile oder verbesserte Ergebnisse. Fast alle Werte liegen auf der Höhe von oder über externen Referenzwerten. Die Akzeptanz dieses Instruments wird durch eine um zwei Prozentpunkte gestiegene Beteiligungsquote von 76 Prozent verdeutlicht.

Im Rahmen der konzernweiten Certified-Initiative bietet das Unternehmen den Mitarbeitern ein breites Kursangebot, in dem sie spezielles, für ihren Aufgabenbereich relevantes Wissen erwerben und mehr über den Konzern erfahren. Wichtiger Bestandteil der Entwicklungsmaßnahmen für die Führungskräfte ist die Weiterentwicklung ihres Führungsstils auf Basis neu definierter Führungsattribute. Bis Ende

2017 hat die Mehrheit dieser Zielgruppe bereits am Certified-Logistics-Leader-Programm teilgenommen.

Im Gesundheits- und Arbeitsschutz lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr weiterhin auf der Prävention von Arbeitsunfällen. Flankiert durch Kommunikationsmaßnahmen an unseren Standorten wurde in den unternehmensinternen Kommunikationskanälen verstärkt auf mögliche Unfallursachen hingewiesen.

Ergebnisse und Ziele

2017 betrug die Zustimmung für die Kennzahl „Aktive Führung“ 75 Prozent. 2018 soll die Kennzahl um einen weiteren Prozentpunkt verbessert werden. Mittelfristig wird eine konzernweit einheitliche Verbesserung des Zustimmungswertes angestrebt.

Für die Certified-Initiative wurden neue Programm-Module entwickelt und weitere Mitarbeiter zertifiziert. Bereits 51 Prozent der Mitarbeiter haben erfolgreich an Certified-Trainings teilgenommen. Bis 2020 sollen 80 Prozent der Mitarbeiter zu Spezialisten entwickeln werden.

Die Unfallrate (LTIFR) betrug im Berichtsjahr 4,4. Im Folgejahr soll der Wert auf 4,2 gesenkt werden. Langfristig wird eine kontinuierliche Verbesserung der Unfallrate angestrebt.

Weiterführende Informationen zu Arbeitnehmerbelangen, die über die Pflichtangaben nach HGB hinausgehen, werden im CR-Bericht dargestellt.

→ CR-Bericht, Mitarbeiter, Seite 40 ff.

SOZIALE BELANGE

Indirekt trägt das Unternehmen mit seinen Standorten, Mitarbeitern und Lieferanten zur wirtschaftlichen Entwicklung von Regionen bei und leistet so einen Beitrag zum gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand.

Direkten Einfluss nimmt das Unternehmen durch gezieltes gesellschaftliches Engagement. Bei den Aktivitäten arbeitet das Unternehmen systematisch und langfristig mit etablierten Partnerorganisationen zusammen, um die soziale Relevanz der Maßnahmen sicherzustellen und maximale Wirkung zu erzielen. Gesellschaftliches Engagement wird auch als Chance begriffen, die Reputation nachhaltig zu steigern. Zudem zahlen die freiwilligen Maßnahmen auf das strategische Ziel des Unternehmens ein, erste Wahl als Arbeitgeber zu werden: Arbeitnehmer entscheiden sich zunehmend bewusst für Unternehmen, die sich in sozialen Belangen vor Ort engagieren und halten Arbeitgebern die Treue, die ihnen persönliche Entfaltung und sinnstiftendes Engagement ermöglichen.

Die Ausrichtung und Ziele des gesellschaftlichen Engagements sind in der Corporate-Citizenship-Richtlinie formuliert. Im Ressort des Vorstandsvorsitzenden werden die Aktivitäten koordiniert und gesteuert.

Steuerungsgrößen und Maßnahmen

Die Erfolgsmessung erfolgt anhand der Anzahl geleisteter Stunden der Mitarbeiter in den lokalen Projekten.

Im Berichtsjahr haben zahlreiche Aktivitäten stattgefunden, die die Mitarbeiter freiwillig unterstützen, darunter Workshops an Flughäfen zur Vorbereitung auf die Situation nach einem Katastrophenfall und die Katastrophenschutzteams des Unternehmens waren an vier UN-Einsätzen beteiligt. Darüber hinaus haben zahlreiche Aktivitäten zur Bildungsförderung und zur Vorbereitung auf den Beruf stattgefunden. Auch die Initiative zur beruflichen Integration und sprachlichen Förderung von Flüchtlingen in Deutschland wurde fortgesetzt und zudem erste Maßnahmen in weiteren Ländern durchgeführt.

Ergebnisse und Ziele

Im Berichtsjahr haben die Mitarbeiter gemäß freiwilliger Meldung rund 398.000 Stunden als Freiwillige in den sozialen Projekten geleistet.

Weiterführende Informationen zu unseren Corporate-Citizenship-Programmen, die über die Pflichtangaben nach HGB hinausgehen, und Aktivitäten im Berichtsjahr werden im CR-Bericht dargestellt.

→ CR-Bericht, Gesellschaft, Seite 56 ff.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen orientiert sich an den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen. Es respektiert die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der International Labour Organization über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.

Der Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex für Lieferanten zusammen stellen die Menschenrechtsrichtlinie dar. Auf eine gesonderte Ausformulierung haben wir deshalb verzichtet. Darin wendet sich das Unternehmen klar und deutlich gegen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit, respektiert die Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeiter, das Recht auf Tarifverhandlungen auf Grundlage des jeweils geltenden Rechtssystems und tritt Diskriminierung jedweder Art bei Einstellung und Beschäftigung entgegen.

Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie die Prinzipien umsetzen und vorleben, darum ist der Verhaltenskodex Vertragsbestandteil ihrer Arbeitsverträge. Mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten werden die Lieferanten auf die gleichen hohen Standards verpflichtet, der Bestandteil aller Konzernverträge ist.

Im Rahmen der Mitarbeiterbeziehungen ist das Employee Relations Forum dafür verantwortlich, die Achtung der Menschenrechte im Unternehmen sicherzustellen. Darüber hinaus sind diese Themen regelmäßig Gegenstand der Diskussionen im HR Board unter dem Vorsitz des Personalvorstands. Externes Know-how und Empfehlungen werden von den Mitgliedern des Sustainable Advisory Council eingeholt.

Die Einhaltung der Verhaltenskodizes und der lokalen Gesetze sowie der Erfolg der Maßnahmen werden mit lokalen Bewertungen, den sogenannten Employee Relations Reviews, überprüft. So verschafft sich das Unternehmen einen Einblick in die Mitarbeiterbeziehungen vor Ort, erkennt Herausforderungen und kann den Führungskräften vor Ort Hilfestellungen geben, aber auch das Bewusstsein aller Beteiligten schärfen.

Steuerungsgrößen und Maßnahmen

Das Unternehmen legt den Schwerpunkt auf das Schaffen eines einheitlichen Verständnisses für die Achtung der Menschenrechte in den Mitarbeiterbeziehungen und auf das Bewusstsein für die Bedeutung dieses Themas. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Schulung von allen Mitarbeitern mit Führungsaufgaben.

Im Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf der externen Zertifizierung im Bereich Unternehmensintegrität der Mitarbeiter, die Employee Relations Reviews durchführen, sowie der Ausbildung von Moderatoren für das Trainingsmodul „Employee Relations für Human Resources“.

Ergebnisse und Ziele

Basierend auf den Trainingsmaßnahmen im Berichtsjahr wird das Unternehmen ab 2018 in der Lage sein, dieses Trainingsmodul konzernweit auszurollen.

Weiterführende Informationen zur Umsetzung der Menschenrechte in unseren Mitarbeiterbeziehungen, die über die Pflichtangaben nach HGB hinausgehen, enthält der CR-Bericht.

→ CR-Bericht, Mitarbeiter, Seite 36 ff.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Zu ethisch einwandfreiem und rechtmäßigem Verhalten gehört die Vermeidung von Korruption und Bestechung, deshalb sind entsprechende Richtlinien und Maßnahmen konzernweit implementiert. Das Unternehmen bekennt sich zu den maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und Gesetzen und engagiert sich als Mitglied in der Partnering-Against-Corruption-Initiative.

Compliance ist originäre Führungsaufgabe und Verantwortung aller Führungsgremien im Konzern. Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Compliance-Managementsystems liegt beim Chief Compliance Officer, der direkt an den Finanzvorstand berichtet. Unterstützt wird er vom Global Compliance Office, das konzernweit Standards für das Compliance-Management entwickelt und die entsprechenden Aktivitäten der Unternehmensbereiche begleitet.

In jedem Unternehmensbereich gibt es einen Compliance Officer, der lokal auf weitere Ressourcen zurückgreifen kann und regelmäßig an seinen divisionalen Vorstand berichtet. Die Aktivitäten und Berichtsinhalte der divisionalen Compliance Officer und des Global Compliance Office fließen in den Quartalsbericht an den Gesamtvorstand sowie in den jährlichen Bericht an den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein.

Mit dem Verhaltenskodex und der Antikorruptionsrichtlinie unterstützen wir die Mitarbeiter darin, Situationen zu erkennen, welche die Integrität unseres Verhaltens gegenüber Kunden, Lieferanten, Behörden oder sonstigen relevanten Dritten in Frage stellen könnten. Dazu zählt der Umgang mit Spenden und Zuwendungen an Parteien, Behörden und sonstige öffentliche Institutionen.

Den Mitarbeitern stehen rund um die Uhr eine spezielle Web-Applikation sowie eine Compliance-Hotline zur Verfügung. Meldungen können unter Angabe des Namens oder, soweit nach lokalem Recht zulässig, anonym erfolgen.

Relevante Verstöße fließen in die Compliance-Berichte an den Vorstand sowie an den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein.

Steuerungsgrößen und Maßnahmen

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Prävention. Daher will das Unternehmen die Compliance-Kultur im Unternehmen stärken und das Bewusstsein jedes Einzelnen für diesen Aspekt schärfen.

Im Berichtsjahr wurde für externe Hinweisgeber eine Möglichkeit geschaffen, über das Internet anonym oder namentlich Hinweise dem Unternehmen mitzuteilen. Außerdem wurde das Schulungskonzept zu einem Compliance-Curriculum weiterentwickelt. Je nach Funktion ist der Mitarbeiter verpflichtet, das Curriculum vollständig oder nur einzelne Module zu absolvieren. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, an speziellen Trainings teilzunehmen. Verpflichtend ist die Teilnahme auch für Mitarbeiter in Positionen, für die das Thema Compliance besondere Relevanz hat. Die Trainings müssen im zweijährigen Rhythmus wiederholt werden.

Ergebnisse und Ziele

Im Berichtsjahr wurden konzernweit Compliance-Curriculum-Trainings durchgeführt, darunter auch Wiederholungsschulungen. Außerdem fanden Regel-Audits der Internen Revision mit einem unmittelbaren bzw. mittelbaren Bezug zu Compliance-Aspekten statt.

Weiterführende Informationen zu diesem Thema, die über die Pflichtangaben nach HGB hinausgehen, werden im CR-Bericht dargestellt.

→ CR-Bericht, Der Konzern, Seite 31