

GESELLSCHAFT

76 Soziale Belange

80 Katastrophenmanagement

77 Unsere Verantwortung

82 Berufschancen verbessern

78 Engagement im Ehrenamt



GESELLSCHAFT

Soziale Belange ✓

Mit unseren Standorten, Beschäftigten und Lieferanten tragen wir zur sozioökonomischen Entwicklung von Regionen bei und leisten indirekt einen Beitrag zum gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand. Direkten Einfluss auf Gesellschaften nehmen wir durch unser gesellschaftliches Engagement. Entsprechend unserem Handlungsauftrag „Menschen verbinden, Leben verbessern“ bringen wir unser globales Netzwerk und das Know-how unserer Beschäftigten vor Ort ein.

Konzepte (zugleich Managementansatz nach GRI)

Über verschiedene Anreize unterstützen wir unsere Beschäftigten bei ihrem ehrenamtlichen Engagement. Unter dem Dach konzernweiter Programme haben wir weitere Projekte thematisch zusammengefasst:

- **Katastrophenmanagement (GoHelp)**
Erarbeiten von Abläufen und Notfallplänen an Flughäfen, um Engpässe bei der Weitergabe von Hilfsgütern zu vermeiden. Außerdem bieten wir logistische Soforthilfe nach Naturkatastrophen.
- **Berufschancen verbessern (GoTeach)**
Unterstützen junger Menschen, die wegen Armut, Verlust ihrer Angehörigen oder Flucht in sozial benachteiligten Verhältnissen leben. Ziel ist es, sie auf die Anforderungen im Berufsleben vorzubereiten und ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

In allen Bereichen arbeiten wir mit etablierten Partnerorganisationen zusammen. Im Konzernprogramm GoHelp verbindet uns eine langjährige Partnerschaft mit den Vereinten Nationen (UN), bei GoTeach sind Teach For All und SOS-Kinderdorf unsere Partner. So stellen wir die soziale Relevanz unserer Programme sicher und erzielen durch die Kompetenz unserer Partner die bestmögliche Wirkung unseres Engagements.

Im Ressort des Vorstandsvorsitzenden werden die konzernweiten Maßnahmen gesteuert. Die Schwerpunkte und Ziele unseres Engagements sind Bestandteil des Verhaltenskodex und werden in der Corporate-Citizenship-Richtlinie spezifiziert. Damit bieten wir unseren Beschäftigten an allen Stand-

orten, eine eindeutige Orientierung, wie sie sich an unseren Maßnahmen beteiligen können, welche Voraussetzungen gefordert sind und wie sie damit zu den Konzernzielen beitragen können. Über eine zentrale interne Plattform ermöglichen wir den Beschäftigten einen Erfahrungsaustausch und erfassen die Einzelaktivitäten, die wir für die interne und externe Berichterstattung nutzen.

Maßnahme & Steuerungsgrößen

Aus dem Austausch mit unseren Beschäftigten wissen wir, dass gesellschaftliches Engagement ein relevanter Treiber für ihre Motivation ist. Sie möchten sich auch in ihrem Beruf für soziale oder ökologische Belange engagieren und damit einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten sowie zum Ansehen des Unternehmens beitragen. Sie identifizieren sich mit den Programmen und sind stolz darauf, Teil der Familie von Deutsche Post DHL Group zu sein.

Vor diesem Hintergrund messen wir mit der Steuerungsgröße Corporate-Citizenship-Index die Wirksamkeit unserer Aktivitäten. Den Index ermitteln wir aus zwei Komponenten: den Zustimmungswerten in der Kategorie Gesellschaftliches Engagement der jährlichen konzernweiten Mitarbeiterbefragung sowie den Ergebnissen einer gezielten Online-Befragung, über die wir etwa die Hälfte der Beschäftigten erreichen.

Ergebnisse & Ziele

Unsere Katastropheneinsatzteams wurden von der UN zur Unterstützung vor Ort nach dem Zyklon in Mosambik und dem Hurrikan auf den Bahamas gerufen. Außerdem haben wir Workshops zur Vorbereitung auf den Ernstfall in Honduras, Irak, Nepal, Peru und Madagaskar durchgeführt und dabei Notfallkonzepte für Flughäfen in diesen Ländern erarbeitet. Daneben wurden verschiedene Maßnahmen im Rahmen unseres Konzernprogramms GoTeach fortgeführt.

