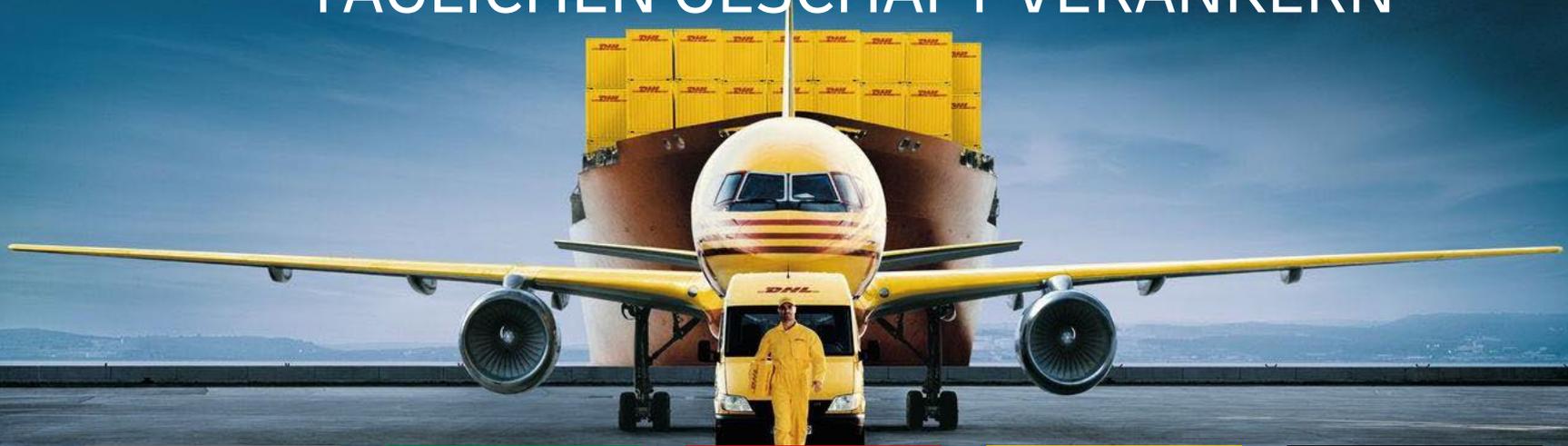


NACHHALTIGKEIT 2023

**MENSCHEN VERBINDEN.  
LEBEN VERBESSERN.**



# MIT DER ESG ROADMAP NACHHALTIGKEIT IM TÄGLICHEN GESCHÄFT VERANKERN



**GRUNDSÄTZE**



**UMWELT**



**SOZIALE  
VERANTWORTUNG**



**UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG**



**AUSBLICK**

# DHL GROUP – DER FÜHRENDE LOGISTIKANBIETER



DHL Group vernetzt mit zwei starken Marken Menschen und Märkte und ermöglicht globalen Handel.



**220** Länder und Territorien

**5** Unternehmensbereiche (Divisionen)

**82** Mrd. €  
Umsatz

**6,3** Mrd. €  
EBIT

**3,3** Mrd. €  
Free Cashflow<sup>1</sup>



bietet umfangreiche Lösungen in den Bereichen Paketversand, Expressversand, Frachttransport, Supply-Chain-Management und E-Commerce.



ist der größte Postdienstleister Europas und Marktführer im deutschen Briefmarkt.

## DIVISIONEN

Express	Global Forwarding, Freight	Supply Chain	eCommerce	Post & Paket Deutschland	
Eilige Dokumente und Waren zeitgenau von Tür zu Tür befördern	Speditionsleistungen für Luft- und Seefracht, Landverkehr makeln	Maßgeschneiderte Logistikdienstleistungen und Lieferkettenlösungen	Nationaler Pakettransport in Europa, USA, Asien <sup>6</sup>	Transportieren, Sortieren, Zustellen von Dokumenten und warentragenden Sendungen	
<b>International<sup>2</sup></b> 1,1 Mio. Sendungen/Werktag	<b>Luftfracht</b> 1,7 Mio. Export-Frachttonnen	<b>Lager-/Betriebsfläche<sup>5</sup></b> 17 Mio. m <sup>3</sup>	<b>Pakete</b> > 1,5 Mrd. jährlich	<b>Briefe</b> 46 Mio./Werktag	<b>Pakete</b> 6,3 Mio./Werktag
<b>National<sup>3</sup></b> 486.000 Sendungen/Werktag	<b>Seefracht</b> 3,1 Mio. TEU <sup>4</sup>			<b>Briefkästen</b> 108.200	<b>Packstationen</b> > 13.000



# NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

**295** Flugzeuge

**123.400** Fahrzeuge  
davon

**36.200** E-Fahrzeuge

**25.000** Fahrräder  
davon

**14.000** E-Trikes, **5.500** E-Bikes

**33,27** Mio. t CO<sub>2</sub>e Fußabdruck

**594.000** Beschäftigte weltweit  
davon

**4.900** Auszubildende & Trainees

**27** Mrd. € Personalkosten

**12.260** Standorte

**60** % zertifiziert nach ISO 14001 & 50001<sup>1</sup>

**3** Internationale Hubs in Leipzig (DE),  
Cincinnati (US) und Hongkong

**1** Konzernzentrale in Bonn (DE)



<sup>1</sup> Enthält auch Standorte, die nur nach einer ISO zertifiziert sind.

# MIT DER ESG ROADMAP NACHHALTIGKEIT IM TÄGLICHEN GESCHÄFT VERANKERN



**GRUNDSÄTZE**



**UMWELT**



**SOZIALE  
VERANTWORTUNG**



**UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG**



**AUSBLICK**



## SPITZENLEISTUNGEN IN EINER DIGITALEN WELT

### Logistik bewegt die Welt – Menschen bewegen DHL Group

Der Konzern verbindet Menschen und Märkte und ist Wegbereiter für globalen Handel.

Vier Trends haben die Logistik in den vergangenen Jahren geprägt: Globalisierung, Digitalisierung, E-Commerce und Nachhaltigkeit.

DHL Group übernimmt Verantwortung, wie und unter welchen Bedingungen Leistungen erbracht werden.





## STRATEGIE 2025

Der Dreiklang aus Unternehmenszweck, Vision und Werten unterstreicht die drei Grundpfeiler der Strategie 2025.

DHL Group erfüllt seine Mission durch eine exzellente Umsetzung in allen drei Zieldimensionen – Arbeitgeber, Anbieter und Investment erster Wahl zu werden –, wobei die Nachhaltigkeit immer eine wichtige Rolle spielt.

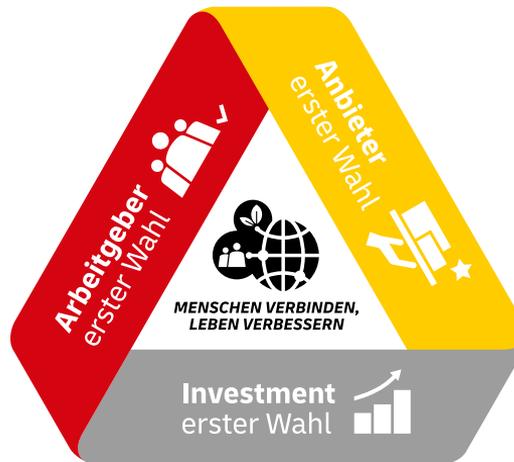


STRATEGIE 2025  
**Spitzenleistungen in  
einer digitalen Welt**

→ Beschäftigte

**83 %**

**Mitarbeiterengagement**



→ Kundschaft

**83 %**

**Kundenzufriedenheit**

→ Investierende

**1,85 €**

**Dividende pro Aktie<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Vorschlag.



# STARKE STRATEGIEN, NACHHALTIGE MASSNAHMEN

Unlocking  
our Potential >>>  
STRATEGY 2015

- 2003** Beginn ESG-Berichterstattung
- 2006** UN Global Compact unterzeichnet  
Verhaltenskodex implementiert
- 2008** Verhaltenskodex für Lieferanten  
GO-Programme gestartet

STRATEGY 2020  
Focus. Connect. Grow.

- 2015** Certified-Schulungskonzept zur  
Vermittlung von Strategie,  
Unternehmenskultur und Werten
- 2016** Nachhaltigkeitsziele der Vereinten  
Nationen<sup>1</sup> erstmals berücksichtigt
- 2017** Klimaschutzziel gesetzt: netto  
null Treibhausgasemissionen  
bis 2050



STRATEGIE 2025  
Spitzenleistungen in  
einer digitalen Welt

- 2019** Langfristige Wertschöpfung auf  
Nachhaltigkeit ausgerichtet
- 2021** **ESG Roadmap:**  
Neue Klimaschutzziele gesetzt,  
vollständige Integration der ESG-  
Kennzahlen in die Finanzsysteme,  
ESG-Kennzahlen in die Vergütung  
einbeziehen



<sup>1</sup> United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs).

## MITGLIEDER DES VORSTANDS

Der Vorstand legt die Nachhaltigkeitsstrategie und die Ziele fest.

CORPORATE CENTER



### Dr. Tobias Meyer

**Vorstandsvorsitz, Global Business Services**

Mitglied seit Apr. 2019 | Vorsitz seit Mai 2023

Bestellt bis Mrz. 2027



### Melanie Kreis

**Finanzen**

Mitglied seit Okt. 2014

Bestellt bis Mai 2027



### Dr. Thomas Ogilvie

**Personal**

Mitglied seit Sep. 2017

Bestellt bis Aug. 2025



## FÜNF DIVISIONEN



### John Pearson

**Express**

Mitglied seit Jan. 2019

Bestellt bis Dez. 2026



### Tim Scharwath

**Global Forwarding, Freight**

Mitglied seit Jun. 2017

Bestellt bis Mai 2025



### Oscar de Bok

**Supply Chain**

Mitglied seit Okt. 2019

Bestellt bis Sep. 2027



### Pablo Ciano

**eCommerce**

Mitglied seit Aug. 2022

Bestellt bis Jul. 2025



### Nikola Hagleitner

**Post & Paket Deutschland**

Mitglied seit Jul. 2022

Bestellt bis Jun. 2025



# NACHHALTIGKEIT UMSETZEN

## Relevante Gremien für Nachhaltigkeitsaspekte



1 Vorstandsvorsitzender, Mitglieder des Vorstands Personal, Finanzen, Express. | 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. | 3 Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit). | 4 Health & Wellbeing (Gesundheit & Wohlbefinden).

# NACHHALTIGKEIT IST IM KONZERN VERANKERT



**10 Prinzipien** des  
UN Global Compact



Verankert durch die  
**Verhaltenskodexe**



Umwelt- und Energierichtlinie  
Richtlinie für nachhaltige Kraftstoffe<sup>1</sup>



Grundsaterklärung zu  
Menschenrechten  
Konzern-Statement zu Vielfalt &  
Inklusion  
Richtlinie zu Arbeits- und  
Gesundheitsschutz  
Erklärung zu Gesundheit und  
Wohlbefinden



Antikorruptionsrichtlinie und  
Standards für Geschäftsethik<sup>1</sup>  
Cybersicherheits-Richtlinie  
Datenschutzrichtlinie

Anforderungen werden in  
**Konzernrichtlinien** präzisiert



## ZIELE DER VEREINTEN NATIONEN UNTERSTÜTZEN

DHL Group kann zu sechs der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen<sup>1</sup> einen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

- 4** Hochwertige Bildung
- 5** Geschlechtergleichheit
- 8** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- 11** Nachhaltige Städte und Gemeinden
- 13** Maßnahmen zum Klimaschutz
- 17** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

<sup>1</sup> United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs).



# MATERIALITÄTS-ANALYSE 2021

Regelmäßig überprüfen Vorstand und Aufsichtsrat die wesentlichen Themen in der Nachhaltigkeit. Die externe Perspektive bringt der Nachhaltigkeitsbeirat ein.

Neben den sechs Fokusthemen legt DHL Group den Schwerpunkt auf die Achtung der Menschenrechte in seinem Handlungsbereich.

Für die Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2024 wird eine Materialitätsanalyse gemäß EU-Anforderungen durchgeführt.

→ [Ausblick](#)



## Ergebnis der Materialitätsanalyse 2021<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Auf Basis der GRI-Standards und unter Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit nach §§ 289 b und 315 b HGB durchgeführt.



# IM DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

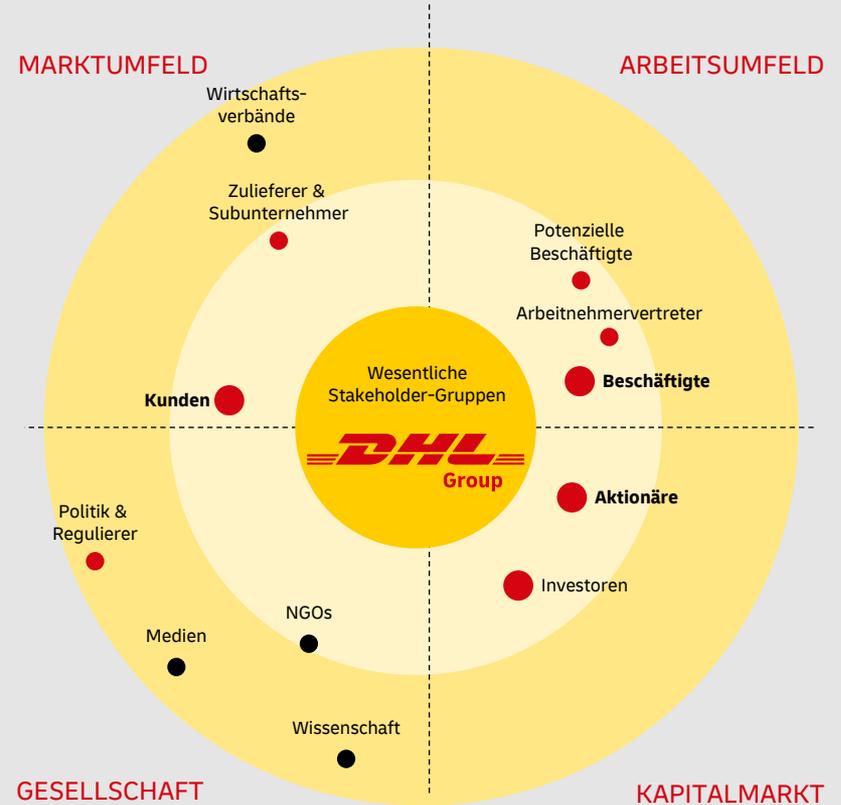
**Der Austausch mit Stakeholdern ist DHL Group wichtig und findet regelmäßig statt.**

Gemeinsam werden in Dialogformaten<sup>1</sup> Lösungsansätze für zukünftige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen entwickelt.

Der Nachhaltigkeitsbeirat (Sustainability Advisory Council, SAC) bringt die externe Perspektive und Expertise ein.

Acht Fachleute aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik beraten DHL Group regelmäßig und spielen eine wichtige Rolle in der Umsetzung der ESG Roadmap.

<sup>1</sup> Stakeholder-Engagement-Richtlinie (AA1000 Standard).



● Weitere Anspruchsgruppen

● Entscheidend für DHL Group

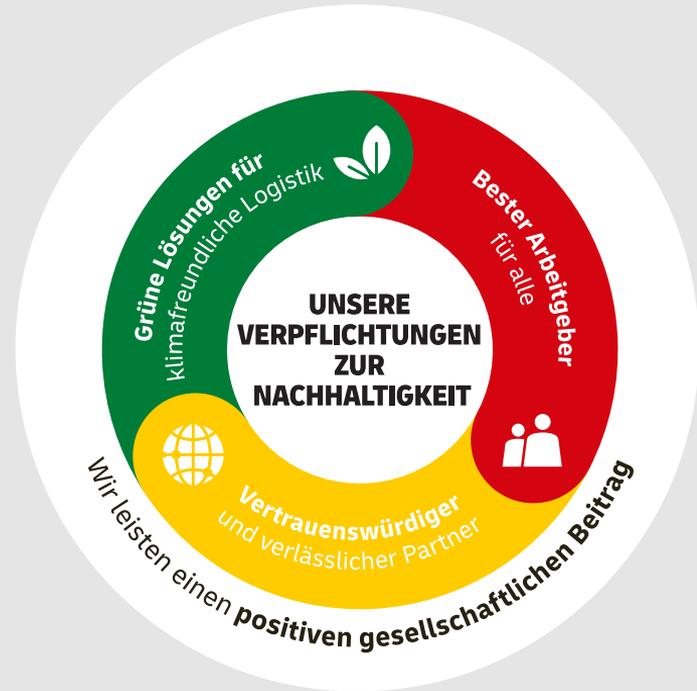


## AUSRICHTUNG DER ESG ROADMAP

Drei Fokusbereiche im Einklang mit der Materialitätsanalyse 2021 definiert

- Grüne Lösungen für nachhaltige Logistik
- Bester Arbeitgeber für alle
- Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner

Mit den Corporate-Citizenship-Programmen leistet DHL Group einen positiven gesellschaftlichen Beitrag.



# MASSNAHMEN UND KENNZAHLEN DER ESG ROADMAP

Mit konkreten Maßnahmen und messbaren Kennzahlen (KPIs) werden Fortschritte sichtbar gemacht.

ESG KPIs sind in der Steuerung verankert.

Die Realisierten Dekarbonisierungseffekte, das Mitarbeiterengagement und das externe Cybersicherheits-Rating fließen in die variable Vergütung von Vorstand und oberem Management ein.

→ [Ausblick](#)



## Maßnahmen und Kennzahlen der ESG Roadmap



### Grüne Lösungen für eine nachhaltige Logistik

Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

- Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen
- E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung ausbauen
- Alle neuen eigenen Gebäude CO<sub>2</sub>-neutral gestalten
- Nachhaltige Produktalternativen anbieten



### Bester Arbeitgeber für alle

Beste Arbeitsbedingungen bieten

- Engagement der Beschäftigten auf hohem Niveau halten
- Geschlechtervielfalt fördern
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen



### Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner

Geschäft im Einklang mit Recht und eigenen Werten betreiben

- Kompetenz in Compliance und Cybersicherheit sicherstellen
- Aufbau nachhaltiger Lieferantenbeziehungen
- Nachhaltigkeit in Vergütung verankern

#### Maßnahmen

#### Steuerungsrelevante KPIs

- Logistikbezogene THG-Emissionen
- Realisierte Dekarbonisierungseffekte<sup>1</sup>
- Mitarbeiterengagement<sup>1, 2</sup>
- Frauenanteil im mittleren und oberen Management
- Unfallrate<sup>3</sup>
- Externes Cybersicherheits-Rating<sup>1</sup>
- Anteil gültiger Compliance-Schulungszertifikate im mittleren und oberen Management

<sup>1</sup> Vergütungsrelevant. | <sup>2</sup> Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar. | <sup>3</sup> Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

# INVESTOREN UND KUNDEN LASSEN NACHHALTIGKEIT BEWERTEN

Die Performance in der Nachhaltigkeit von DHL Group wird kontinuierlich von unabhängigen renommierten ESG-Rating-Agenturen oder Lieferantenplattformen bewertet.