Der Corporate-Citizenship-Index betrug im Berichtsjahr 79%; dies entspricht einer Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert. Für 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Index mindestens auf diesem Niveau zu halten.

Über die Pflichtangaben nach HGB hinaus berichten wir weitere Maßnahmen auf den Folgeseiten dieses Kapitels. →

Unsere Verantwortung

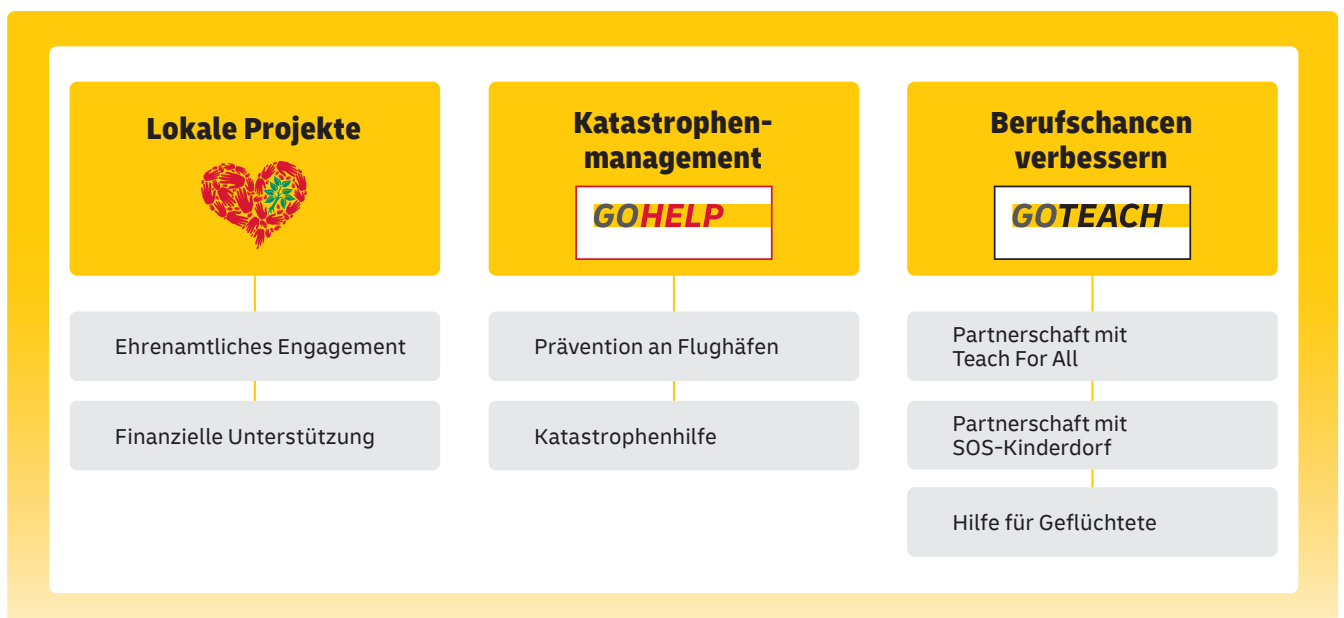
Wir wollen Antworten auf die globalen Herausforderungen unserer Zeit finden. Das heißt, unsere Programme und Partnerschaften sind darauf ausgerichtet, größtmögliche Wirkung für die Gesellschaft zu erzielen. Im Berichtsjahr feiern wir das 10-jährige Bestehen sowohl unseres Konzernprogramms GoTeach, mit dem wir die Berufschancen junger Menschen verbessern wollen, als auch unseres GARD-Programms, mit dem wir Flughäfen in katastrophengefährdeten Regionen auf den Ernstfall vorbereiten.

Mit unseren Programmen und Partnerschaften unterstützen wir die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.

**UNSERE BESCHÄFTIGTEN
SIND **BOTSCHAFTER FÜR
DAS EHRENAMT****



Säulen unseres gesellschaftlichen Engagements



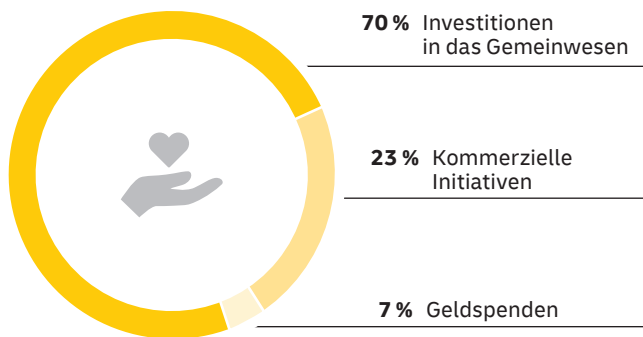
Wirksamkeit messen

Über unsere Steuerungsgröße Corporate-Citizenship-Index hinaus erfassen wir unseren gesellschaftlichen Beitrag zusätzlich mit dem LBG-Modell:

- **Beitrag (Input):** Summe des investierten Geldes, Geldwert der eingebrachten Leistung von Beschäftigten, Sachleistungen sowie der zur Steuerung des Engagements notwendige Verwaltungsaufwand
- **Leistung (Output):** Anzahl der erreichten Menschen, Anzahl der Aktivitäten und Angebote
- **Auswirkung (Impact):** kurz- und langfristige Veränderungen im Hinblick auf die unterstützten Menschen und gesellschaftlichen Gruppen sowie im Unternehmen

Die zur Ermittlung nach LBG benötigten Daten liegen erst nach dem Abschluss der externen Prüfung des vorliegenden Berichts vor, daher greifen wir auf die Vorjahresergebnisse zurück.

Engagement nach LBG 2018



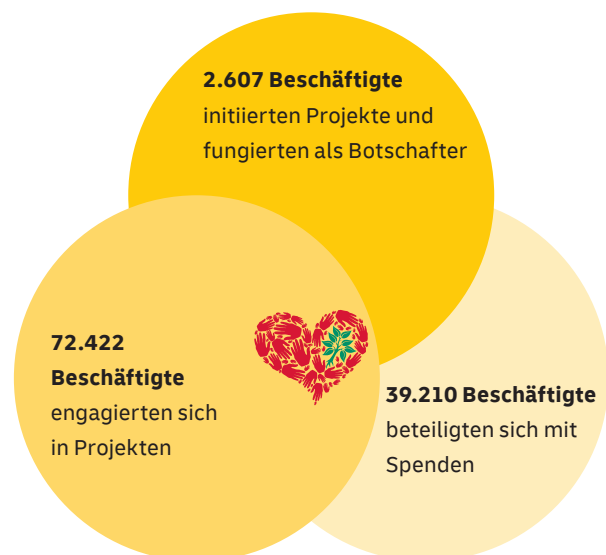
Engagement im Ehrenamt

Unsere Mitarbeiterbefragungen haben gezeigt, dass ein messbarer Zusammenhang zwischen dem gesellschaftlichen Engagement und der Motivation der Beschäftigten besteht. Fast 80 % fühlen sich vom Unternehmen ermutigt, sich sozial und ökologisch verantwortlich zu verhalten. Dabei ist die Motivation und Bindung an das Unternehmen umso höher, je näher die Interessen und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen thematisch in dem Bereich liegen, in dem sie sich engagieren. Unsere Mitarbeiter*innen unterstützen wir in ihrem ehrenamtlichen Engagement durch verschiedene Instrumente, mit denen wir ihnen aufzeigen, wie sie sich an einer Initiative beteiligen oder selber eine solche initiieren und Mitstreiter finden können. Unser Ziel ist es, unsere Beschäftigten als Multiplikatoren und Botschafter für das ehrenamtliche Engagement zu gewinnen.

Mittlerweile engagieren sich konzernweit über 100.000 Beschäftigte ehrenamtlich für Klimaschutz, in der Katastrophenhilfe, für Geflüchtete und für bessere Berufschancen junger Menschen. Dies ist dabei nicht auf einen bestimmten Tag oder ein einzelnes Projekt begrenzt. Vielmehr können

Ehrenamtliches Engagement 2019

Beteiligte Beschäftigte: 114.239



sich die Beschäftigten das ganze Jahr mit ihren Kernkompetenzen in unzähligen sozialen oder ökologischen Projekten unserer Partnerorganisationen einsetzen – so wie es lokal sinnvoll und für sie selbst auch möglich ist.