Die ESG Ratings dienen vor allem der Zusammensetzung von nachhaltigkeitsbezogenen Indizes oder Finanzprodukten.

Bei Kunden gewinnen Nachhaltigkeitsaspekte in der Lieferantenauswahl zunehmend an Bedeutung.

ESG-RATING-AGENTUR



FTSE4Good



LIEFERANTEN



## CDP: bewertet DHL Group „B“

„B“ Rating für Klimaschutzberichterstattung.  
„A-“ Rating für Supplier Engagement bestätigt.

## FTSE Russell: 3,4 von 5,0 Punkten

In FTSE4Good Index-Serie seit > 20 Jahren gelistet.

## ISS ESG: PRIME

PRIME Status bestätigt höchste Qualität für ökologische, soziale Aspekte.

## Moody's ESG: 65 von 100 Punkten

## MSCI: A

## S&P Global: 66 von 100 Punkten

DHL Group ist das einzige Logistikunternehmen im DJSI World und gehört zu den Top 10 % der bewerteten Unternehmen seit +10 Jahren.

## Sustainalytics: 14,3 Punkte, Risikokategorie „Niedrig“

## Ecovadis: 75 von 100 Punkten („Advanced“ Status)

DHL Group gehört zu den Top 3 % der bewerteten Unternehmen in der Logistikbranche.

# AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALEN LOGISTIK



GRUNDSÄTZE



UMWELT



SOZIALE  
VERANTWORTUNG



UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG



AUSBLICK



## NACHHALTIGE LOGISTIK

”

*Auf dem Weg zu einer emissionsfreien Logistik  
bleiben wir konsequent:*

*Wir setzen weiterhin auf Investitionen in  
nachhaltige Kraftstoffe und Technologien  
sowie die Entwicklung nachhaltiger  
Produktalternativen für unsere Kunden.“*

**– TOBIAS MEYER**

Vorstandsvorsitzender,  
Mitglied des Vorstands Global Business Services





# GREMIEN UND RICHTLINIEN FÜR UMWELTASPEKTE

**Vorstand:** Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Strategie & Steuerung	Thematische Verantwortung					Berichterstattung & Controlling
<b>Sustainability Steering Board</b> Laufende Kontrolle der Nachhaltigkeitsagenda Vorsitz: CEO, CFO, CHRO <sup>1</sup>	<b>Operations Board</b> Klima- und Umweltschutz Arbeitsschutz Vorsitz: CEO <sup>1</sup>	<b>Global Commercial Board</b> Nachhaltige Produktpalette (GoGreen) Vorsitz: Express <sup>1</sup>	<b>HR Board</b> Arbeitnehmerbelange Achtung der Menschenrechte Vorsitz: CHRO <sup>1</sup>	<b>Global Business Services Board</b> Compliance Procurement Real Estate Vorsitz: CEO <sup>1</sup>	<b>IT Board</b> Cybersicherheit Datenschutz IT-Systeme Vorsitz: CEO <sup>1</sup>	<b>Finance Board</b> Kennzahlen Planung Chancen-/ Risikobewertung Materialitätsanalyse Berichterstattung Vorsitz: CFO <sup>1</sup>
<b>Sustainability Advisory Council</b> Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik						
<b>Thematische Gremien</b>	Clean Operations Working Group	Steering Committee	LkSG <sup>2</sup> Council		Information Security Committee	ESG Change Board
	OHS Committee	Commercialization Taskforce	DEIB <sup>3</sup> Board			Risk Committee
			H&W <sup>4</sup> Forum			

**Unternehmensbereiche:** Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen

### RELEVANTE RICHTLINIEN

Verhaltenskodex | Verhaltenskodex für Lieferanten | Umwelt- und Energierichtlinie | Richtlinien für Einkaufsprozesse | Richtlinie für nachhaltige Kraftstoffe | Papierrichtlinie



<sup>1</sup> Vorstandsvorsitzender, Mitglieder des Vorstands Personal, Finanzen und Express.

## ZIEL 2050 LOGISTIK NACHHALTIG GESTALTEN

Ziel ist es, bis 2050 logistikbezogene THG-Emissionen<sup>1</sup> auf netto null zu reduzieren, einschließlich der THG-Emissionen der Transportpartner von DHL Group.



## THG-EMISSIONEN AUF NETTO NULL REDUZIEREN<sup>2</sup>

40  
Mio. t CO<sub>2</sub>e

0

2021<sup>3</sup> Basisjahr

2050

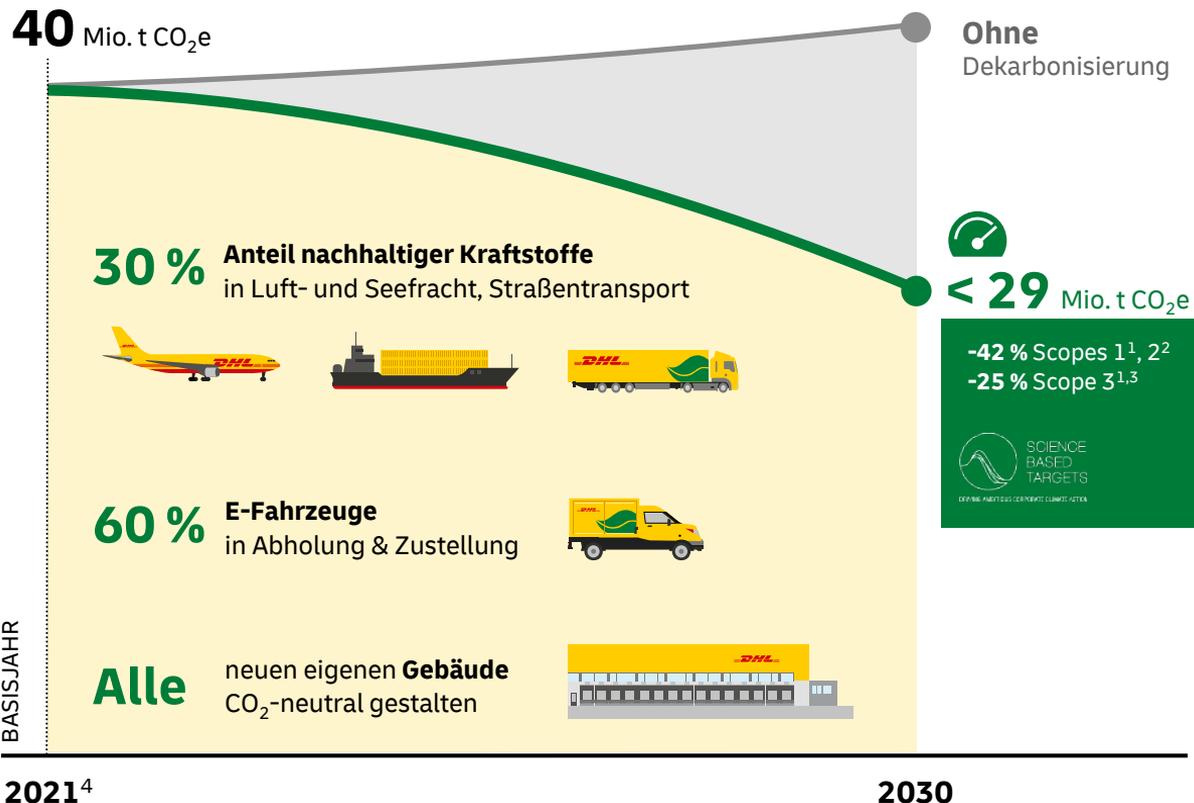
<sup>1</sup> Berechnungsgrundlage der THG-Emissionen (Well-to-Wheel): Greenhouse Gas Protocol, EN 16258 und Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council. | <sup>2</sup> Schematische Darstellung. Reduktion auf unvermeidbares Minimum, welches vollständig durch anerkannte Gegenmaßnahmen (ohne Offsetting) kompensiert werden soll. | <sup>3</sup> Inklusive Effekt durch Akquisition der Hillebrand Group im Geschäftsjahr 2022, ab dem Geschäftsbericht 2022 ausgewiesen.



## De karbonisierung und Ziele (schematische Darstellung)

# ZIEL 2030 THG-EMISSIONEN AUF < 29 MIO. TONNEN SENKEN

Mittelfristig will DHL Group insgesamt 42 % der eigenen direkten und indirekten Emissionen (Scopes 1, 2) und 25 % der logistikbezogenen<sup>2</sup> Scope-3-Emissionen reduzieren.



1 Ab Geschäftsjahr 2022 inklusive Reduktionseffekte aus marktbasierter Verfahren. | 2 Marktbasierter Methode. | 3 Logistikbezogene THG-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingelegte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen. | 4 Inklusive Effekt durch Akquisition der Hillebrand Group im Geschäftsjahr 2022, ab dem Geschäftsbericht 2022 ausgewiesen.

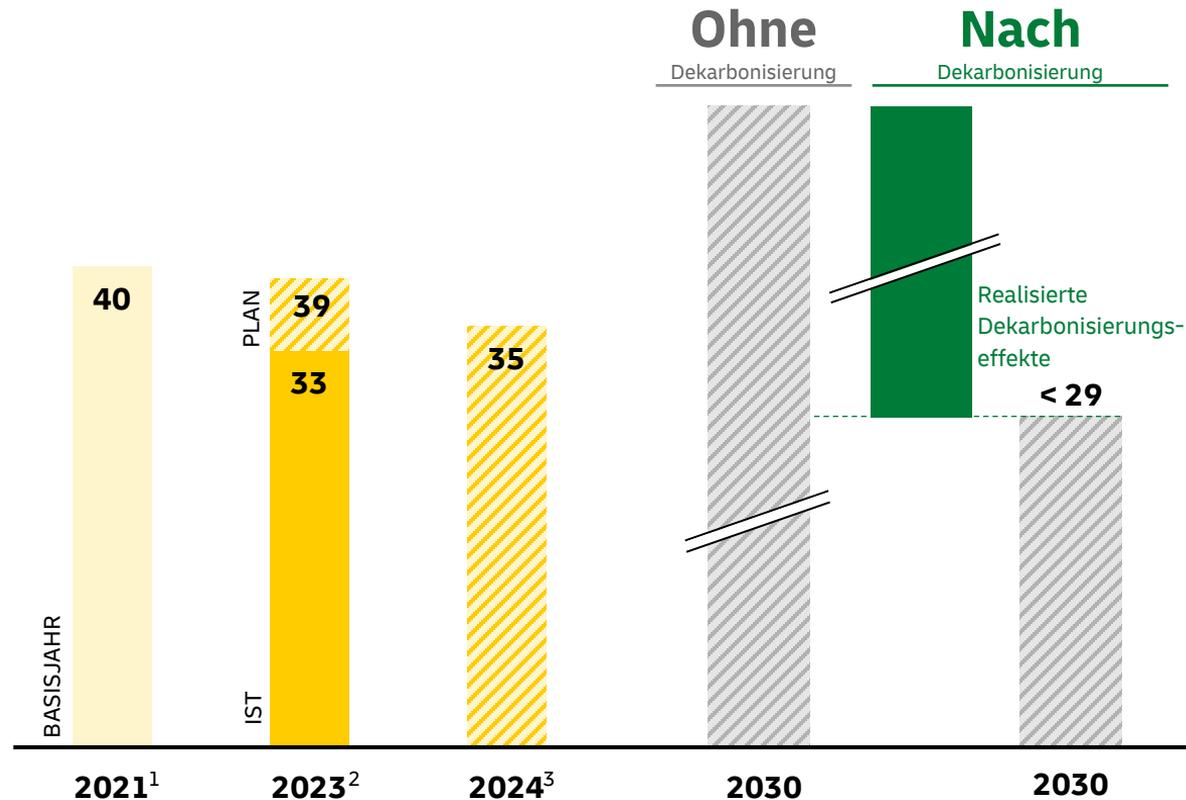


## THG-Emissionen (Well-to-Wheel)

Mio. t CO<sub>2</sub>e

# ZIEL 2030 DER WEG ZUM ZIEL

Mit zusätzlichen Ausgaben für nachhaltige Kraftstoffe und Technologien wird DHL Group den Anstieg der THG-Emissionen bis 2030 erheblich reduzieren.



<sup>1</sup> Inklusive Effekt durch Akquisition der Hillebrand Group im Geschäftsjahr 2022, ab dem Geschäftsbericht 2022 ausgewiesen | <sup>2</sup> Ab Geschäftsjahr 2022 inklusive Reduktionseffekte aus marktbasierter Verfahren. | <sup>3</sup> Bei einer schwächeren Entwicklung der Transportvolumina werden THG-Emissionen in etwa auf dem Vorjahresniveau erwartet; im Falle einer dynamischeren Konjunktorentwicklung werden sie auf maximal 34,9 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub>e begrenzt.



## THG-Emissionen (Well-to-Wheel)

Mio. t CO<sub>2</sub>e

Scope 1<sup>1</sup>

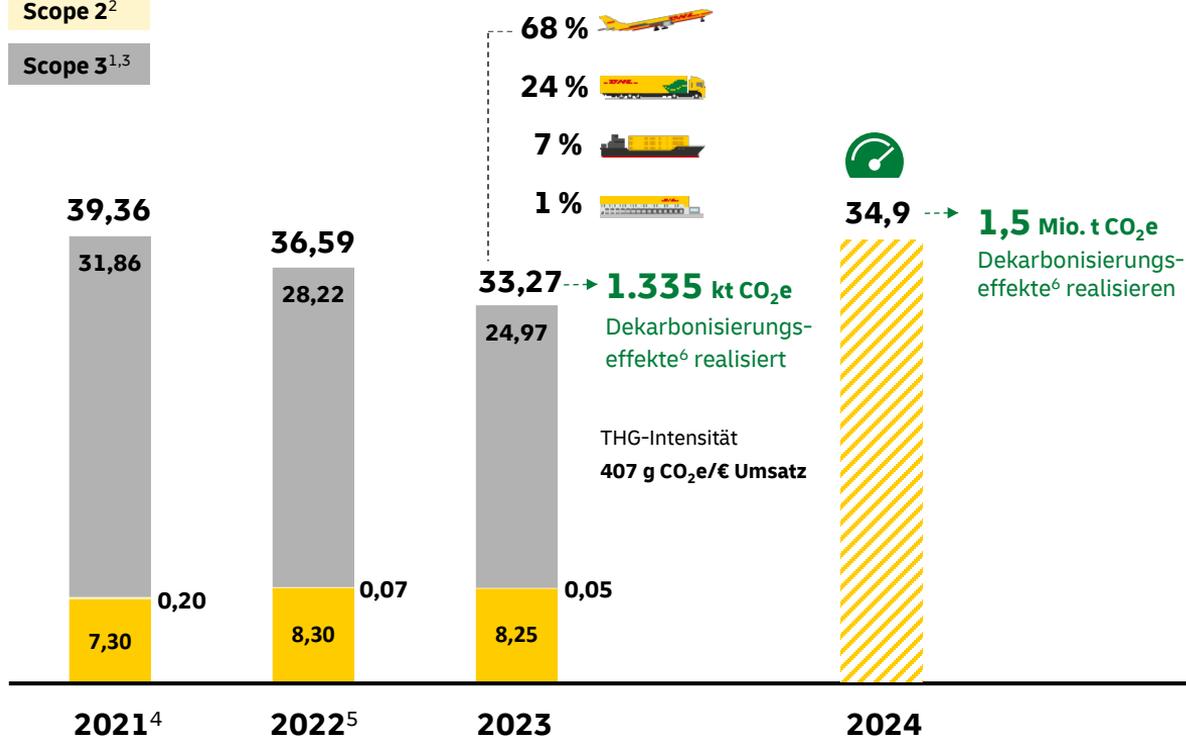
Scope 2<sup>2</sup>

Scope 3<sup>1,3</sup>

# 2023 THG-EMISSIONEN REDUZIERT

Rückläufige Sendungsvolumina beeinflussten die Entwicklung der THG-Emissionen<sup>7</sup>.

Auch Dekarbonisierungsmaßnahmen zeigen Wirkung.



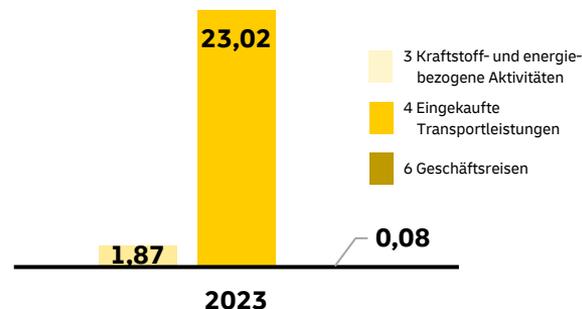
1 Ab Geschäftsjahr 2022 inklusive Reduktion durch marktbasierter Maßnahmen | 2 Marktbasierter Methode | 3 Logistikbezogene THG-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen. | 4 Wie im Geschäftsbericht 2021 ausgewiesen. | 5 Angepasst. | 6 Steuerungs- und vergütungsrelevant. | 7 Steuerungsrelevant.



## Scope-3-THG-Emissionen nach Kategorien des GHG Protocol

Mio. t CO<sub>2</sub>e

### LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN



### NICHT LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN

(nicht in den THG-Zielen berücksichtigt)

- Kategorie 5: Begrenzte quantitative Relevanz (< 0,1 %)
  - Kategorie 8: Emissionen in Scopes 1 und 2 enthalten
  - Kategorie 14: Begrenzte quantitative Relevanz (< 0,1 %)
  - Kategorien 9 -13: Nicht anwendbar
  - Kategorie 15: Für Anbieter von Finanzprodukten
- | Kategorie                         | 2023 (Mio. t CO <sub>2</sub> e) |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1 Erworbene Produkte und Services | 2,78                            |
| 2 Anlagegüter                     | 2,49                            |
| 7 Pendelverkehr                   | 0,61                            |
| <b>Gesamt</b>                     | <b>5,88</b>                     |

## 2023 SCOPE-3-THG-EMISSIONEN

Die gesamte Prozesskette bei der Herstellung und Bereitstellung von Energie für den Transportbereich ist in die Berechnung und Steuerung der logistikbezogenen THG-Emissionen einbezogen (Well-to-Wheel).

### Berechnungsmethode logistikbezogene THG-Emissionen

- Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe auf Basis eingekaufter Mengen in Scope 1 berücksichtigt
- Aktivitätsbasiertes Berechnungsmodell für Scope 3 verwendet; berücksichtigt auch von Transportunternehmern nachgewiesene Kraftstoffmengen und Reduktionsmaßnahmen
- In beiden Scopes zusätzlich Reduktionseffekte aus marktbasierter Verfahren enthalten; durch Zertifikate nachgewiesene Substitution fossiler Kraftstoffe – ohne direkten physischen Bezug der Kraftstoffe (Book & Claim)





## Energieverbrauch Scopes 1 und 2

Mio. kWh

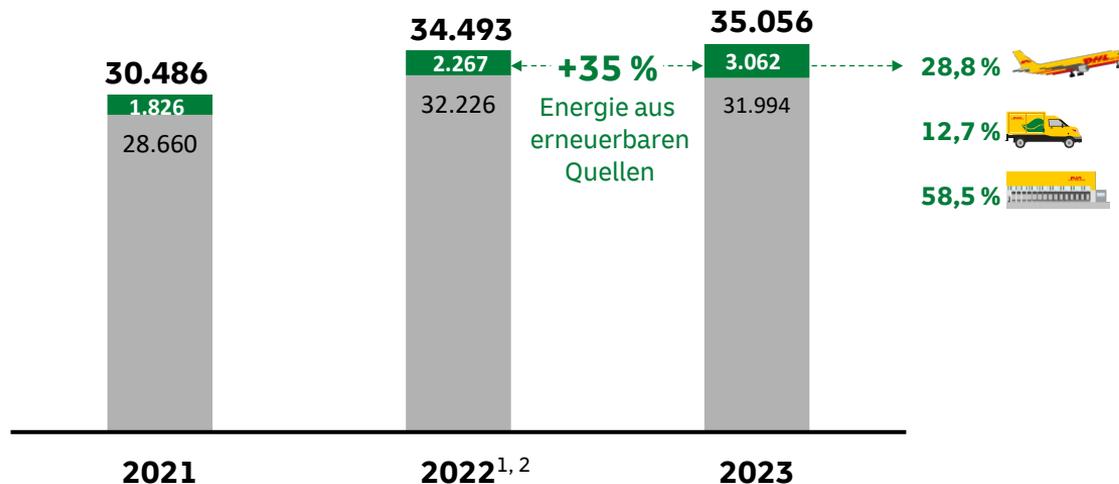
Erneuerbare Quellen

Fossile Quellen

# 2023 NACHHALTIGE ENERGIEN

Der Anteil nachhaltiger Energien im Gesamtenergieverbrauch von DHL Group nimmt weiter zu.

Der Anstieg des Gesamtenergieverbrauchs ist vor allem durch die stärkere Nutzung der eigenen Luftflotte bedingt.



<sup>1</sup> Ab dem Geschäftsjahr 2022 inklusive Book-&-Claim-Effekt im Luft- und Straßentransport. | Bereinigt.



## NACHHALTIGE FINANZIERUNG

Im ersten Halbjahr 2023 wurde die erste nachhaltigkeitsbezogene Anleihe von DHL Group platziert.

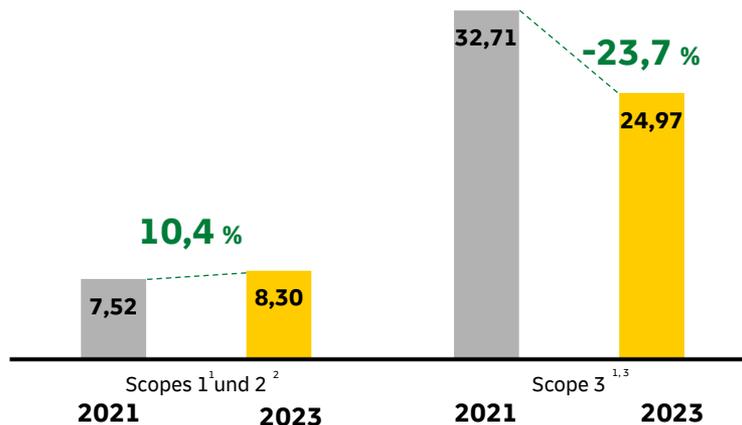
- Emissionsvolumen von 500 Mio. €
- Laufzeit bis 2033

Die Verzinsung der nachhaltigkeitsbezogenen Anleihe ist an das mittelfristige Ziel geknüpft, die THG-Emissionen bis 2030 signifikant zu senken:

- Scopes 1 und 2 um 42 %
- Scope-3 um 25 %

## Fortschrittsbericht gegenüber dem Basisjahr 2021

Mio. t CO<sub>2</sub>e



-42 % Scopes 1<sup>1</sup>, 2<sup>2</sup>  
-25 % Scope 3<sup>1,3</sup>



Die logistikbezogenen THG-Emissionen entwickeln sich erwartungsgemäß rückläufig. Dieser Trend ergibt sich vor allem aus der konjunkturellen Entwicklung und den Dekarbonisierungsmaßnahmen.

- THG-Emissionen in Scopes 1, 2 stiegen gegenüber dem Basisjahr um 10,4 %
- Scope-3-THG-Emissionen sanken um 23,7 %

Der Anstieg der Scope-1-Emissionen liegt vor allem in der Verlagerung von Transporten auf die eigene effiziente Flotte, während sich der Rückgang der Sendungsvolumina in den Scope-3-Emissionen widerspiegelt.





# SCHRITTE ZUR KLIMANEUTRALITÄT: EMISSIONEN MESSEN, REDUZIEREN, UNVERMEIDBARE AUSGLEICHEN

Reduktionsmaßnahmen innerhalb der Wertschöpfungskette

Direkte Substitution

Indirekte Substitution  
(Insetting<sup>1</sup>)



**Dekarbonisierung durch**

- Direkte Betankung des Fahrzeugs mit nachhaltigem Kraftstoff oder Strom
- Nachweis der THG-Emissionsminderung erfolgt rechnerbasiert
- Kauf von nachhaltigen Kraftstoffen oder effiziente Transportleistungen im gleichen Transportmodus
- Nachweis der THG-Emissionsminderung:
  - Direkter Verbrauch rechnerbasiert
  - Zertifikate über die Substitution fossiler Kraftstoffe in der Wertschöpfungskette

Ausgleich außerhalb der Wertschöpfungskette

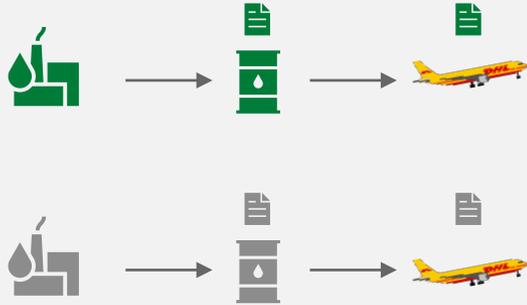
Klimaschutzprojekte  
(Offsetting)

- THG-Emissionsausgleich erfolgt außerhalb der Wertschöpfungskette von DHL Group
- Nicht anerkannt durch das GHG Protocol und SBTi für die Reduktion von THG-Emissionen
- Verändert den Ausstoß der THG-Emissionen von DHL Group nicht



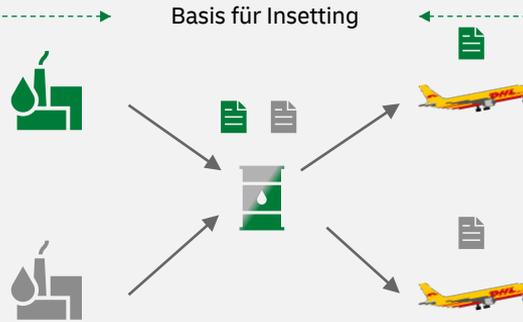
# TRANSPARENZ ÜBER AUSGABEN UND WIRKUNG NACHHALTIGER KRAFTSTOFFE SCHAFFEN

## Physisch getrennte Betankung



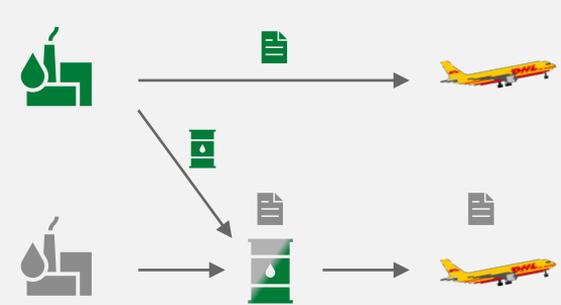
Einsatz nachhaltiger und fossiler Kraftstoffe entlang der Wertschöpfungskette sind voneinander abgegrenzt. Nutzung und Einspareffekte sind rechnungsbasiert ermittelbar.

## Massenbilanzierung (Mass Balance)



Bezug von nachhaltigen Kraftstoffen erfolgt über gemeinsam genutzte Verteilsysteme. Anrechenbare Mengen müssen entlang der Wertschöpfungskette nachgewiesen werden.

## Book & Claim



Reduktionseffekte durch Substitution fossiler Kraftstoffe werden durch Zertifikate nachgewiesen – ohne direkten physischen Bezug der Kraftstoffe.



- Fehlende globale Berechnungsstandards verhindern eindeutige Abgrenzung von Mass Balance und Book & Claim
- Für die Berechnung von marktbasierter Methoden nutzt DHL Group die Vorgaben des Smart Freight Centre



## MASSNAHMEN



**NACHHALTIGE  
KRAFTSTOFFE  
EINSETZEN**



**ABHOLUNG UND  
ZUSTELLUNG  
ELEKTRIFIZIEREN**



**GEBÄUDE  
CO<sub>2</sub>-NEUTRAL  
GESTALTEN**



**NACHHALTIGE  
PRODUKTE  
ANBIETEN**

# 2030 BIS ZU 7 MRD. € FÜR DEKARBONISIERUNG

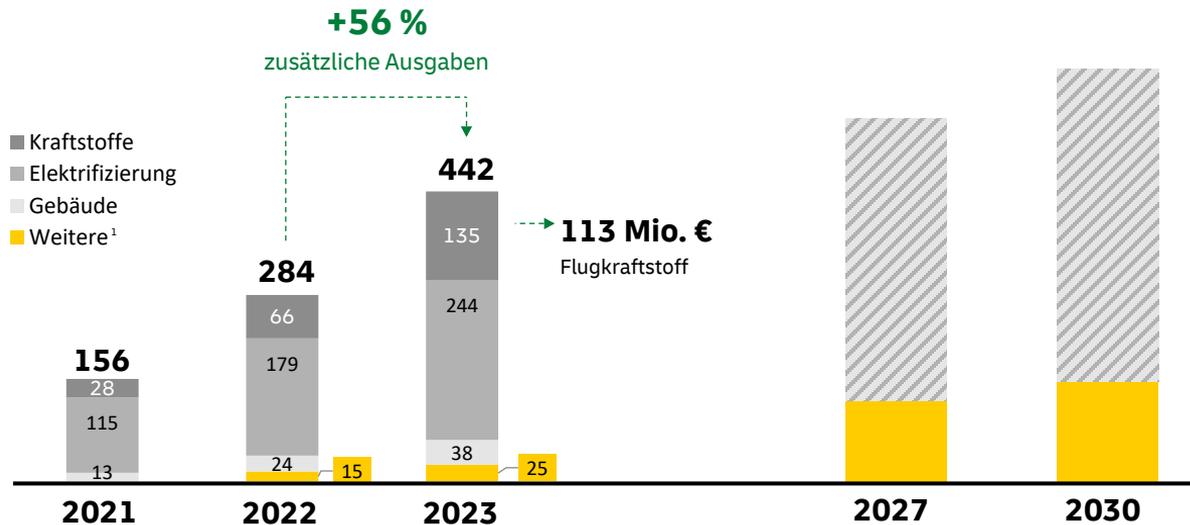
Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe sind häufig teurer als konventionelle Technologien oder fossile Kraftstoffe.

Der Fokus von DHL Group liegt auf den emissions- und verbrauchsstärksten Transportmodi, also Luft- und Straßentransport.



## Zusätzliche Ausgaben für Dekarbonisierung

Mio. €



<sup>1</sup> Verlagerung auf die Schiene, Biogas-Lkw einschließlich Versorgungsinfrastruktur, Strom aus erneuerbaren Quellen.

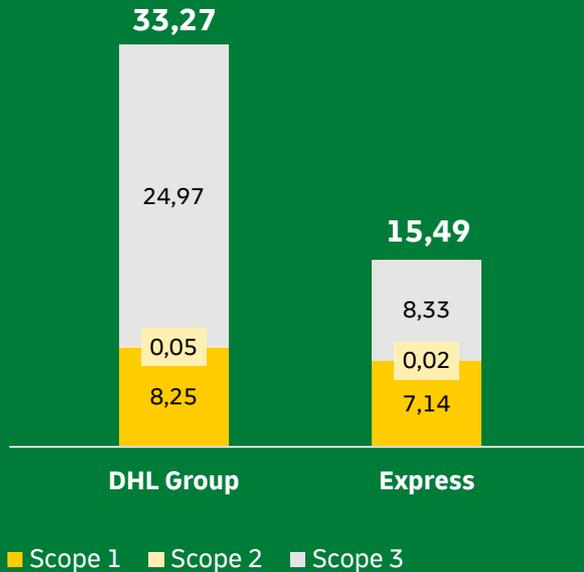


## DEKARBONISIERUNG IM FOKUS

# EXPRESS

### THG-Emissionen 2023

Mio. t CO<sub>2</sub>e



## Dekarbonisierungsmaßnahmen



- Angebot für nachhaltigen Flugkraftstoff (SAF) über GoGreen Plus → [GoGreen Plus](#)
- Ab 2020 regelmäßige SAF-Versorgung in Amsterdam und am Flughafen San Francisco  
Mittlerweile auf acht Flughäfen weltweit ausgeweitet
- 2023 SAF-Nutzung auf 72 kt erhöht



- 47 % der 295 Flugzeuge entsprechen dem höchsten Emissionsstandard CAEP/8
- Nutzungsdauer der Flugzeuge beträgt im Durchschnitt 15 – 25 Jahre
- 12 vollelektrische Flugzeuge des Typs Alice bestellt; Auslieferung ab 2027 erwartet



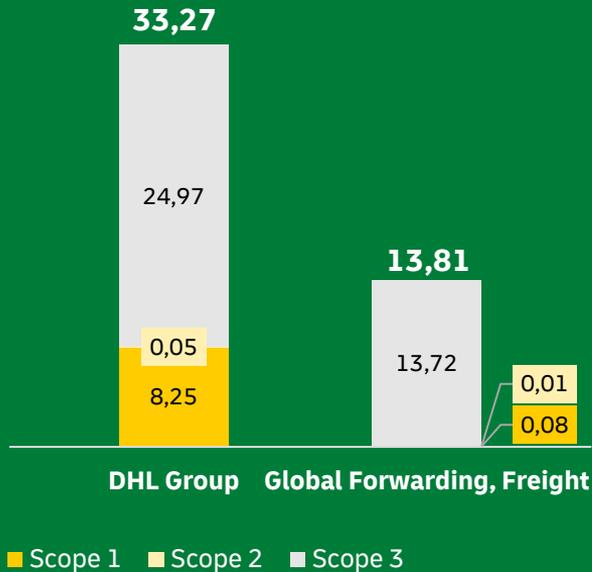
- Netz der Kooperationen mit Transportpartnern ausgebaut
- Ausbau der E-Fahrzeugflotte vorangetrieben und E-Trikes erweitert
- Einsatz innovativer, sauberer Technologien und erneuerbarer Energiequellen bei Planung und Bau von Standorten und Hubs

DEKARBONISIERUNG IM FOKUS

# GLOBAL FORWARDING, FREIGHT

THG-Emissionen 2023

Mio. t CO<sub>2</sub>e



## Dekarbonisierungsmaßnahmen



Global Forwarding, Freight treibt die Dekarbonisierung der Lieferkette durch starke Partnerschaften mit gleichgesinnten Industriepartnern voran.

### Luft- und Seefracht

Angebot nachhaltiger Kraftstoffe für Seefracht ab 2021, für Luftfracht ab 2022 (via Book & Claim) → [GoGreen Plus](#)

### Straßengüterverkehr

Dekarbonisierung durch den Einsatz alternativer Technologien ab 2023 (via Book & Claim)

### Schienntransport

Umweltschonende Schienenlogistiklösungen in ausgewählten Regionen verfügbar

### Emissionsberichte

Rund 1.000 Nutzer im Straßengüterverkehr. Global Forwarding bietet seinen Nutzern in Echtzeitdaten. → [GoGreen](#)

### Zusammenarbeit mit gleichgesinnten Partnern

Green-Carrier-Zertifizierungen schaffen Transparenz über die Nachhaltigkeit unserer Subunternehmer

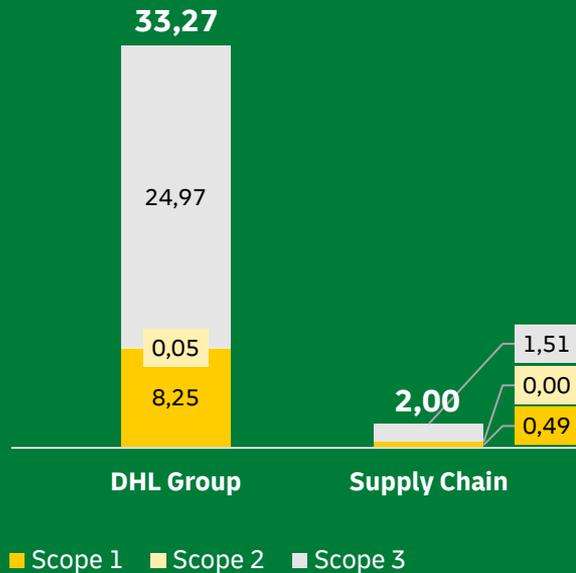


## DEKARBONISIERUNG IM FOKUS

# SUPPLY CHAIN

### THG-Emissionen 2023

Mio. t CO<sub>2</sub>e



## Dekarbonisierungsmaßnahmen

Supply Chain treibt die Dekarbonisierung in den Lieferketten mit einem hochmodernen, nachhaltigen Produktportfolio für CO<sub>2</sub>-neutrale Lagerhaltung, Transporte und Verpackung voran.

Es wurde eine Richtlinie für nachhaltige Transporte eingeführt, die den effektiven Einsatz nachhaltiger Antriebsarten und Kraftstoffe beschreibt.

### Nachhaltiger Transport

- Großbritannien: Tankstellen in Teilen von Diesel auf HVO (Hydrotreated Vegetable Oil, hydriertes Pflanzenöl) umgestellt
- Irland: Partner baut Biogaserzeugung auf, damit DHL Group Lkw mit nachhaltig produziertem Gas betanken können

### Lagerhaltung (Warehousing)

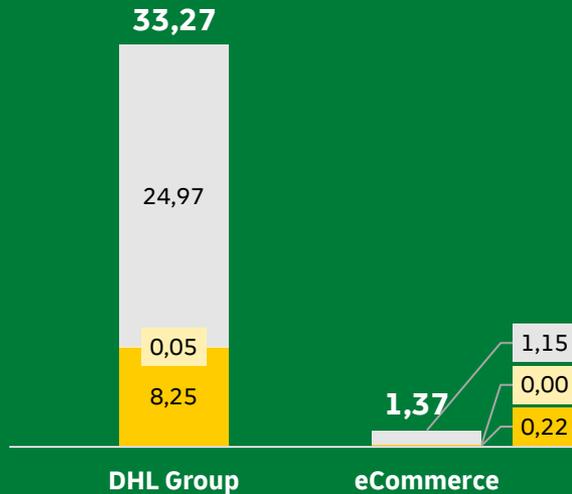
- Ausbau CO<sub>2</sub>-neutraler Lagerhäuser fortgesetzt
- 43 % der Standorte sind bereits CO<sub>2</sub>-neutral



DEKARBONISIERUNG IM FOKUS  
**ECOMMERCE**

**THG-Emissionen 2023**

Mio. t CO<sub>2</sub>e



■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3



**De karbonisierungsmaßnahmen**

- eCommerce fokussiert sich weiterhin auf den Ausbau der E-Fahrzeugflotte und die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen
- In den Niederlanden wird die Zustellung und Abholung auch durch die stärkere Nutzung von HVO klimafreundlich gestaltet



In den Niederlanden sind > 2.000 E-Fahrzeuge in der Zustellung im Einsatz.