ÜBER 114.000 BESCHÄFTIGTE HABEN SICH EHRENAMTLICH ENGAGIERT

Unterstützung zum Handeln

Eine feste Größe ist seit 2008 der Global Volunteer Day, an dem zu – ganzjährigen – Aktivitäten aufgerufen wird, die dem Bedarf vor Ort entsprechen. Über eine Online-Plattform können sich unsere Beschäftigten dazu austauschen, Mitstreiter*innen finden und über die Ergebnisse ihrer Aktivitäten systematisch berichten. Die Anzahl der ehrenamtlich geleisteten Stunden wächst dabei ebenso beständig wie die Vielfalt der durchgeführten Projekte.

Finanzielle Unterstützung für herausragende Projekte

Über den Living Responsibility Fund fördern wir seit 2011 jährlich rund 100 herausragende Projekte auch finanziell. Auf diese Weise möchten wir Beschäftigte unterstützen, die sich in vorbildlicher Weise längerfristig für gesellschaftliche oder ökologische Belange einsetzen. Über die Förderungswürdigkeit der Projekte, die mit bis zu 4.000 Euro ausgezeichnet werden können, entscheidet eine konzernübergreifende Jury. Voraussetzung für eine Bewerbung ist, dass sich mindestens zwei Mitarbeiter*innen insgesamt mehr als 50 Stunden im Jahr mit ehrenamtlicher Tätigkeit bei einer gemeinnützigen Partnerorganisation einbringen.

Ergebnisse & Fortschritte 2019

Im Berichtsjahr haben wir zielgruppenspezifische Workshop-Formate entwickelt, die den Beschäftigten helfen, unseren Ansatz besser zu verstehen, Aktivitäten eigenständig zu entwickeln und umzusetzen. Mit begleitender Kommunikation und weiteren Instrumenten unterstützen wir unsere Beschäftigten und machen ihnen das Engagement so einfach wie möglich. Mehr als 114.000 Mitarbeiter*innen haben sich in rund 3.100 Projekten engagiert und dabei rund 230.000 Stunden geleistet. 120 Projekte der Beschäftigten aus 44 Ländern wurden durch den Living Responsibility Fund gefördert.



Katastrophenmanagement

Im Rahmen unseres Konzernprogramms GoHelp konzentrieren wir uns auf zwei Schwerpunkte:

- **Prävention an Flughäfen mit GARD – Get Airports Ready for Disaster:** Erarbeiten der Abläufe und Notfallpläne an Flughäfen in Regionen, die häufiger von Naturkatastrophen betroffen sind, um den Ernstfall zu proben und Engpässe in der Weitergabe von Hilfsgütern zu vermeiden.
- **Hilfe vor Ort durch DRTs – Disaster Response Teams:** Zeitnahe Unterstützung nach einer Naturkatastrophe durch Übernahme von logistischen Aufgaben an Flughäfen und koordinierte Weitergabe der Hilfsgüter an die vor Ort tätigen Hilfsorganisationen.

Unsere Mitarbeiter*innen werden gezielt auf ihre Einsätze und die Situation vor Ort vorbereitet. Mit unserer zweijährlichen GoHelp-spezifischen Befragung fragen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen bei den Mitarbeiter*innen ab. 2019 lag die Zustimmungquote bei 95 %.

Abläufe an Flughäfen optimieren (GARD)

In Kooperation mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) führen wir mehrtägige Workshops für Flughafenpersonal und Katastrophenschutzorganisationen an den Flughäfen durch, bei denen sie die logistischen Abläufe beurteilen und die Prozesse bei der Abfertigung großer Passagier- und Hilfsgüteraufkommen verbessern.