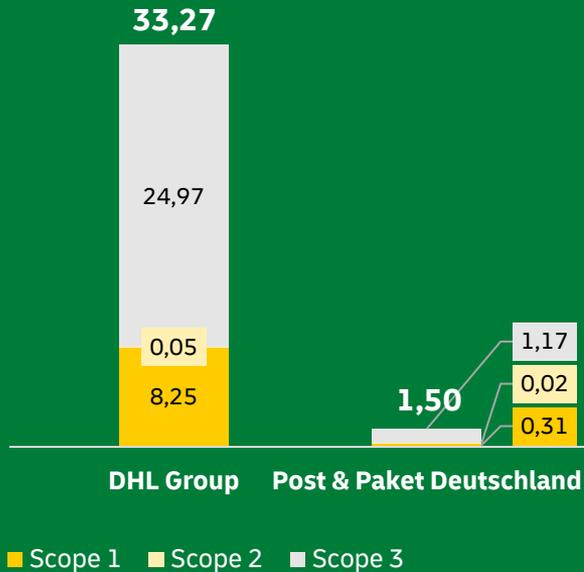
Polen und Indien nutzen bereits ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen.



# DEKARBONISIERUNG IM FOKUS POST & PAKET DEUTSCHLAND

## THG-Emissionen 2023

Mio. t CO<sub>2</sub>e



## Dekarbonisierungsmaßnahmen



### Elektroflotte

- Ausbau der E-Fahrzeugflotte fortgeführt
- Langstrecke: Einsatz von Lkw mit Gasantrieb (nachhaltig hergestelltes komprimiertes Gas, CNG)
- Rund 28.100 E-Fahrzeuge, 3.700 E-Trikes, 5.500 Fahrräder im Einsatz



### Packstationen

- Rund 13.000 Packstationen in Deutschland
- Der Ausbau wird fortgesetzt



### Regionale Lösungen

- Beispiel Berlin  
Einsatz eines solarbetriebenen Paketschiffes zwischen Spandau und Westhafen für den Transport von Paketsendungen



## Alternative Antriebsarten in der Fahrzeugflotte

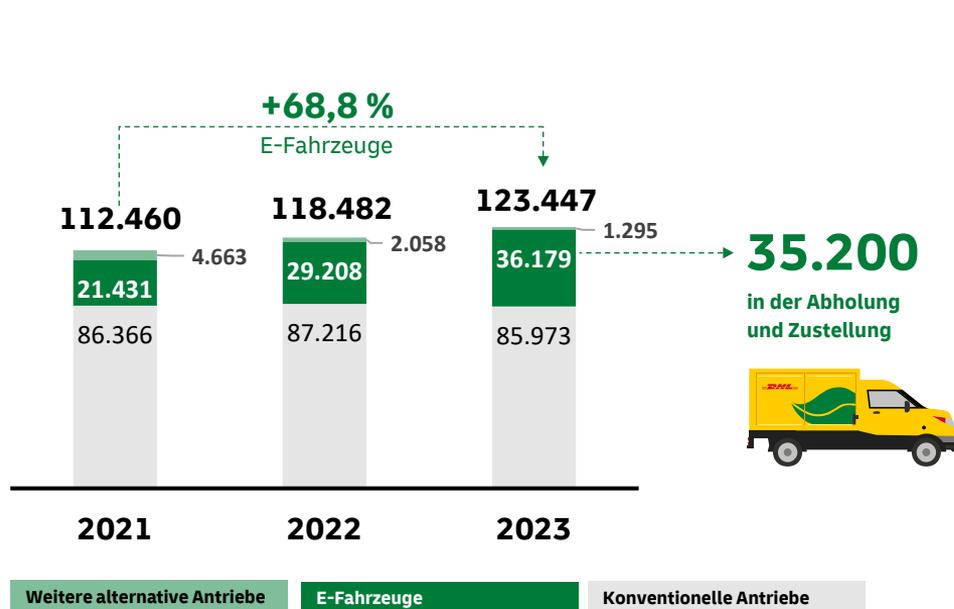
Anzahl Fahrzeuge



# ABHOLUNG UND ZUSTELLUNG ELEKTRIFIZIEREN

DHL Group modernisiert die Fahrzeugflotte kontinuierlich und stärkt den E-Antrieb als alternative Antriebsart in der Abholung und Zustellung. Bis 2030 soll der Anteil an E-Fahrzeugen 60 % betragen.

Auf der Langstrecke werden mit HVO- und gasbetriebene Lkw zunehmend als alternative Antriebsart eingesetzt.



**25.000** Fahrräder  
davon  
**14.000** E-Trikes  
**5.500** E-bikes





12.260  
Standorte weltweit



## GEBÄUDE WERDEN CO<sub>2</sub>-NEUTRAL

Bis 2030 werden alle neuen eigenen Gebäude durch den Einsatz von Technologien und Maßnahmen CO<sub>2</sub>-neutral<sup>1,2</sup> gestaltet:

- Nachhaltige und effiziente Heizsysteme
- Brennstoffe und Strom aus erneuerbaren Quellen
- Eigene Stromerzeugung
- Intelligente digitale Gebäudemanagementsysteme

Eine externe Zertifizierung erfolgt nach Größe und strategischer Bedeutung des Standorts. Wird der Standort im Auftrag betrieben, entscheidet der Kunde.



 **59 %**  
Energie aus  
erneuerbaren  
Quellen genutzt<sup>2</sup>

 **97 %**  
Strom aus  
erneuerbaren  
Quellen genutzt<sup>2</sup>

 **60 %**  
zertifizierte  
Standorte<sup>3</sup>  
(ISO 14001 und 50001)

 **1 %**  
Anteil an THG-  
Emissionen

1 Gemäß DHL-internem Rahmenwerk (angelehnt an World Green Buildings Council's Guidance, durch SGS zertifiziert). Abweichungen in begründeten Ausnahmefällen zulässig. CO<sub>2</sub>-neutrale Gebäude. | 2 Scopes 1 und 2. | 3 Enthält auch Standorte, die nur nach einer ISO zertifiziert sind.



# MASSNAHMEN ZUR CO<sub>2</sub>-NEUTRALEN GESTALTUNG



Gemäß dem internen DHL-Group-Rahmenwerk<sup>1</sup> werden neue eigene Standorte<sup>2</sup> durch Standardmaßnahmen CO<sub>2</sub>-neutral<sup>3</sup> gestaltet.



## Energie aus erneuerbaren Quellen

Solartaugliches Dach  
Photovoltaikanlage  
Zukauf von Energie aus erneuerbaren Quellen  
Batteriespeicher vorbereitet

## Effiziente Beleuchtung

LED-Beleuchtung mit smarterer Steuerung  
Vertikale Oberlichter

## Elektrizität

Ladeinfrastruktur für betriebliche Fahrzeuge  
Ladeinfrastruktur für Pkw  
Effiziente Transformatoren

## Heizen & Kühlen

Effiziente Heizung, Lüftung, Klimatisierung  
Natürliche Belüftung, automatisch Steuerung  
Sonnenschutz/Verschattung  
Effiziente Torabdichtung/ Luftdichtheit  
Schnelllauftore

## Gebäudeleittechnik & Messung

Gebäudeautomation  
Erfassung Hauptzähler  
Erfassung Unterzähler

## Umwelt

Regenwassernutzung  
Wassersparende Geräte

## Biodiversität

Nachhaltige Landschaftsplanung  
Weitere Maßnahmen

# ERWEITERTE MASSNAHMEN



Weitere Maßnahmen können gemäß dem internen DHL-Group-Rahmenwerk<sup>1</sup> zur CO<sub>2</sub>-neutralen<sup>2</sup> Gestaltung von Standorten<sup>3</sup> eingesetzt werden.



## Energie aus erneuerbaren Quellen

Windkraftanlage  
Batteriespeicher

## Effiziente Beleuchtung

Spezialanwendungen von Beleuchtung

## Heizen & Kühlen

Spezielle Formen der Wärmeerzeugung  
Verbesserte Wärmeverteilung  
Verbesserte Dämmung  
Nachhaltiges Kühlen  
Verbesserte Verglasung  
Solarwand zur Vorwärmung der Luft  
Solarreflektierendes Dach

## Gebäudeleittechnik & Messung

KI-gestützte Gebäudeautomation  
Erweiterte Gebäudeautomation

## Umwelt

Dachbegrünung  
Grauwassernutzung

## Elektrizität

Spezielle elektrische Infrastruktur

# GOGREEN PLUS PRODUKTE

Kunden können sich mit GoGreen Plus bewusst für nachhaltige Transportlösungen oder für den Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe entscheiden.

So wird DHL Group der Verantwortung gegenüber dem Klima und der Umwelt gerecht.



## Insetting mit GoGreen-Plus-Produkten

Insetting ermöglicht eine direkte Substitution fossiler Kraftstoffe durch nachhaltige Kraftstoffe. Damit wird Klima- und Umweltschutz in der eigenen Lieferkette möglich. [→ Exkurs](#)



### Luftfracht

Auf allen Handelsrouten ist der Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe möglich.



### Seefracht

Nachhaltige Kraftstoffe über myDHLi Quote + Book.



### Straßenfracht

Neben der Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe reduziert der Transport auf der Schiene die THG-Emissionen gegenüber dem herkömmlichen Lkw-Transport um 30 %.





# GOGREEN- PRODUKTE

Kunden können mit den GoGreen-Produkten ihre Lieferketten nachhaltig gestalten, ihren Fußabdruck ausgleichen oder sich Transparenz über den eigenen Fußabdruck verschaffen.



## Grüne Optimierung

- Lieferketten der Kundschaft optimieren, mit dem Ziel Emissionen zu vermeiden, Abfall und andere negative Umweltauswirkungen zu reduzieren



## Offsetting

- THG-Emissionen der Kunden werden durch zertifizierte Klimaschutzprojekte (Gold Standard) ausgeglichen
- Diese Kompensation wird nicht in die Emissionsberechnung von DHL Group einbezogen



## Emissionsberichte

- Transparenz über den Fußabdruck der Kunden schaffen
- Mit dem GoGreen Dashboard übergreifend über alle Transportmodi möglich



**GOGREEN**

# TRANSPARENZ VIA EMISSIONSBERICHT

Mit dem DHL GoGreen Dashboard bietet DHL Group seinen Kunden eine zentrale digitale Plattform zur Konsolidierung ihrer THG-Emissionen über alle Transportmodi hinweg. Zunächst können nur Großkunden das Dashboard nutzen. Zusätzliche Funktionen sind bereits in der Entwicklung und Zugang für weitere Kundengruppen in der Planung.

## Emissionsbericht: Das GoGreen Dashboard



## Zentrale Konsolidierung

THG-Emissionen der Kundentransporte werden an einer Stelle zusammengefasst, je Produkt und Transportmodus einzeln auswertbar.

### Konformität mit Standards

Abgestimmt auf ISO 14083 und das Rahmenwerk des GLEC<sup>1</sup>

### Visualisierung der Daten

Verschiedene Darstellungsformen der Daten

### Individualisierung

Filter nutzen oder interaktive Grafiken, Berichte zusammenstellen

### Ausführliche Berichte

Wesentliche Emissionsdaten und Aufschlüsselungen enthalten

### Aktualität

Daten werden monatlich aktualisiert, Zeiträume anpassbar

### Exportfunktion

Berichte und Tabellen in diversen Formaten exportierbar

<sup>1</sup> Global Logistics Emissions Council



# WEITERE THEMEN

**BIODIVERSITÄT**

**ABFALL & RECYCLING**

**WASSER**

**LÄRMBELASTUNG**



## WEITERE THEMEN

Diese Themen werden weder von DHL Group noch von den Stakeholdern als materiell für den Konzern bewertet.

Die Geschäftsmodelle des Konzerns verursachen keine materiellen Auswirkungen auf diese Aspekte.



## BIODIVERSITÄT

- Standortbasierte Analyse 2023 bestätigt: Standorte von DHL Group liegen meist in Gewerbegebieten oder Innenstädten und stellen keine unmittelbare Gefährdung für Naturschutzgebiete oder geschützte Tiere und Pflanzen dar
- Bei Neuplanungen von Standorten wird Biodiversität berücksichtigt
- Kraftstoffrichtlinie berücksichtigt Biodiversität bei der Herstellung von nachhaltigen Biokraftstoffen
- Die AGB von DHL Group schließen den Transport von geschützten Tier- und Pflanzenarten aus
- DHL Group unterstützt die Biodiversitätskonvention der Vereinten Nationen und ist Mitglied der United for Wildlife Transport Taskforce

### Best-Practice-Beispiel

**Logistik Hub Towcester,**  
Vereinigtes Königreich



- Einbeziehung aller relevanten Stakeholder in die Planung
- Umfangreiche Investitionen in den Straßenbau zur Verbesserung der funktionalen Kapazität
- Absenkung der Gebäude, um Auswirkungen auf die lokale Landschaft zu verringern
- Verbesserung der Landschaftsbepflanzung, damit sich das Gebäude besser in die natürliche Umgebung einfügt
- Einbeziehung von Initiativen zur Kontrolle des Lkw-Verkehrs am Arbeitsplatz und zur Förderung nachhaltiger Verkehrsmittel



## WEITERE THEMEN

Diese Themen werden weder von DHL Group noch von den Stakeholdern als materiell für den Konzern bewertet.

Die Geschäftsmodelle des Konzerns verursachen keine materiellen Auswirkungen auf diese Aspekte.

### ABFALLMANAGEMENT & RECYCLING

- Abfall vermeiden und Prozesse digitalisieren
- Recycling von Materialien und Kreislaufwirtschaft fördern
- Wartung und Entsorgung von Flugzeugen, Fahrzeugen oder IT-Ausstattung liegen in der Verantwortung von Herstellern oder externen Anbietern
- Wartungs- und Entsorgungsverträge fordern umweltfreundliche Prozesse
- Papierrichtlinie zur Beschaffung und ressourcenschonenden Verwendung von Papier

#### Best-Practice-Beispiel BIGBELT

- Verpackungslösung für Paletten
- Hülle kann > 500-mal verwendet werden



## WEITERE THEMEN

Diese Themen werden weder von DHL Group noch von den Stakeholdern als materiell für den Konzern bewertet.

Die Geschäftsmodelle des Konzerns verursachen keine materiellen Auswirkungen auf diese Aspekte.



### WASSER

- Nutzung beschränkt sich auf sanitäre Anlagen und Gebäudereinigung
- Wasser wird vorwiegend über die kommunale Wasserversorgung bezogen und über die öffentliche Kanalisation entsorgt
- Im Rahmen des Umweltmanagements werden Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs umgesetzt
- Sofern möglich, werden bei Neubaumaßnahmen Regenrückgewinnungsanlagen und effiziente Sanitäreanlagen installiert

### LÄRMBELASTUNG

- Gemeinsam mit Stakeholdern werden Lösungen zur Minderung durch von DHL Group verursachte Belastungen entwickelt
- Die Flotten von DHL Group werden kontinuierlich modernisiert
- Bereits 32 % der Flugzeuge von DHL Group entsprechen dem besten Lärmschutzstandard Chapter 14

# AUF DEM WEG ZUM BESTEN ARBEITGEBER FÜR ALLE

## BESTER ARBEITGEBER FÜR ALLE



GRUNDSÄTZE



UMWELT



**SOZIALE  
VERANTWORTUNG**



UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG



AUSBLICK



## BESTER ARBEITGEBER FÜR ALLE IM FOKUS

”

*Soziale Nachhaltigkeit bedeutet für uns Fokus auf gute Arbeitsbedingungen und eine Kultur des Respekts, der Inklusion und Vielfalt. Dies ist nicht nur gut für unsere Mitarbeitenden, sondern macht uns auch wirtschaftlich erfolgreich.“*

**– THOMAS OGILVIE**

Personalvorstand  
und Arbeitsdirektor



# GREMIEN UND RICHTLINIEN FÜR SOZIALE ASPEKTE

Strategie & Steuerung	Thematische Verantwortung					Berichterstattung & Controlling
<p><b>Sustainability Steering Board</b></p> <p>Laufende Kontrolle der Nachhaltigkeitsagenda</p> <p>Vorsitz: CEO, CFO, CHRO<sup>1</sup></p> <p><b>Sustainability Advisory Council</b> Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik</p>	<p><b>Operations Board</b></p> <p>Klima- und Umweltschutz</p> <p>Arbeitsschutz</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>Global Commercial Board</b></p> <p>Nachhaltige Produktpalette (GoGreen)</p> <p>Vorsitz: Express<sup>1</sup></p>	<p><b>HR Board</b></p> <p>Arbeitnehmerbelange</p> <p>Achtung der Menschenrechte</p> <p>Vorsitz: CHRO<sup>1</sup></p>	<p><b>Global Business Services Board</b></p> <p>Compliance</p> <p>Procurement</p> <p>Real Estate</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>IT Board</b></p> <p>Cybersicherheit</p> <p>Datenschutz</p> <p>IT-Systeme</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>Finance Board</b></p> <p>Kennzahlen</p> <p>Planung</p> <p>Chancen-/ Risikobewertung</p> <p>Materialitätsanalyse</p> <p>Berichterstattung</p> <p>Vorsitz: CFO<sup>1</sup></p>
<p><b>Thematische Gremien</b></p>	<p>Clean Operations Working Group</p> <p>OHS Committee</p>	<p>Steering Committee</p> <p>Commercialization Taskforce</p>	<p>LkSG<sup>2</sup> Council</p> <p>DEIB<sup>3</sup> Board</p> <p>H&amp;W<sup>4</sup> Forum</p>		<p>Information Security Committee</p>	<p>ESG Change Board</p> <p>Risk Committee</p>

**Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen**

**RELEVANTE RICHTLINIEN**

Verhaltenskodex | Grundsatzerklärung zu Menschenrechten | Statement zu Vielfalt & Inklusion | Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz | Erklärung zu Gesundheit und Wohlbefinden

<sup>1</sup> Vorstandsvorsitzender, Mitglieder des Vorstands Personal, Finanzen, Express. | <sup>2</sup> Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. | <sup>3</sup> Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit. | <sup>4</sup> Health & Wellbeing (Gesundheit & Wohlbefinden).

# BELEGSCHAFT WELTWEIT

Beschäftigte sind das höchste Gut.

DHL Group ist in der Logistikbranche eines der beschäftigungsstärksten Unternehmen der Welt.



## Belegschaft nach Regionen (Kopfzahl zum 31. Dez. 2023)

**594.396** Menschen

im Konzern beschäftigt<sup>1</sup>

davon  
**34,3 %** Frauen



**60,3 %**

**EUROPA**

**358.602** Beschäftigte

davon

**35,4 %** Frauen



**21,3 %**

**AMERIKAS**

**126.394** Beschäftigte

davon

**35,7 %** Frauen



**3,5 %**

**NAHER OSTEN/AFRIKA**

**21.066** Beschäftigte

davon

**26,3 %** Frauen



**14,9 %**

**ASIEN/PAZIFIK**

**88.334** Beschäftigte

davon

**29,8 %** Frauen



<sup>1</sup> Außerdem wurden 81.782 externe, weisungsgebundene Vollzeitkräfte an Standorten von DHL Group eingesetzt.

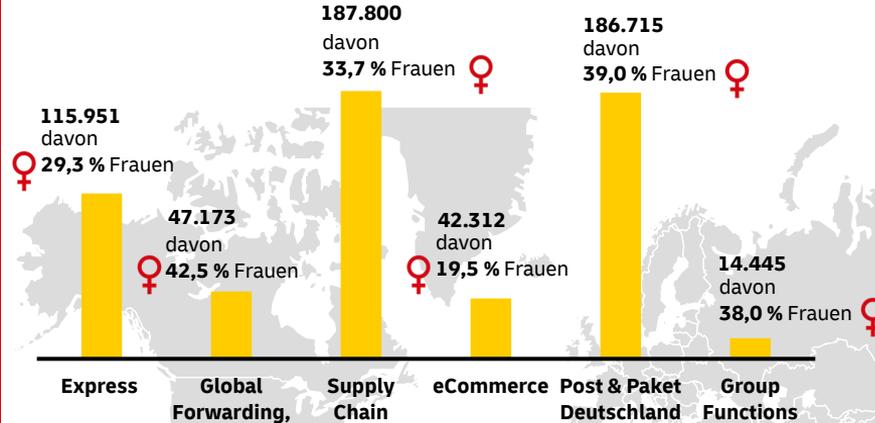


# BELEGSCHAFT WELTWEIT

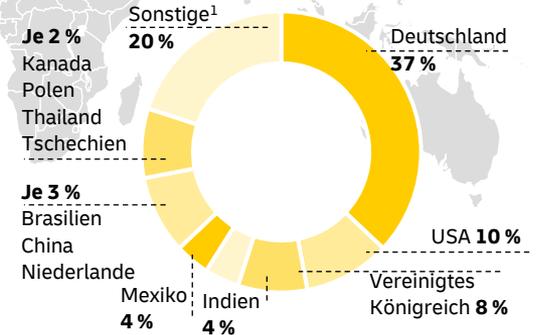
Beschäftigte sind das höchste Gut.

DHL Group ist in der Logistikbranche eines der beschäftigungsstärksten Unternehmen der Welt.

## Belegschaft nach Divisionen (Kopfzahl zum 31. Dez. 2023)



## Belegschaft nach Ländern (Kopfzahl zum 31. Dez. 2023)



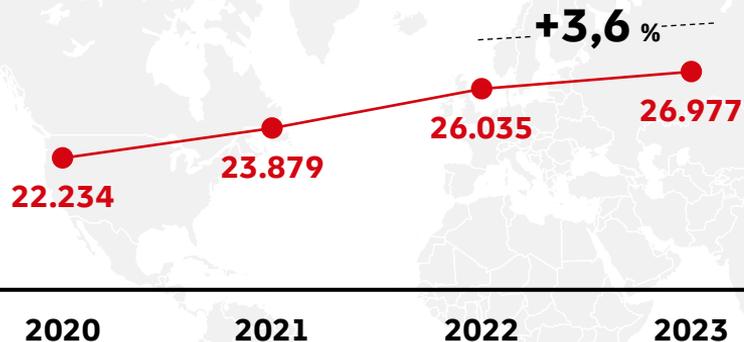
<sup>1</sup> 1 Länder mit einem Anteil von < 2 %.

## LEISTUNGS- BASIERTE VERGÜTUNG

Mit einem leistungsorientierten und marktüblichen Vergütungssystem<sup>1</sup> fördert DHL Group die Loyalität und Motivation der Beschäftigten.

### Entwicklung Personalaufwand

Mio. €



**74 %**

der Belegschaft erhalten Vergütung über Tarifverträge<sup>2</sup>.

**70 %**

der Beschäftigten partizipieren an den leistungs- und beitragsorientierten Altersversorgungsplänen.

<sup>1</sup> Die Vergütung umfasst das Grundgehalt und die vereinbarten variablen Vergütungselemente wie Bonuszahlungen. In vielen Ländern erweitert DHL Group das Angebot um leistungs- und beitragsorientierte betriebliche Altersversorgungssysteme. | <sup>2</sup> Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen oder gesetzliche Gehaltsanpassungen.



# BESTER ARBEITGEBER FÜR ALLE

DHL Group bietet ein offenes, diskriminierungsfreies und gesundes Arbeitsumfeld, in dem sich Beschäftigte individuell entwickeln können.

Anhand der steuerungsrelevanten ESG KPIs Mitarbeiterengagement, Frauenanteil im Management und der Unfallrate (LTIFR) pro 200.000 Arbeitsstunden<sup>2</sup> wird der Fortschritt gemessen.



**World's Best Workplaces  
Top Employer Europe**



## ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGTEN

### Beste Talente gewinnen und binden

**KPI:** Mitarbeiterengagement<sup>1</sup>

**Ziel 2025:** > 80 % konzernweit

### Frauen im Management

**KPI:** Frauenanteil im mittleren und oberen Management

**Ziel 2024:** 28,8 %

**Ziel 2025:** Mindestens 30 %

## VIELFALT & INKLUSION

### Sicheres Arbeitsumfeld schaffen

**KPI:** Unfallrate<sup>2</sup> pro 200.000 Arbeitsstunden (LTIFR)

**Ziel 2024:** Unfallrate<sup>2</sup> maximal 3,3

**Ziel 2025:** < 3,1

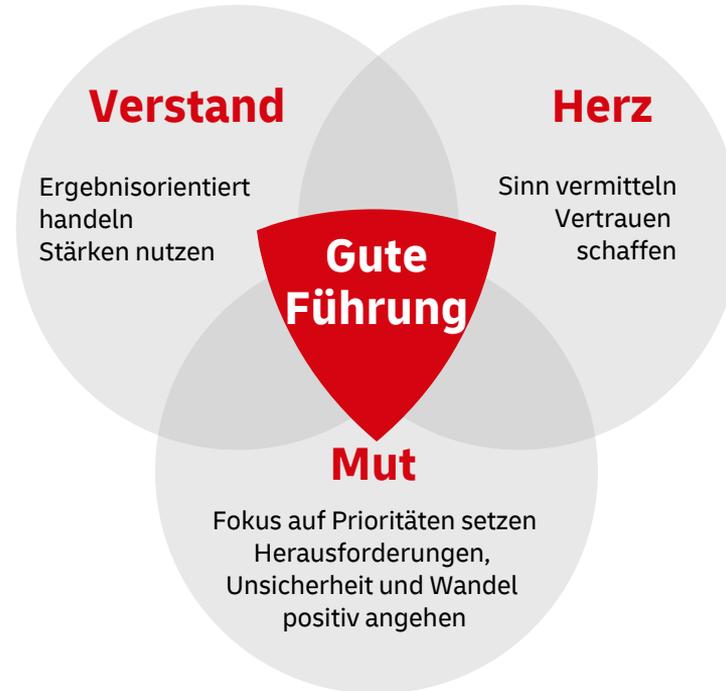
## GESUNDHEIT & SICHERHEIT

<sup>1</sup> Steuerungs- und vergütungsrelevant. Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar. | <sup>2</sup> Mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfall (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).



## Attribute der Führungskultur von DHL Group

Die Attribute sollen den Beschäftigten Orientierungshilfe geben, wie sie sich respektvoll und ergebnisorientiert im täglichen Umgang mit internen und externen Stakeholdern verhalten. Außerdem lernen sie, Herausforderungen positiv zu begegnen und sich auf die eigenen Stärken zu besinnen.



## VERSTAND, HERZ, MUT

Die Führungskultur von DHL Group hat zum Ziel, das Potenzial der Beschäftigten zu erkennen und zu fördern.

Mitarbeitende sollen in ihrem beruflichen Alltag nach diesen Prinzipien Entscheidungen treffen oder vorbereiten können.

Nicht immer gibt es nur eine Lösung!

## AKTIENPROGRAMM FÜR BESCHÄFTIGTE

Neben den Führungskräften können nun auch die Mitarbeitenden langfristig am Unternehmenserfolg teilhaben. DHL Group will damit auch die Bindung und Motivation fördern.

### Aktienprogramm für Mitarbeitende



2023 wurde ein weiteres Aktienprogramm entwickelt. Damit ermöglicht DHL Group den Beschäftigten, Aktien der Deutsche Post AG rabattiert zu erwerben.

Mit der Pilotierung möchte der Vorstand das Interesse und die Machbarkeit eines derartigen Programms testen.



In  
**12 Ländern**  
pilotiert

**15 %**  
Rabatt gegenüber  
Börsenkurs

**3.600 €**  
Jährliche Höchstgrenze,  
ohne Sperrfrist





## MASSNAHMEN



**ENGAGEMENT  
DER  
BESCHÄFTIGTEN**



**VIELFALT  
&  
INKLUSION**



**GESUNDHEIT  
&  
SICHERHEIT**

# ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGTEN

Motivierte und engagierte Mitarbeitende sind der größte Wettbewerbsvorteil.

Das Feedback der Beschäftigten wird genutzt, um beste Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit dem Ziel, Arbeitgeber erster Wahl zu sein, zu entsprechen.

Die Ergebnisse werden analysiert und es wird Handlungsbedarf identifiziert.

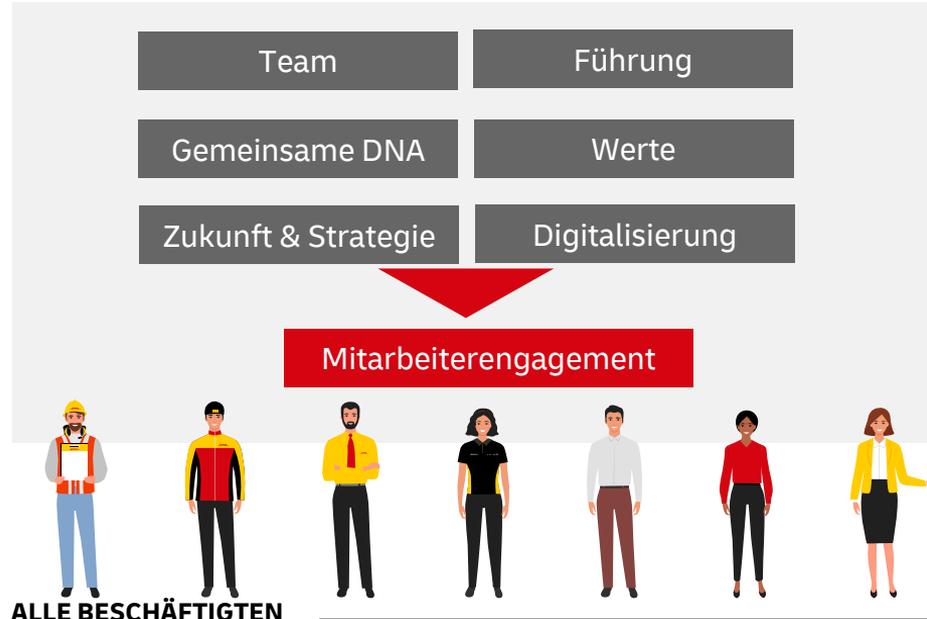
## Jährliche Befragung der Beschäftigten: Ermittlung Mitarbeiterengagement<sup>1</sup>



Alle Beschäftigten von DHL Group können jährlich die Strategie und Werte sowie die Arbeitsbedingungen anonym bewerten.

Aus der Analyse der jährlichen Befragung wird die Steuerungsgröße Mitarbeiterengagement abgeleitet, die in die Berechnung des Bonus von Vorstand und oberem Management einfließt.

### Kategorien der jährlichen Befragung



**77 %**

Beteiligung

**83 %**

Engagement bestätigt



**> 80 %**

Ziel 2025

**ALLE BESCHÄFTIGTEN**

<sup>1</sup> Steuerungs- und vergütungsrelevant. Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar.

## MOTIVIEREN DURCH ENTWICKLUNG

DHL Group bietet allen Beschäftigten<sup>1</sup> ein gezieltes und vielfältiges Schulungsangebot.

Mitarbeitende werden weiterentwickelt und befähigt, ihr Potenzial auszuschöpfen.

Das Angebot reicht von fachlichen und strategischen Trainings bis hin zur persönlichen Entwicklung. Ein Schwerpunkt liegt auch auf Konzepten für lebenslanges Lernen.

Die Trainings finden digital oder in Präsenz statt.



**4,7** Mio. Stunden

haben Beschäftigte für Trainings genutzt<sup>2</sup>



**216** Mio. €

Ausgaben für Weiterentwicklung getätigt (398 € pro FTE<sup>3</sup>)

<sup>1</sup> Unabhängig ob teil- oder vollzeitbeschäftigt. | <sup>2</sup> Nicht enthalten sind tätigkeitsbezogene Qualifizierungselemente wie Einweisung oder Dienstunterricht. | <sup>3</sup> Im Jahresdurchschnitt ohne Auszubildende und Trainees.



Soziale Verantwortung

LOGISTICS PROFESSIONAL



# SCHULUNGS- UND ENTWICKLUNGS-ANGEBOTE

## Zentrale Trainingsplattform für alle Beschäftigten (Auswahl)



### Fachliche Weiterentwicklung

- Certified Logistics Manager
- Certified International Specialist
- Certified Profi Akademie
- Einführung in Digitalisierung
- Weiterbildungen und Zertifizierungen

### Thematische Fortbildung

- Verhaltenskodex
- Menschenrechte achten
- Compliance Curriculum
- Datenschutz, Wettbewerbs-Compliance
- Sensibilisierung für Cybersicherheit
- GoGreen Specialist

### Persönliche Entwicklung

- Führen über die Grenzen von Kulturen hinweg
- Zeitmanagement
- Kommunikation
- Präsentationen



### Career Market Place

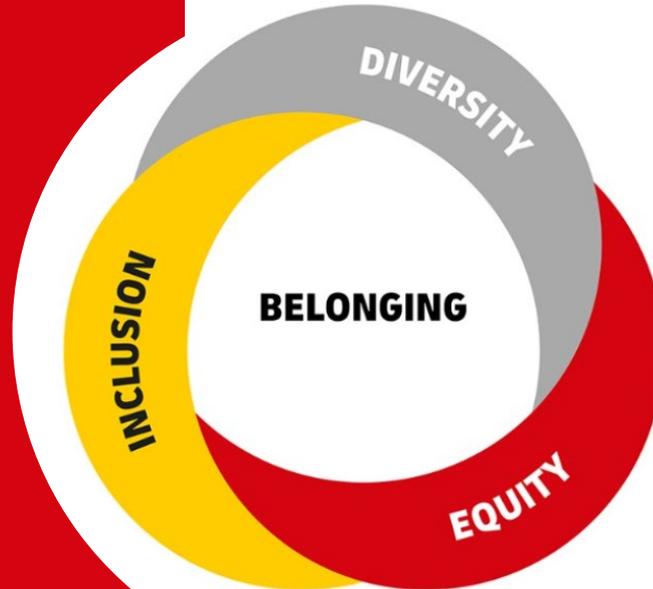
- Mitarbeitende legen Profil mit ihren Fähigkeiten und Entwicklungswünschen an
- Zur Weiterentwicklung von Beschäftigten, wird in Nachfolgeplanung berücksichtigt



# VIELFALT IST EINE STÄRKE

Vielfalt umfasst alle Unterschiede, die einzigartige Individuen ausmachen.

Dazu gehört auch, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund sowie mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven auf allen Ebenen einer Organisation zusammenzubringen.



Ein Gefühl der Zugehörigkeit schaffen und jede Form von Diskriminierung ablehnen



Gegenseitigen Respekt üben, vertrauensvoll zusammenarbeiten



Vakante Positionen werden ausschließlich nach Qualifikation besetzt

## MEHR ALS VIELFALT UND INKLUSION

DHL Group vereint Menschen aus vielen Kulturkreisen und kulturellen Hintergründen.

DHL Group bietet ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, ihre Individualität entfalten können und sich an keinem Tag anders geben müssen, als sie tatsächlich sind.

### Diversity-Management

Die Ausrichtung des Diversity-Managements umfasst neben Vielfalt und Inklusion auch die Themenbereiche Chancengerechtigkeit und Zugehörigkeit. Konzepte zur Mitarbeiterbindung werden kontinuierlich weiterentwickelt.

- **Förderung von Frauen im Management**

Weibliche Nachwuchskräfte werden gezielt gefördert, um sie für den nächsten Karriereschritt vorzubereiten.

- **Beschäftigte mit Behinderungen**

Menschen mit Behinderungen gibt DHL Group eine berufliche Perspektive.

- **LGBTIQ+**

Individuelle berufliche Ziele sollen unabhängig von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erreicht werden können. Erfahrungsaustausch wird über das interne Netzwerk RainbowNet ermöglicht.

#### Employee Resource Groups

Beschäftigte können sich für eine vielfältige, integrative Arbeitsatmosphäre engagieren. Pilotierung in vier Ländern gestartet.



Beschäftigte

65,7 % ♂

34,3 % ♀

14.014

Mitarbeitende mit Behinderung in Deutschland<sup>1</sup>

41 Jahre

Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Konzern

179

Nationalitäten an Standorten in Deutschland

# GESCHLECHTER- VIELFALT

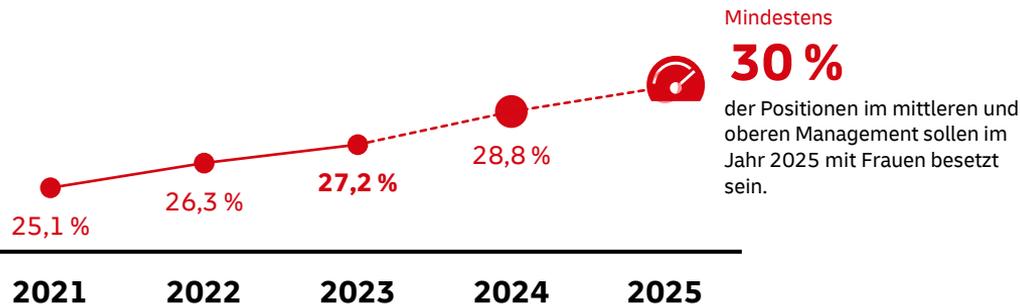
Der Fokus liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Mit diversen Initiativen und Programmen werden weibliche Beschäftigte auf den nächsten Karriereschritt vorbereitet.

Diese Angebote werden durch Coaching oder Mentoring abgerundet und um Erfahrungsaustausch über interne Netzwerke ergänzt.



## Frauenanteil in mittleren und oberen Führungspositionen<sup>1</sup>



### Beispiel einer konzernweiten Initiative

Im Rahmen von „Shift up a Gear“ werden weibliche Nachwuchskräfte für Führungspositionen ganzheitlich gefördert.