Während der Workshops sind unsere Luftfrachtextpert*innen als Trainer*innen im Einsatz. Unter ihrer Anleitung werden Notfallkonzepte analysiert und Maßnahmen zur Erhöhung der Kapazitäten und Beseitigung von möglichen Engpässen im Krisenfall entwickelt. Die dokumentierten Ergebnisse finden Aufnahme in die nationalen und regionalen Katastrophenschutzpläne der Vereinten Nationen. In Nachfolgewerkshops rund sechs bis zwölf Monate nach der ersten Durchführung kann der Umsetzungsfortschritt überprüft werden.

Zunehmend erhalten wir den Wunsch, auch regionale Flughäfen in unser Präventionsprogramm einzubeziehen. Darum bilden wir lokale Flughafen-Expert*innen zu GARD-Trainer*innen aus, die anschließend selbstständig Workshops

Katastrophenmanagement 2019¹



¹) Bilaterale Grundsatzvereinbarungen mit Ländern für Unterstützung im Katastrophenmanagement getroffen: Chile, El Salvador, Guatemala, Peru, Asien/Pazifik: Brunei, Indonesien, Kambodscha, Laos, Malaysia, Myanmar, Philippinen, Thailand, Vietnam. Übrige Regionen: Türkei.

vor Ort durchführen können. Ziel des Train-the-Trainer-Konzepts ist es, flächendeckende Prävention in Ländern mit einem überdurchschnittlichen Risiko für Naturkatastrophen zu etablieren. Seit der Gründung von GARD vor zehn Jahren haben über 1.200 Teilnehmer*innen an 51 Workshops in 26 Ländern teilgenommen.

Hilfe binnen 72 Stunden (DRTs)

In Zusammenarbeit mit dem Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten der Vereinten Nationen (UNOCHA) haben wir Katastropheneinsatzteams (DRTs) an Standorten in den Regionen Amerikas, Naher Osten/Afrika und Asien/Pazifik aufgebaut. Mit diesem Netzwerk decken wir rund 80 % der Länder ab, die einem erhöhten Risiko durch Naturkatastrophen ausgesetzt sind.

Erfolgt der Abruf durch die Vereinten Nationen, sind unsere Teams binnen 72 Stunden vor Ort und übernehmen die Logistik zur Abwicklung (Entladung, Inventarisierung und Einlagerung) der Hilfsgüter am Flughafen. Damit ermöglichen sie eine effiziente Weitergabe an die vor Ort tätigen Hilfsorganisationen. Besonders dringend benötigte Hilfsgüter wie Lebensmittel, Kochutensilien und Gesundheitsartikel werden noch am Flughafen sortiert und in wasserdichte Versandbeutel aus Polypropylen – Speedballs – verpackt, die auch aus der Luft über unzugänglichen Gebieten abgeworfen werden können.

Mit gezielten Trainingsmaßnahmen bereiten wir unsere Logistikexpert*innen auf die Einsätze vor – auch auf die physischen und psychischen Belastungen, die damit verbunden sein können. Dabei simulieren wir die Arbeitsabläufe unter erschwerten Bedingungen möglichst realistisch. Seit Bestehen des Programms wurden bereits 1.500 Mitarbeiter*innen geschult.

Ergebnisse & Fortschritte 2019

Im Berichtsjahr wurden GARD-Workshops in Honduras, Irak, Madagaskar, Nepal und Peru durchgeführt und dabei Notfallkonzepte von 5 Flughäfen analysiert. Insgesamt haben 151 Personen teilgenommen. Unsere Katastrophenteams wurden zu zwei Einsätzen gerufen:

- **April 2019, Zyklon „Idai“ auf Mosambik:** Erstmals war ein Katastropheneinsatzteam in einem afrikanischen Land aktiv. Zwölf Mitarbeiter*innen waren als ehrenamtliche Helfende fast drei Wochen vor Ort und wickelten in drei rotierenden Teams rund 800 t Hilfsgüter am Flughafen Beira ab.
- **September 2019, Hurrikan „Dorian“ auf den Bahamas:** Nach dem Hurrikan der Kategorie fünf fertigten unsere Mitarbeiter*innen aus Florida, Kolumbien, Panama und Puerto Rico als ehrenamtlich Helfende rund 275 t Hilfsgüter zur Weiterleitung an die betroffenen Menschen ab.