- Karriereweg reflektieren, Weichen für eine Führungsposition stellen
- Individuelle Entwicklung fördern, Repertoire der Führungsinstrumente erweitern
- Konzernübergreifende Vernetzung mit Führungskräften im mittleren und oberen Management
- Weiterführende Aufgaben im Rahmen der Nachfolgeplanung übernehmen



<sup>1</sup> Steuerungsrelevant.



## BEST-PRACTICE-BEISPIELE

### USA – Vielfalt

DHL Group<sup>1</sup> berücksichtigt vielfältige Lieferanten (von Frauen, Veteranen, Minderheiten, Behinderten oder LGBTQ+-Personen geführte Unternehmen) in Einkaufs- und Ausschreibungsprozessen.

An einem Standort<sup>2</sup> in Texas wird bereits 30 % des Vertragsvolumens an diese Lieferanten vergeben.

### Mexiko – Vielfalt

Gruppe 70-jähriger Praktikanten eingestellt: Die Praktikanten werden von ihren Teams, Führungskräften und der Personalabteilung kontinuierlich unterstützt und weitergebildet.

### Brasilien – Vielfalt

Gemeinsame Projekte mit Kunden im Consumer-Sektor zur Förderung der Beschäftigung von Frauen als Fahrerinnen.

### Deutschland – Inklusion und Integration

DHL Hub Köln  
Menschen aus dem Autismusspektrum werden zum Kontrollpersonal für Fracht und Post ausgebildet.

Integration

Geflüchteter wurde 2018 als Verbundzusteller an einem Zustellstützpunkt eingestellt. Bereits 2023 wurde er zum Teamleiter befördert.

### Indien – Inklusion

Bereits >150 Menschen mit Behinderungen werden bei DHL Group beschäftigt, davon 30 mit Sprach- und Hörbehinderungen sowie Behinderungen im Bewegungsapparat.

### Kenia – Integration

Praktika für geflüchtete Frauen aus afrikanischen Ländern zur Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten.

# SICHERES ARBEITS- UMFELD SCHAFFEN

Die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz haben zentrale Bedeutung und sind deshalb in den beiden Verhaltenskodizes für Beschäftigte und Geschäftspartner verankert.

Die Prävention von Unfällen in der Abholung und Zustellung ist besonders herausfordernd. Denn äußere Faktoren können nur bedingt beeinflusst werden.

## Managementsystem nach ISO 45001



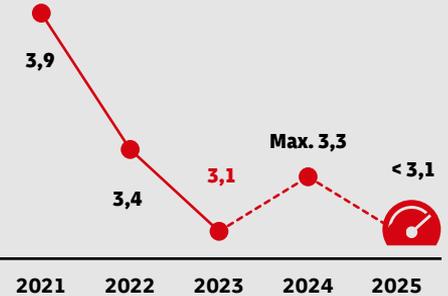
## Prävention von Unfällen

- Ursachen analysieren, dokumentieren
- Gefahrenstellen kennzeichnen
- Gefährdungspotenzial am Arbeitsplatz beurteilen
- Sicherheitstrainings und Unterweisungen durchführen

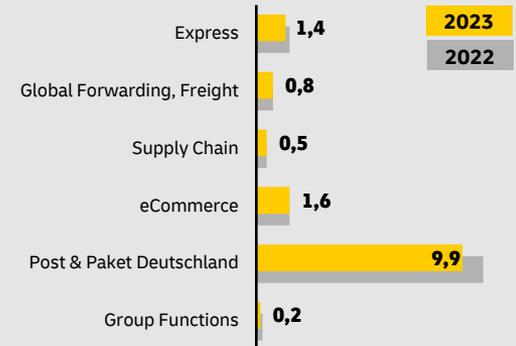
<sup>1</sup> Steuerungsrelevant. Pro 200.000 Arbeitsstunden; mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfall (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).



## Entwicklung der Unfallrate (LTIFR)<sup>1</sup>

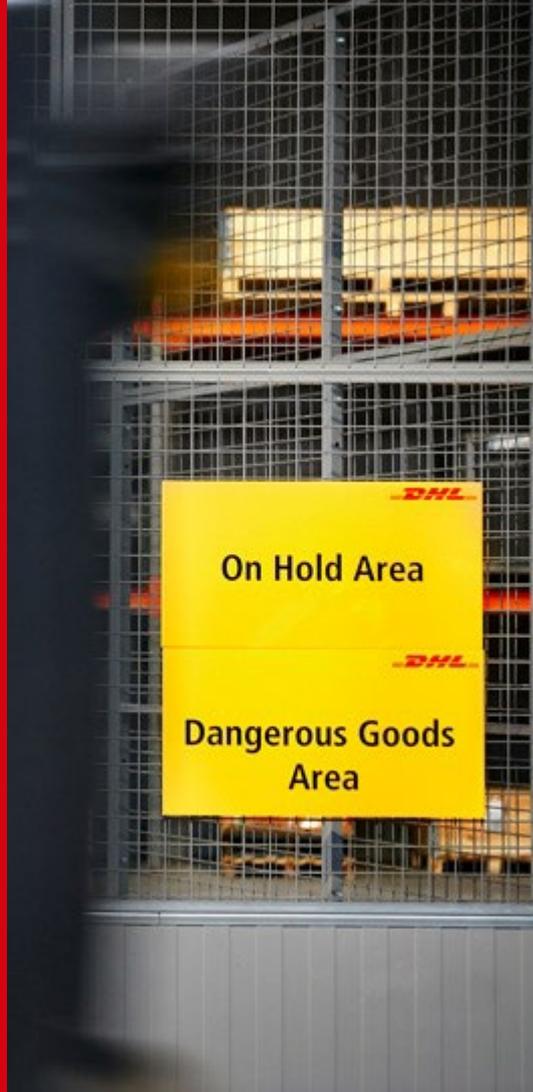


## LTIFR<sup>1</sup> nach Divisionen



# GEFÄHRLICHE GÜTER UND MATERIALIEN

Die Sicherheit der Beschäftigten und die Risikominimierung stehen stets an erster Stelle. Der Transport von Gefahrgut erfolgt gemäß den AGB und ist eine der Kompetenzen von DHL Group.



Gefahrgut muss korrekt deklariert, verpackt und gekennzeichnet sein



Nur speziell ausgebildete Beschäftigte dürfen mit Gefahrgut umgehen



An den Standorten sind Sicherheitsberatende für Gefahrguttransporte (Dangerous Goods Safety Advisors) vor Ort



Transport und Lagerung von Gefahrgut erfolgt gemäß Sicherheits- und Gefahrgutvorschriften<sup>1</sup>

# GESUNDHEIT & WOHLBEFINDEN

DHL Group versteht Gesundheit als einen Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als die Abwesenheit von Krankheit.

Arbeit kann eine wesentliche Quelle der Zufriedenheit und damit der Gesundheit sein.

Bei DHL Group ist ein gesunder Arbeitsplatz ein Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte zusammenarbeiten, um das Wohlbefinden aller zu fördern.

## Maßnahmen für Gesundheit & Wohlbefinden

Beschäftigten und ihren Familien bietet DHL Group mit dem Employee-Benefit-Programm:

- Versicherungsschutz und finanzielle Absicherung im Falle von Tod oder Invalidität
- Krankenversicherungsleistungen

Der Chief Medical Officer berät den Vorstand zu allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- zur Entwicklung physischer und psychischer Krankheitsbilder im Arbeitskontext
- zu Konzepten zum Umgang mit epidemischen oder pandemischen Risiken

Die Erklärung zu Gesundheit und Wohlbefinden ergänzt die Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

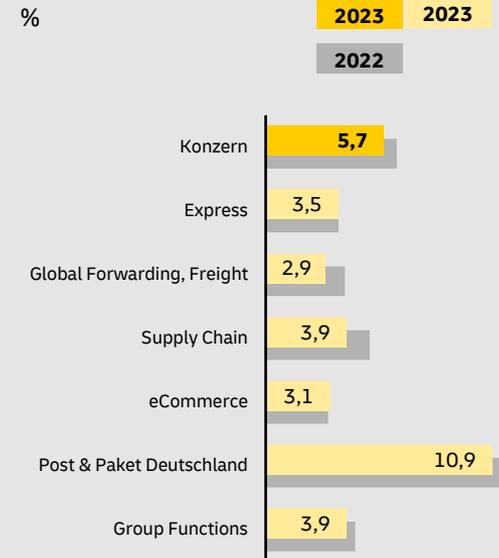
Fachleute und Führungskräfte aus allen Divisionen beraten und diskutieren im Health & Wellbeing Forum.

**280.000** Beschäftigte in > 100 Ländern

Employee Benefit Programm



## Entwicklung Krankenstand





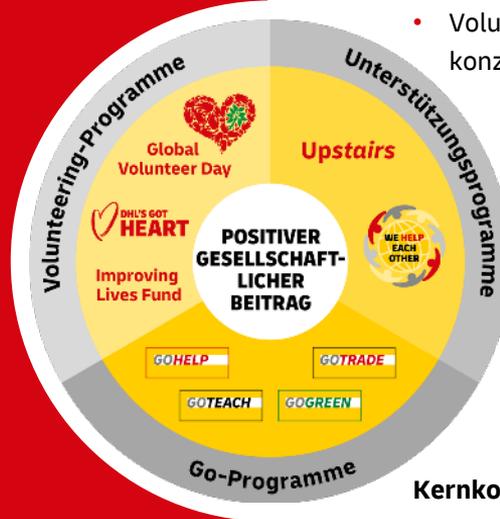
**GESELLSCHAFTLICHES  
ENGAGEMENT  
CORPORATE CITIZENSHIP**

**Disaster  
Response  
Team**



# BEITRAG ZUR GESELLSCHAFT LEISTEN

Durch die Corporate-Citizenship-Programme wird weltweit eine positive Wirkung für die Gesellschaften entfaltet.



## Volunteering der Beschäftigten fördern

- Ganzjährig zur Teilnahme am Global Volunteer Day (GVD) ermutigen
- Volunteering-Projekte finanziell fördern durch konzernweite und divisionale Hilfsfonds

## Beschäftigte unterstützen

- Stipendien für Kinder von Beschäftigten (UPstairs)
- Beschäftigte spenden für Beschäftigte in Notlagen nach Naturkatastrophen (We Help Each Other)

## Kernkompetenzen nutzen

- GoHelp: Katastrophenmanagement
- GoTeach: Berufschancen verbessern
- GoGreen: Umwelt schützen
- GoTrade: Globalen Handel erleichtern

## PRINZIPIEN DER GO-PROGRAMME

Die Go-Programme gehen über reine Wohltätigkeit hinaus und folgen vier Leitprinzipien, um Wirkung zu entfalten.

### Mehrwert für die Gesellschaft schaffen

- Einen nachhaltigen Beitrag für Gesellschaft und Umwelt im Einklang mit den UN SDGs vor Ort leisten

### Mehrwert für den Konzern schaffen

- Die Go-Programme tragen zur Stärkung der Reputation des Konzerns und zur Attraktivität als Arbeitgeber bei

### Stärken & Kompetenzen nutzen

- Die globale Reichweite und lokale Präsenz sowie die Kompetenzen, die Erfahrung, das Wissen und die Zeit der Beschäftigten einbringen

### Kooperieren mit Partnern

- Durch enge Kooperationen mit Partnerorganisationen entfalten die Go-Programme eine nachhaltige Wirkung
- Den Austausch von Know-how und die Nutzung von Technologie mit anderen Unternehmen fördern



**78** % der Beschäftigten

bestätigen ihren Stolz auf den gesellschaftlichen Beitrag des Konzerns.<sup>1</sup>

**> 100.000** Beschäftigte

engagieren sich jedes Jahr in Volunteering-Aktivitäten.

**UN SDGs 4, 5, 8, 11, 13, 17**

Die Programme leisten zu diesen SDGs einen Beitrag.

### Partnerorganisationen

- GoHelp: Vereinte Nationen (UN OCHA, UNDP, World Food Program)
- GoTeach: SOS-Kinderdörfer, Teach For All
- GoTrade: BMZ, GIZ, USAID, ITC, eTrade Alliance

## 4 GO-PROGRAMME

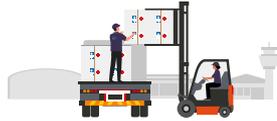
Mit den Go-Programmen werden die Stärken von DHL Group und die Kompetenzen der Beschäftigten vor Ort eingebracht.

Das Engagement von DHL Group wird extern<sup>1</sup> mit "integriert" bewertet, der höchstmöglichen Bewertung. Darin wurden Strategie, Ressourcen, Umsetzung und Ergebnis bewertet.



### Globalen Handel fördern

- Mit der Expertise in Handel und Logistik ermöglicht DHL Group nachhaltiges Wachstum in Schwellen- und Entwicklungsländern und trägt zum Abbau von Handelsbarrieren bei
- Der Fokus liegt auf der Vereinfachung von grenzüberschreitendem Handel und darauf, kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) in die Lage zu versetzen, ihr Potenzial zu steigern



### Katastrophenmanagement

- Logistische Abläufe nach Naturkatastrophen optimieren und für zeitnahe und kostenlose Unterstützung an Flughäfen sorgen (Disaster Response Teams - DRT)
- Verfahren und Notfallpläne entwickeln, Flughafenpersonal schulen, um Engpässen an Flughäfen bei Hilfslieferungen vorzubeugen (Get Airports Ready for Disaster - GARD)

### Berufschancen verbessern

- Die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen verbessern
- Beschäftigte vermitteln ihnen nötige Fähigkeiten und bereiten sie auf die Arbeitswelt vor
- Außerdem leistet DHL Group einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in Deutschland



### Umwelt schützen

- Beschäftigte im Klima- und Umweltschutz schulen und in Konzernmaßnahmen aktiv einbinden
- Gemeinsam mit anerkannten Organisationen werden jährlich 1 Million Bäume gepflanzt

# VORBILD FÜR VERANTWORTUNGS- VOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG SEIN



GRUNDSÄTZE



UMWELT



SOZIALE  
VERANTWORTUNG



UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG



AUSBLICK



## VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

”

*Transparenz und Glaubwürdigkeit der ESG-Berichterstattung sind für DHL Group absolut entscheidend. Darum engagieren wir uns für die Entwicklung europäischer und globaler Berichtsstandards zur Nachhaltigkeit.“*

**– MELANIE KREIS**  
Finanzvorstand



# GREMIEN & RICHTLINIEN FÜR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Strategie & Steuerung	Thematische Verantwortung				Berichterstattung & Controlling	
<p><b>Sustainability Steering Board</b></p> <p>Laufende Kontrolle der Nachhaltigkeitsagenda</p> <p>Vorsitz: CEO, CFO, CHRO<sup>1</sup></p> <p><b>Sustainability Advisory Council</b> Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik</p>	<p><b>Operations Board</b></p> <p>Klima- und Umweltschutz</p> <p>Arbeitsschutz</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>Global Commercial Board</b></p> <p>Nachhaltige Produktpalette (GoGreen)</p> <p>Vorsitz: Express<sup>1</sup></p>	<p><b>HR Board</b></p> <p>Arbeitnehmerbelange</p> <p>Achtung der Menschenrechte</p> <p>Vorsitz: CHRO<sup>1</sup></p>	<p><b>Global Business Services Board</b></p> <p>Compliance</p> <p>Procurement</p> <p>Real Estate</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>IT Board</b></p> <p>Cybersicherheit</p> <p>Datenschutz</p> <p>IT-Systeme</p> <p>Vorsitz: CEO<sup>1</sup></p>	<p><b>Finance Board</b></p> <p>Kennzahlen</p> <p>Planung</p> <p>Chancen-/ Risikobewertung</p> <p>Materialitätsanalyse</p> <p>Berichterstattung</p> <p>Vorsitz: CFO<sup>1</sup></p>
<p><b>Thematische Gremien</b></p>	<p>Clean Operations Working Group</p> <p>OHS Committee</p>	<p>Steering Committee</p> <p>Commercialization Taskforce</p>	<p>LKSG<sup>2</sup> Council</p> <p>DEIB<sup>3</sup> Board</p> <p>H&amp;W<sup>4</sup> Forum</p>		<p>Information Security Committee</p>	<p>ESG Change Board</p> <p>Risk Committee</p>

**Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen**

## RELEVANTE RICHTLINIEN

Verhaltenskodex | Verhaltenskodex für Lieferanten | Grundsaterklärung zu Menschenrechten | Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik | Informationssicherheitsrichtlinie | Konzerndatenschutzrichtlinie

<sup>1</sup> Vorstandsvorsitzender, Mitglieder des Vorstands Personal, Finanzen, Express. | <sup>2</sup> Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.



## VERTRAUENS- WÜRDIGER PARTNER

DHL Group erbringt Leistungen im Einklang mit anwendbarem Recht und eigenen Werten.

Der Fortschritt wird anhand der beiden steuerungsrelevanten ESG KPIs Cybersicherheits-Rating und Anteil gültiger Schulungszertifikate Compliance-Schulungen gemessen.

Außerdem liegt der Fokus auf der Achtung der Menschenrechte.

### CYBERSICHERHEIT

#### Kompetenz in Cybersicherheit sicherstellen

**KPI:** Externes Cybersicherheits-Rating<sup>1</sup>

**2023:** 750 von 820 erreichbaren Punkten erzielt

**Ziel 2024:** Mindestens 690 Punkte

### COMPLIANCE

#### Führungskräfte zu Compliance schulen

**KPI:** Gültige Schulungszertifikate Compliance-Schulung<sup>2</sup> im mittleren und oberen Management

**2023:** 98,6 % gültige Schulungszertifikate

**Ziel 2024:** 98 % gültige Schulungszertifikate

### MENSCHENRECHTE

#### Menschenrechte achten (Belegschaft und Lieferkette)

**KPIs (Belegschaft):** Schulungsgrad im mittleren und oberen Management, Vor-Ort-Prüfungen, Interne Audits mit Bezug zu Menschenrechten

**KPIs (Lieferkette):** Einkaufsausgaben mit akzeptiertem Verhaltenskodex für Lieferanten, Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüfen, Interne Audits

<sup>1</sup> Steuerungs- und vergütungsrelevant seit 1. Jan. 2023. | <sup>2</sup> Steuerungsrelevant. Umfasst Schulung zum Verhaltenskodex, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Wettbewerbskonformität und Datenschutz.



## MASSNAHMEN



**COMPLIANCE**



**CYBER-  
SICHERHEIT**



**MENSCHEN-  
RECHTE**

# COMPLIANCE-MANAGEMENT

DHL Group bekennt sich zu den maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und -gesetzen und ist Mitglied der Partnering Against Corruption (PACI)-Initiative des Weltwirtschaftsforums.

## Compliance-Management-System (CMS)

### Aufgaben des CMS

- Maßnahmen konzernweit implementieren
  - Einheitliche Mindeststandards konzernweit verankern
- Entsprechende Aktivitäten werden durch die divisionalen Compliance Officer begleitet.



### Korruption & Bestechung vermeiden

Die Compliance-Schulung besteht aus dem Core Compliance Curriculum (Anti-Korruption, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Datenschutztraining.

Diese Schulung ist für Führungskräfte verpflichtend.

**98,6 %**

gültige Schulungszertifikate Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management<sup>1</sup>

**219**

Audits der internen Revision durchgeführt

<sup>1</sup> Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren.



## RICHTLINIEN & HINWEISE GEBEN

Mit den internen Richtlinien sowie den begleitenden Schulungen werden die Beschäftigten darin unterstützt, Situationen zu erkennen, die die Integrität des Unternehmens gegenüber Dritten infrage stellen könnten.



### Richtlinien gelten auf allen Ebenen und für alle Mitarbeitenden

- Verhaltenskodex: Definiert die Regeln für integriertes Verhalten der Beschäftigten
  - Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik<sup>1</sup>: Präzisiert diese Regeln. Auch der Umgang mit Spenden und Zuwendungen an politische Parteien oder staatliche Einrichtungen wird darin geregelt.
  - Verhaltenskodex für Lieferanten: Geschäftspartner werden darüber zur Einhaltung derselben Standards verpflichtet.



### Professionelles Hinweisgebersystem (Whistleblower Hotline)

- Mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Richtlinien können rund um die Uhr über das Compliance-Hinweisgebersystem von Beschäftigten oder Dritten gemeldet werden.<sup>2</sup>
- Meldungen werden konzernintern in einem standardisierten Prozess auf einen möglichen Verstoß untersucht und aufgeklärt. Informationen dazu fließen in die regelmäßige Compliance-Berichterstattung an den Vorstand sowie an den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein.



## INFORMATIONEN UND SYSTEME SCHÜTZEN

DHL Group schützt die Informationen des Konzerns, der Geschäftspartner und der Beschäftigten sowie die IT-Systeme vor unbefugten Zugriffen, Manipulationen oder Datenmissbrauch.

### Das Cybersicherheitsmanagement

- Das IT Board legt die Strategie fest, definiert und steuert konzernweit Schutzmaßnahmen
- Chief Information Security Officers überwachen und bewerten laufend Risiken
- Zugang zu Systemen und Daten erhalten ausschließlich Beschäftigte, die diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen
- Systeme und Daten werden regelmäßig gesichert, kritische Daten in den Rechenzentren repliziert
- Regelmäßige Software-Updates schließen mögliche Sicherheitslücken und stellen die Funktionalität sicher
- Belegschaft wird für mögliche Risikobereiche mit Phishing-Simulationen sensibilisiert
- Sicherheitsstandard von DHL Group wird regelmäßig durch die externe Rating-Agentur BitSight bewertet



## ISO 27001

IT-Rechenzentren sind zertifiziert.

## ISO 27002

Prozesse und Richtlinien basieren auf diesem Standard.

### Cybersicherheits-Rating<sup>1</sup>

**750 Punkte**

von 820 erreichbaren Punkten erzielt



**Ziel 2024:**  
Mindestens **690 Punkte**

<sup>1</sup> Steuerungs- und vergütungsrelevant.

# MENSCHENRECHTE ACHTEN

Mit der Grundsatzklärung zu Menschenrechten<sup>1</sup> legt DHL Group den Schwerpunkt auf die für die Geschäftsmodelle relevanten Menschenrechte fest.

Mit dem Managementsystem wird sichergestellt, dass diese Erklärung in der Belegschaft umgesetzt wird, zudem werden damit die Sorgfaltspflichten (Due Diligence) beachtet.



## Managementsystem zur Achtung der Menschenrechte



Mögliche Verstöße können rund um die Uhr über das Hinweisgebersystem (Whistleblower Hotline) gemeldet werden. Meldungen werden unternehmensintern in einem standardisierten Prozess auf einen möglichen Verstoß untersucht und aufgeklärt.

<sup>1</sup> Berücksichtigt die Prinzipien des UN Global Compact und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). | <sup>2</sup> Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.



### Fokus von DHL Group

- Keine Kinder- und Zwangsarbeit
- Vielfalt und Inklusion
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Arbeitsbedingungen
- Datenschutz und Umweltschutz

**99,5 %**

Zertifizierungsquote im mittleren und oberen Management

### LkSG<sup>2</sup> Council

Überwacht die Umsetzung der Maßnahmen in der Belegschaft und der Lieferkette.

## RISIKOPOTENZIAL IDENTIFIZIEREN

Vor-Ort-Prüfungen werden im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses zur Achtung der Menschenrechte an Standorten durchgeführt.

Die Auswahl der Länder und der Standorte erfolgt risikobasiert und berücksichtigt interne und externe Kriterien.<sup>1</sup>

2023

**> 30** Tochtergesellschaften in 10 Ländern durch SMETA<sup>2</sup>-zertifizierte Mitarbeitende überprüft.

**53** interne Audits mit Bezug zu Menschenrechten durch die Konzernrevision durchgeführt.

## Vor-Ort-Prüfungen im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses seit 2013



<sup>1</sup> Intern: z. B. Anzahl von Beschäftigten; Extern: Verisk Maplecroft (Human Rights Index) oder Vorschläge der Gewerkschaftsbündnisse. | <sup>2</sup> Sedex Members Ethical Trade Audit.

## STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

Von den Lieferanten erwartet DHL Group einen messbaren Beitrag zur nachhaltigen Logistik, zur sozialen Verantwortung und zur verantwortungsvollen Unternehmensführung.



### Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette

Der Lieferantenkodex<sup>1</sup> spiegelt die ethischen, sozialen und ökologischen Standards von DHL Group wider.

- Der Kodex ist verbindlicher Bestandteil der Beziehungen mit Lieferanten, einschließlich Subunternehmer
- Im Einkauf Beschäftigte werden regelmäßig geschult, um sie für ein frühzeitiges Erkennen potenzieller Risiken in der Lieferantenbasis zu sensibilisieren
- Das Risikopotenzial für Lieferanten wird auf Basis der Einkaufskategorien (Materialgruppen) ermittelt
- Einfluss auf die Risikobewertung haben 46 Risikotypen innerhalb von acht Risikodomänen<sup>2</sup>
- Die endgültige Einstufung des Risikopotenzials basiert auf der Bewertung der Wahrscheinlichkeit und möglicher Auswirkungen

<sup>1</sup> Verhaltenskodex für Lieferanten. | <sup>2</sup> ESG (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung), ökonomische, technische, rechtliche, politische Risiken sowie Cybersicherheit.



**> 35** Mrd. €

Einkaufsausgaben mit akzeptiertem Verhaltenskodex für Lieferanten

**> 4.000**

Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft



## LIEFERANTEN BEWERTEN

Mit dem Auswahlprozess wird sichergestellt, dass bereits bei der Ausschreibung ausschließlich Anbieter zur Angebotsabgabe eingeladen werden, die den Werten von DHL Group entsprechen.

Dieser Prozess basiert auf einem standardisierten Beurteilungsverfahren, das interne und externe Kriterien wie die von Transparency International (Corruption Perceptions Index) berücksichtigt.



### Lieferantenportal

- Vermittelt klare Erwartungen an Geschäftspartner
- Auswahlprozess wird vorgestellt:  
Bewerbungsformular, Mindeststandards, Supplier Diversity-Programm (USA)
- Das Trainingsmodul bietet die Möglichkeit, sich mit dem Lieferantenkodex vertraut zu machen
- Zugang zum Compliance-Meldesystem: Mögliche Verstöße gegen Richtlinien oder gesetzliche Vorgaben oder Cybersicherheitsvorfälle können gemeldet werden

# LIEFERANTENKODEX VERPFLICHTET

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist ein verbindlicher Bestandteil der Beziehungen mit den Lieferanten.

Mit Unterzeichnung verpflichtet sich der Lieferant, die Standards von DHL Group einzuhalten und in der eigenen Lieferkette umzusetzen.

## Inhalt des Verhaltenskodex für Lieferanten



Kinder unter 15 Jahren werden nicht beschäftigt



Vielfalt & Inklusion fördern



Umweltschutzgesetze, -regelungen und -standards einhalten



Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei



Nationale und internationale Antikorruptionsgesetze einhalten



Betriebliche Kontinuität sicherstellen



Vergütung & Arbeitszeiten auf Basis von nationalen Gesetzen und Branchenstandards zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten



Gesetze und Regelungen zum Datenschutz einhalten



Kontinuierliche Verbesserung durch proaktiven Austausch zu innovativen Ideen



Vereinigungsfreiheit/ Tarifverhandlungen sicherstellen



Bestimmungen zum Arbeits- & Gesundheitsschutz einhalten



Konfliktmineralien im Einklang mit Gesetzen und Due-Diligence-Verpflichtungen verwenden



## WEITERE THEMEN

**CHANCEN & RISIKEN**

**STEUERSTRATEGIE**

**TRANSPARENZ &  
KONTROLLE**

**CORPORATE GOVERNANCE**

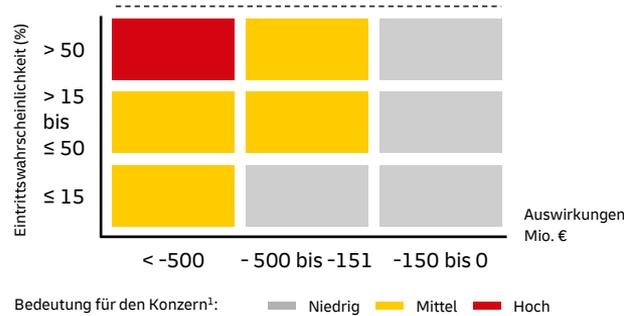


# CHANCEN UND RISIKEN AUS DER NACHHALTIGKEIT

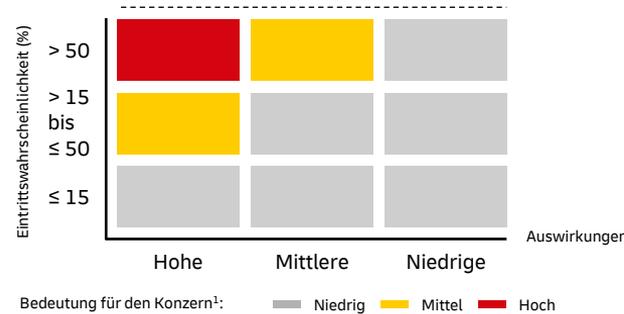
Das Chancen- und Risikomanagement erfolgt im Konzerncontrolling und schließt auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte sowie eine Szenarioanalyse ein.

## Einstufung von Risiken

### Quantitative Risiken



### Qualitative Risiken



<sup>1</sup> Hoch: Auswirkung tendenziell auf den Gesamtkonzern; Mittel: Auswirkung tendenziell auf Ebene eines Unternehmensbereichs; Niedrig: tendenziell lokale Auswirkung.



### ESG-Risiken von mittlerer Bedeutung<sup>1</sup> für den Konzern

- Risiko operativer Restriktionen aufgrund des Klimawandels (qualitativ)
- IT-Sicherheitsvorfall (quantitativ)
- Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Flugkraftstoffen (quantitativ/qualitativ)
- CO<sub>2</sub>-Steuer (qualitativ)
- Restriktion von THG-Emissionen (qualitativ)

# CHANCEN UND RISIKEN AUS DEM KLIMAWANDEL

Physische und transitorische Risiken aus dem Klimawandel werden zusätzlich zum Standardprozess anhand einer Szenarioanalyse nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ermittelt.

## Szenarioanalyse nach den Empfehlungen der TCFD



### BETRACHTETE RISIKEN

#### PHYSISCHE RISIKEN<sup>1</sup>

##### Akute Risiken

- Tropische Stürme
- Überflutungen

##### Chronische Risiken

- Zunahme von Niederschlägen
- Belastung durch Hitze
- Anstieg des Meeresspiegels
- Zunahme von Trockenheit
- Belastung durch Brände

#### TRANSITORISCHE<sup>2</sup> RISIKEN

- Aus Regulierung und Richtlinien
- Durch Technologie
- Verändertes Marktverhalten
- Reputation

### Ergebnis der Szenarioanalyse

#### Keine wesentlichen physischen<sup>1</sup>

##### Risiken identifiziert:

- Die Standorte haben ein begrenztes Risiko durch sich verschlechternde Klimaszenarien
- Flexible Geschäftsmodelle ermöglichen es, Vermögenswerte anzupassen und zu verlagern

#### Wesentliche transitorische<sup>2</sup> Risiken

##### identifiziert:

- Operative Restriktionen aufgrund des Klimawandels
- Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Flugkraftstoffen
- Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung (CO<sub>2</sub>-Steuer)
- Restriktion von THG-Emissionen

<sup>1</sup> Szenario für physische Risiken: RCP-Szenarien 2.6, 4.5, 8.5 (Representative Concentration Pathways, repräsentative Konzentrationspfade) des Weltklimarats. |

<sup>2</sup> Szenario für transitorische Risiken: Sustainable Development Scenario der Internationalen Energieagentur (IEA).

## KONZERNWEITE STEUERSTRATEGIE

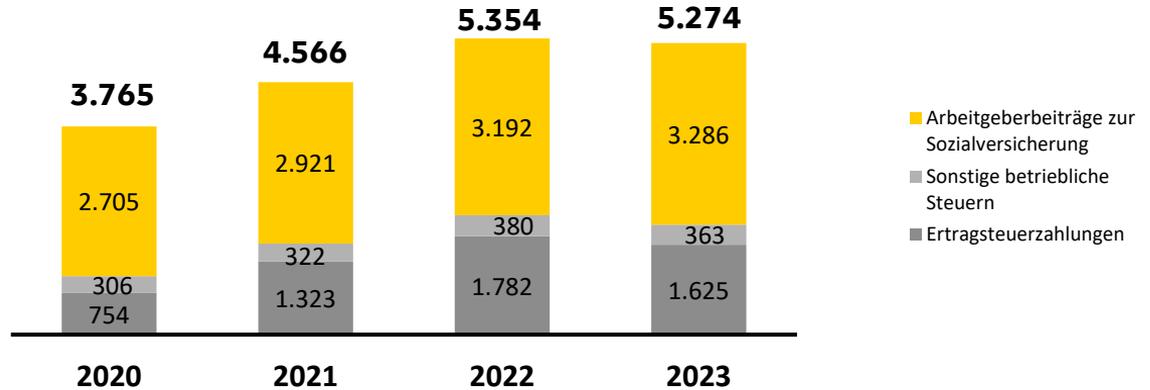
Steuerzahlungen von DHL Group tragen auch dazu bei, Armut zu verringern und zu beseitigen sowie Ungleichheit zu reduzieren.<sup>1</sup>

Ein weltweites Netzwerk von Steuerfachleuten sorgt in einem komplexen steuerlichen Umfeld dafür, dass geltende Vorschriften eingehalten werden.

<sup>1</sup> In den Ländern, in denen DHL Group operativ tätig ist.

### Steuern und Sozialabgaben

Mio. €



#### Die Steuerleitlinien

- DHL Group ist ein verantwortungsvoller Steuerzahler und sorgt für die weltweite Einhaltung der Steuerstrategie
- Steuern werden dort gezahlt, wo DHL Group operativ tätig ist und Mehrwert schafft
- Risikobereitschaft: Keine künstlichen Steuerstrukturen schaffen
- Steuergesetze einhalten und deren Bestimmungszweck umsetzen
- Mit Steuerbehörden und Steuerberatern abstimmen, um mögliche Unsicherheiten zu verringern



# EFFEKTIVITÄT DER KONTROLLEN UND PROZESSE PRÜFEN

Die Konzernrevision prüft die Effektivität des Risikomanagementsystems, der Kontrollen sowie der Führungs- und Überwachungsprozesse und trägt zu deren Verbesserung bei.

Im Auftrag des Vorstands werden geplante oder anlassbezogene unabhängige Prüfungen bei allen Konzerngesellschaften und in der Konzernzentrale durchgeführt.

## Konzernrevision



- Ergebnisse der Prüfungen und Maßnahmenvereinbarungen mit den untersuchten Organisationseinheiten und deren Leitung besprechen
- Der Vorstand wird regelmäßig informiert; der Aufsichtsrat erhält jährlich eine Zusammenfassung

**219**

Audits durchgeführt

davon **53**

Audits mit Bezug zur Achtung von Menschenrechten



# INTERESSEN WAHRNEHMEN, TRANSPARENZ SCHAFFEN

Wo immer es Vorschriften zur Transparenz über Lobbying-Aktivitäten gibt, werden diese vollständig eingehalten. Zudem wird über Art, Umfang und Finanzierung der Tätigkeiten zur Wahrnehmung von Interessen berichtet.

## Transparenz über Lobbying-Aktivitäten

DHL Group unterhält Konzernrepräsentanzen in Berlin, Brüssel, Washington und Peking und veröffentlicht die Ausgaben für Lobbying im Lobbyregister des Deutschen Bundestags, im EU-Transparenzregister und in den USA. In China existiert kein entsprechendes Register.

Den Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, im Namen von DHL Group zu spenden.<sup>1</sup>

Beschäftigte werden aber nicht daran gehindert, im Rahmen geltender Gesetze ihre Rechte auszuüben. Zum Beispiel dürfen sie in den USA sogenannte Political Action Committees (PACs) organisieren.



<sup>1</sup> Gemäß Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik.

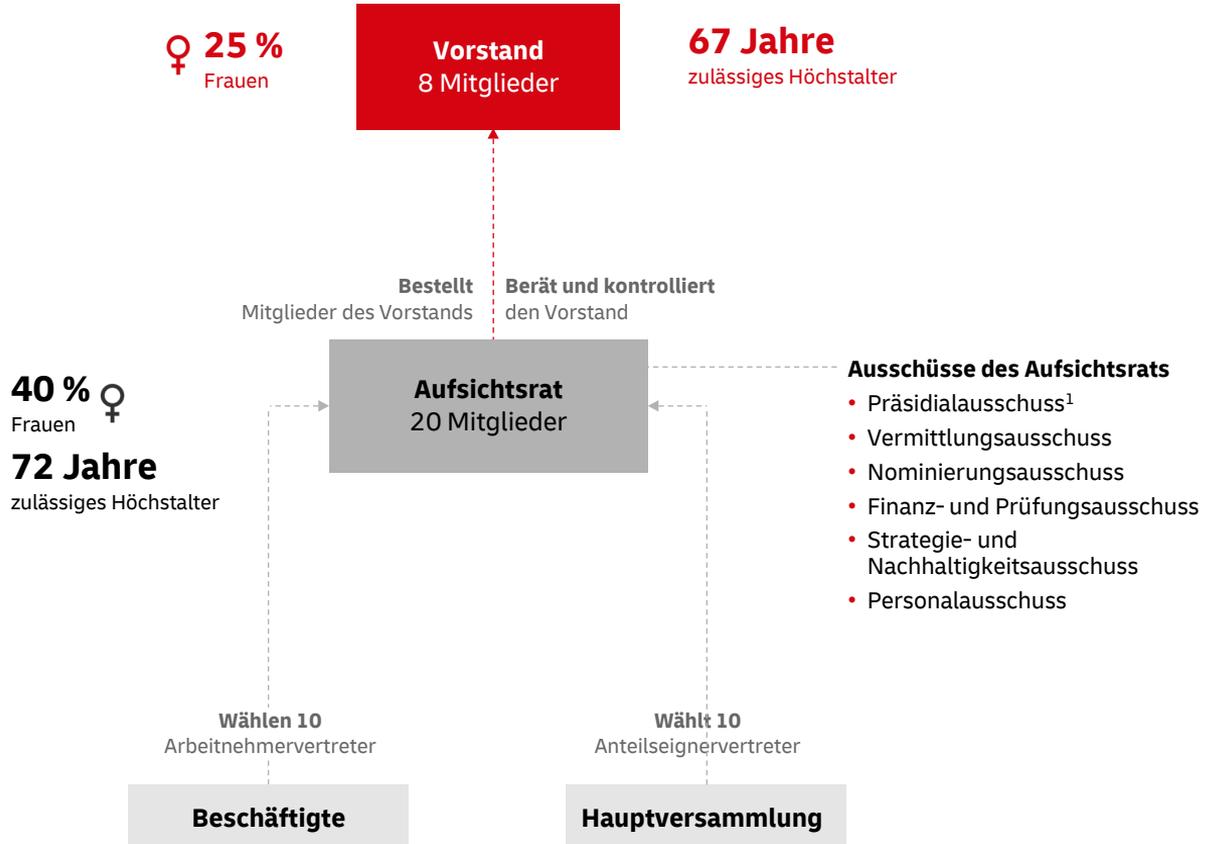


# DUALES FÜHRUNGSSYSTEM

Als deutsche börsennotierte Aktiengesellschaft hat die Deutsche Post AG ein duales Führungssystem.