Beschäftigte spenden für Kolleg*innen

Über unseren internen Verein „We help each other“ rufen wir unsere Mitarbeiter*innen zu Spenden für Kolleg*innen und ihre Familien auf, die von den Folgen einer Naturkatastrophe betroffen sind. 2019 wurde 34 Beschäftigten geholfen: 24 in Mosambik, 7 in den USA, 3 auf den Bahamas. Seit Gründung des Vereins erhielten 1.900 Mitarbeiter*innen Unterstützung.



Berufschancen verbessern

Mit unserem Konzernprogramm GoTeach unterstützen wir junge Menschen, die wegen Armut, Verlust ihrer Angehörigen oder Flucht in sozial benachteiligten Verhältnissen leben. Ihnen ihre Stärken bewusst zu machen und ihr Selbstvertrauen aufzubauen, ist die beste Voraussetzung für das Entwickeln und Erreichen beruflicher Ziele. Darüber hinaus ermöglichen wir ihnen Einblicke in die Arbeitswelt. Unsere Beschäftigten bringen ihre Erfahrung und Expertise in die Projekte ein, um den Jugendlichen die Anforderungen der Berufswelt näherzubringen. Als Mentor*innen, Trainer*innen oder Praktikumsbetreuer*innen helfen sie ihnen beim Aufbau notwendiger Kompetenzen im Rahmen von Berufsorientierungs- und Qualifizierungsangeboten.

„CHANCENGLEICHHEIT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SIND UNSERE ZIELE.“

Dr. Frank Appel

Vorstandsvorsitzender



Unsere globalen Partner für unsere Aktivitäten in diesem Bereich sind Teach For All und SOS-Kinderdorf, die wir neben dem Engagement unserer Beschäftigten auch finanziell unterstützen. Mit insgesamt 67 Organisationen unserer Partner sind wir in 56 Ländern weltweit aktiv. In 11 Ländern arbeiten wir sowohl mit SOS-Kinderdorf als auch mit dem nationalen Teach-For-All-Partner zusammen.

Partnerschaft mit Teach For All

Seit 2010 arbeiten wir mit dem Netzwerk Teach For All zusammen und unterstützen deren Partner in 19 Ländern. Im Berichtsjahr haben wir unsere Partnerschaft um weitere 7 Länder erweitert.

Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf

Unsere globale Zusammenarbeit mit SOS-Kinderdorf erstreckt sich mittlerweile auf 48 Länder. Im Berichtsjahr sind 6 weitere Länder hinzugekommen. Unsere Fördermaßnahmen dienen SOS-Kinderdorf als Blaupause, um entsprechende Angebote für Jugendliche weltweit zu entwickeln. Gemeinsam mit SOS-Kinderdorf haben wir die Initiative YouthCan! gegründet, über die wir weitere Unternehmenspartnerschaften gewinnen konnten und noch zu gewinnen hoffen.

Unabhängigkeit durch Integration

Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und zahlreichen weiteren Partnern engagieren wir uns für die Integration geflüchteter Menschen vor allem in Deutschland. International haben wir in den vergangenen Jahren zusammen mit Partnern Pilotprojekte gestartet und prüfen nun, wie wir Angebote für junge Geflüchtete in die bestehenden Programme integrieren können. Seit 2018 unterstützen wir darüber hinaus die UNHCR-Initiative #WithRefugees.

Seit Beginn der Initiative in Deutschland im Jahr 2015 haben wir mit 11.000 Geflüchteten einen Arbeitsvertrag geschlossen, 246 befinden sich in der Ausbildung. Der Fokus des ehrenamtlichen Engagements unserer Beschäftigten liegt auf langfristigen Projekten, zum Beispiel den Mentoring-Programmen.

Ergebnisse & Fortschritte 2019

Im Berichtsjahr haben sich über 2.100 Mitarbeiter*innen in GoTeach eingebracht, rund 11.000 Kinder und Jugendliche konnten von dem Angebot profitieren. In der jährlichen GoTeach-Mitarbeiterbefragung haben 89 % der Befragten eine positive Wirkung unserer Maßnahmen auf die Gesellschaft bestätigt.

Rund 4.200 Geflüchtete aus Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien erhielten einen Arbeits- und rund 90 Geflüchtete einen Ausbildungsvertrag.