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Er wird vom Aufsichtsrat bestellt, überwacht und beraten.

## Duale Führungsstruktur



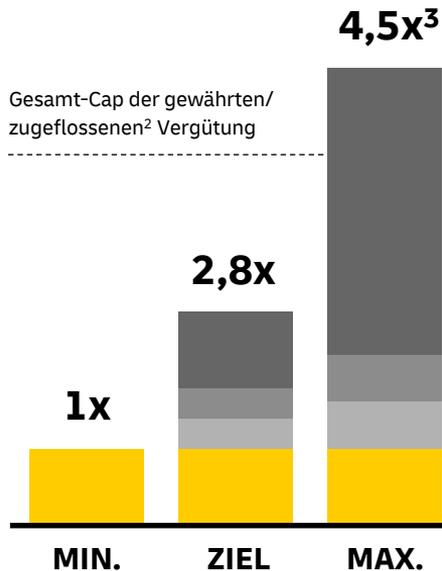
<sup>1</sup> Auch zuständig für die Vergütung des Vorstands.



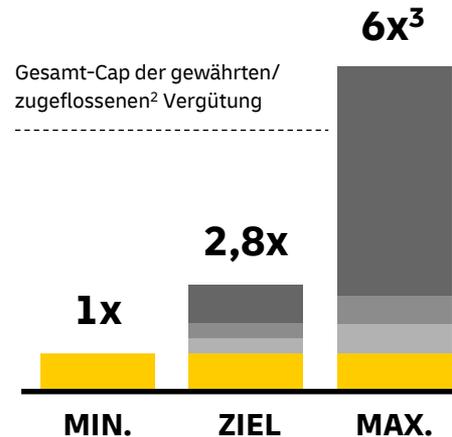
# BANDBREITE DER VORSTANDS- VERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung<sup>1</sup> besteht aus der festen jährlichen Vergütung (Grundgehalt) sowie der variablen Vergütung (langfristige Komponente, Mittelfristkomponente („Deferral“), Jahreserfolgsvergütung).

## Vorstandsvorsitzender



## Ordentliche Vorstandsmitglieder



Gesamtvergütung<sup>1</sup>

Variable Vergütung

■ Langfristige Komponente

■ Mittelfristkomponente (Deferral)

■ Jahreserfolgsvergütung

Feste jährliche Vergütung

■ Grundgehalt

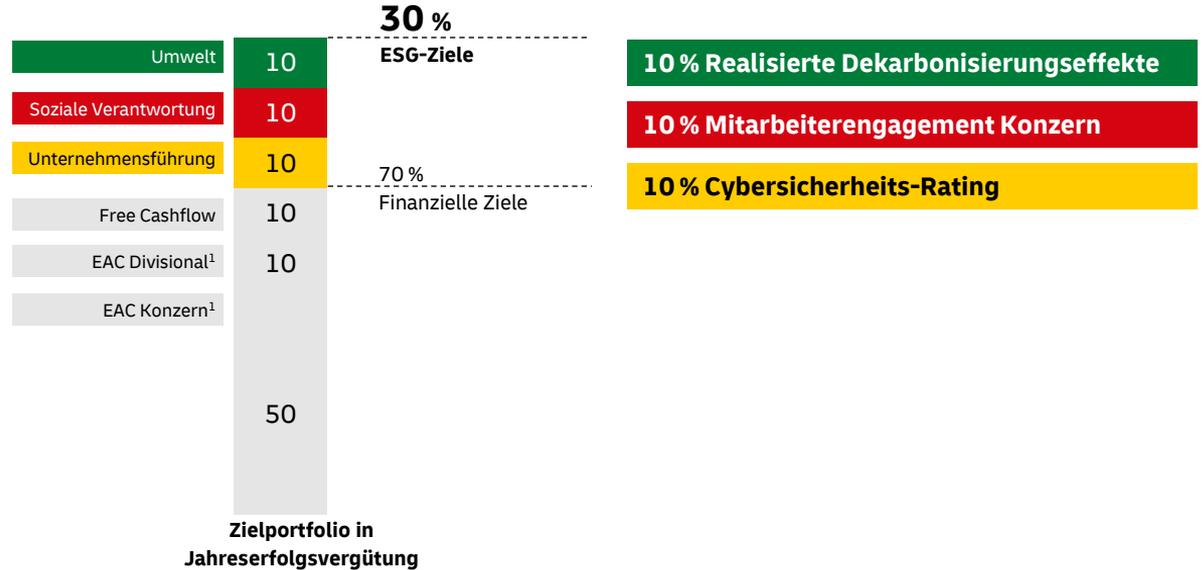
<sup>1</sup> Ohne betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen. | <sup>2</sup> Ab 2022. | <sup>3</sup> Seit 2022 kann die Jahreserfolgsvergütung einschließlich der Mittelfristkomponente bei außergewöhnlichen Umständen um bis zu 20 % gesenkt oder erhöht werden (Bonus-/ Malus-Option). Im Falle einer Erhöhung liegt die Maximalvergütung bei 4,7 (Vorstandsvorsitzender)/ 6,2 (ordentliche Vorstandsmitglieder).

# ESG-ZIELE IN DER VORSTANDS-VERGÜTUNG

Die ESG-Ziele sind vollständig in der Vorstandsvergütung verankert.

Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden ESG-Kennzahlen auch in die jährliche Bonusberechnung für Führungskräfte im oberen Management einbezogen.

## Gewichtung variable Vergütung



### Zahlungsplan für Jahresefolgsvergütung und Mittelfristkomponente<sup>2</sup>

- 50 % Folgejahr, soweit die Kriterien für die Jahresefolgsvergütung erreicht wurden
- 50 % der erreichten Jahresefolgsvergütung werden nach weiteren zwei Jahren ausgezahlt<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Die Gewichtung des Konzern-EAC (EBIT after Asset Charge) beträgt für die Vorstandsmitglieder der Unternehmensbereiche 50% und das EAC des jeweils verantworteten Unternehmensbereichs 10%. Für die übrigen Vorstandsmitglieder wird das Konzern-EAC mit 60% gewichtet. | <sup>2</sup> Deferral. | <sup>3</sup> Die Mittelfristkomponente wird nur dann ausgezahlt, wenn das EAC-Ziel während der Nachhaltigkeitsphase erreicht wird, das heißt, wenn mindestens die Kapitalkosten verdient wurden.



# LANGFRIST-KOMPONENTE DER VORSTANDS-VERGÜTUNG

Die Langfristkomponente stellt die Barvergütung dar, die an die Aktienkursentwicklung des Unternehmens gebunden ist.

Die Teilnahme am Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) erfordert ein Eigeninvestment von 10 % des Jahresgrundgehalts.

## 1 – Zuteilung des LTIP

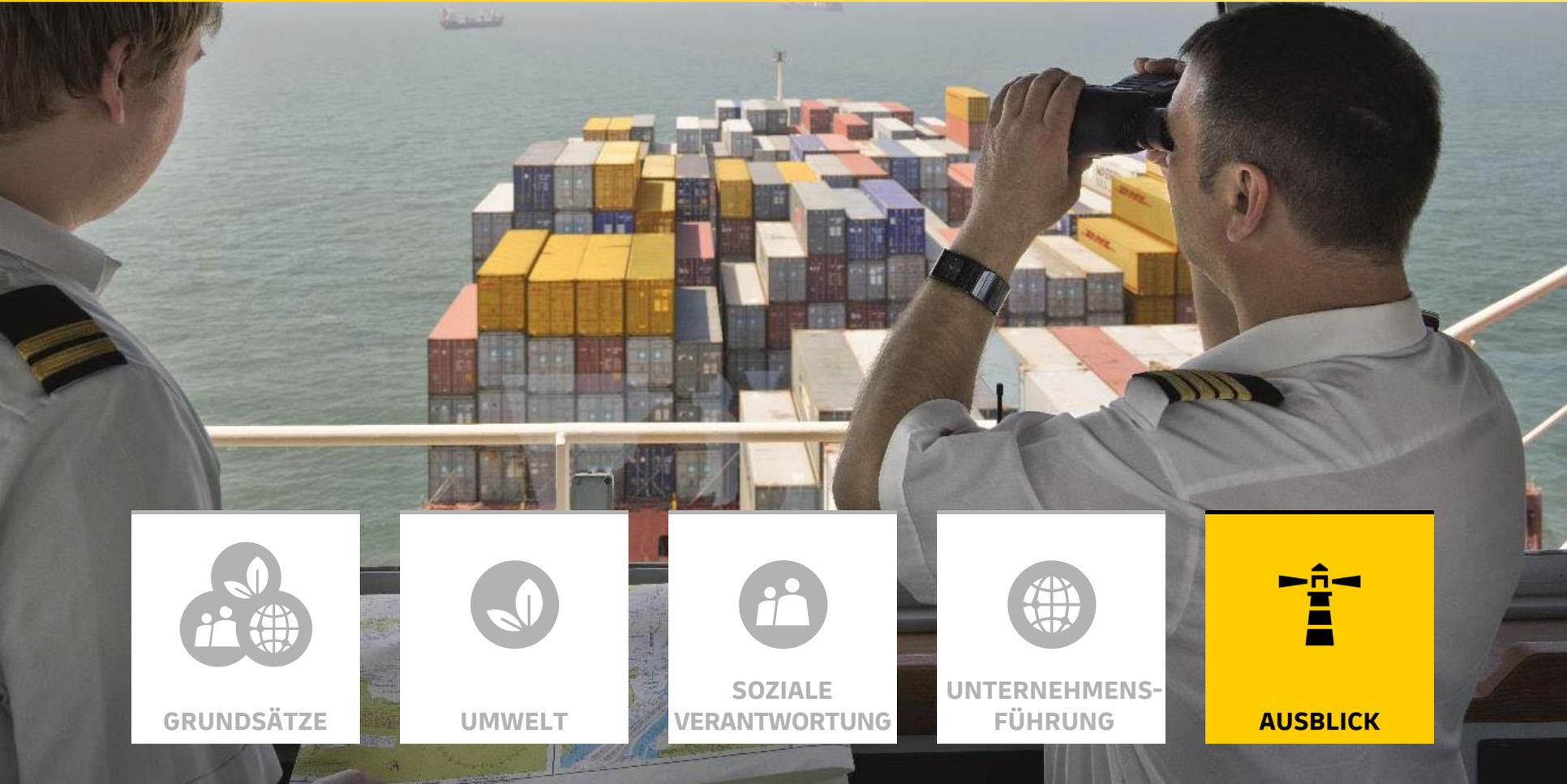
**100 %**  
des jeweiligen  
Jahresgrundgehalts  
am Stichtag der  
Zuteilung

## 2 – Ausübbar Optionen

Erfolgsziele SAR <sup>1</sup>	Hürden	Anzahl ausübbar SAR <sup>1</sup>
<b>Performance gegenüber STOXX Europe 600</b>	+10 %	1/6
	+0 %	1/6
<b>Absolute Aktienkurssteigerung</b>	+25 %	1/6
	+20 %	1/6
	+15 %	1/6
	+10 %	1/6

- 4-jähriger Erdienungszeitraum
- Zugeteilte SAR können nur ausgeübt werden, soweit die aktienkursbasierten Erfolgsziele erreicht werden

<sup>1</sup> Stock Appreciation Rights.



GRUNDSÄTZE



UMWELT



SOZIALE  
VERANTWORTUNG



UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG



AUSBLICK



## ZIELE DER ESG ROADMAP

<b>UMWELT</b> <b>Lösungen für eine nachhaltige Logistik</b> 	<b>Kennzahl</b> Logistikbezogene THG-Emissionen <sup>1</sup>	<b>Ziel 2024</b> 34,9 Mio. t CO <sub>2</sub> e	<b>Ziel 2030</b> < 29 Mio. t CO <sub>2</sub> e <hr/> > 30 % Anteil nachhaltiger Kraftstoffe im Luft-, See- und Straßentransport <hr/> 60 % Anteil E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung <hr/> Alle neuen eigenen Gebäude CO <sub>2</sub> -neutral gestalten	<b>Ziel 2050</b> THG-Emissionen auf netto Null reduzieren <sup>1</sup>
	Realisierte Dekarbonisierungseffekte	1,5 Mio. t CO <sub>2</sub> e	-	
<b>SOZIALES</b> <b>Bester Arbeitgeber für alle</b> 	<b>Kennzahl</b> Mitarbeiterengagement <sup>2</sup>	<b>Ziel 2024</b> > 80 %	<b>Ziel 2025</b> > 80 %	
	Frauenanteil im mittleren und oberen Management	28,8 %	Mindestens 30 %	
	Unfallrate (LTIFR) <sup>3</sup>	Maximal 3,3	< 3,1	
<b>UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b> <b>Vertrauenswürdig und verlässlicher Partner</b> 	<b>Kennzahl</b> Cybersicherheits-Rating (BitSight)	<b>Ziel 2024</b> Mindestens 690 von 820 erreichbaren Punkten		
	Anteil gültiger Schulungszertifikate Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management	> 98 %		

<sup>1</sup> Ohne Offsetting. | <sup>2</sup> Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar. | <sup>3</sup> Pro 200.000 Arbeitsstunden. Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag.

## MATERIALITÄTS- ANALYSE 2023

Eine neue Materialitätsanalyse nach ESRS wurde durchgeführt.

Die doppelte Wesentlichkeit bestätigt die Ausrichtung der ESG Roadmap.



### Berichterstattung Geschäftsjahr 2024 nach ESRS<sup>1</sup>

---

Die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt gemäß den EU-Anforderungen.

- Eine entsprechende Materialitätsanalyse wurde durchgeführt
- Die Auswirkungen, Risiken und Chancen in den Themen wurden in internen Expertenrunden bewertet
- ESG-Kennzahlen, Verantwortlichkeiten, interne Erfassungs- und Berichtssysteme wurden auf erforderliche Anpassungen oder Erweiterungen überprüft

### Einschätzung der materiellen Themen zum 31. Dez. 2023

---



ESRS E1 **Klimawandel**



ESRS S1 **Eigene Belegschaft**

ESRS S2 **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**



ESRS G1 **Unternehmenspolitik**

Unternehmensspezifisch **Cybersicherheit**



## Konzept der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS<sup>1</sup>

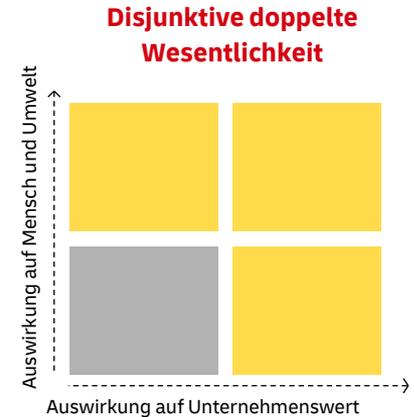
# 2024 NEUE DEFINITION VON WESENTLICHKEIT

Auf Basis der ESRS<sup>1</sup> wurde ein neues Wesentlichkeitskonzept entwickelt:

- Risiken und Chancen bewertet
- Standortanalysen durchgeführt
- Ergebnis mit internen und externen Stakeholdern diskutiert

Diese neue Materialitätsanalyse dient als Grundlage für die Berichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2024.

	Thema	Perspektive	Messgrößen
Wesentlichkeit der Auswirkung	Auswirkung des Unternehmens auf Menschen und Umwelt	Von innen nach außen (Inside-Out)	Umfang, Größenordnung und Schwere
Finanzielle Wesentlichkeit	Risiken und Chancen mit Bezug zur Nachhaltigkeit	Von außen nach innen (Outside-In)	Auswirkung auf den Wert des Unternehmens



<sup>1</sup> European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Anwendung ab Geschäftsjahr 2024.



## WEITERFÜHRENDE LINKS

### Berichterstattung 2023

- [Nichtfinanzielle Erklärung](#)
- [ESG Statbook](#)
- [Vergütungsbericht](#)
- [Geschäftsbericht](#)
- [Jahresabschluss](#)
- [Anteilsbesitzliste](#)
- [Archiv Nichtfinanzielle Erklärungen](#)
- [Lobbyregister Deutschland](#)
- [Transparenzregister EU](#)
- [Lobbying Disclosure US](#)

### Weitere Informationen

- [Konzern-Website](#)
- [Konzernrichtlinien](#)
- [Nachhaltiges Produktportfolio](#)
- [GoGreen Dashboard](#)
- [Unternehmensbereiche](#)
- [DHL Innovation Center](#)
- [Carbon Accounting](#)

### Kontakt

- [Medien](#)
- [Investoren](#)

## **Deutsche Post AG**

Zentrale  
ESG Reporting and Controlling  
53250 Bonn

## **Veröffentlichung**

Diese Präsentation stellt die nichtfinanziellen Fortschritte des Geschäftsjahres 2023 dar. Das Dokument wurde am 6. März 2024 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht; im Zweifel ist die deutsche Version maßgeblich. Nächste Aktualisierung: 6. März 2025.

## **Haftungsausschluss**

Diese Präsentation basiert in erster Linie auf dem aktuellen Geschäftsbericht von DHL Group. Soweit darin zukunftsgerichtete Aussagen enthalten sind, beziehen sie sich auf Aussagen im Geschäftsbericht 2023. Da diese zukunftsgerichteten Aussagen auf Plänen, Schätzungen und Prognosen beruhen, unterliegen sie Risiken und Unsicherheiten, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den zukünftigen Entwicklungen, Leistungen oder Erfolgen abweichen, die in den zukunftsgerichteten Aussagen zum Ausdruck gebracht oder impliziert werden. Sie stellen weder historische Fakten dar, noch sind sie eine Garantie für zukünftige Leistungen. Die Deutsche Post AG übernimmt keine Verpflichtung, Änderungen dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, um Ereignisse oder Umstände nach dem Datum dieser Präsentation zu berücksichtigen.