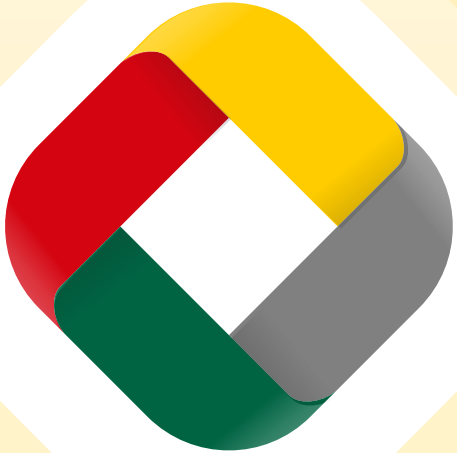
NACHHALTIGES WACHSTUM

ESG-FORTSCHRITTSBERICHT 2024



DHL Group

DHL GROUP 2024

Der führende Logistikanbieter vernetzt mit zwei starken Marken Menschen und Märkte und ermöglicht globalen Handel.

220 Länder und Territorien

5 Unternehmensbereiche

84 Mrd. € Umsatz

5,9 Mrd. € EBIT

3,0 Mrd. € Free Cashflow

UNTERNEHMENSBEREICHE

DHL — Umfangreiche Lösungen in den Bereichen Paketversand, Expressversand, Frachttransport, Supply-Chain-Management und E-Commerce

Express

Eilige Dokumente und Waren zeitgenau von Tür zu Tür befördern

International (TDI)[2]
1,1 Mio. Sendungen
je Werktag

National (TDD)[3]
0,5 Mio. Sendungen
je Werktag

Global Forwarding, Freight

Speditionsleistungen für Luft-/Seefracht und im Landverkehr makeln

Luftfracht (Export)
1,785 Mio. Tonnen
jährlich

Seefracht
3,314 Mio. TEU[4]
jährlich

Supply Chain

Maßgeschneiderte Logistikdienstleistungen und Lieferkettenlösungen

Lagerhaltung
~17 Mio. m²
Lager-/Betriebsfläche[5]

eCommerce

Nationaler Paketransport in Europa, USA, Asien[6]

Pakettransport
> 1,7 Mrd. Pakete
jährlich

Deutsche Post / DHL — Größter Postdienstleister Europas, Marktführer im deutschen Briefmarkt

Post & Paket Deutschland

Dokumente und warentragende Sendungen transportieren, sortieren und zustellen

Briefmarkt
42 Mio. Briefe
je Werktag

Paketmarkt
6,7 Mio. Pakete
je Werktag

1) Ohne Akquisitionen und Desinvestitionen. 2) Internationale zeitgebundene Sendungen (Time Definite International ,TDI). 3) Nationale zeitgebundene Sendungen (Time Definite Domestic, TDD). 4) TEU = 20-Fuß-Containereinheit. 5) Eigene oder angemietete Standorte. 6) In ausgewählten Ländern.

NACHHALTIGKEIT 2024

GRÜNE LOGISTIK

Luftflotte	**299**	Flugzeuge
Straßenflotte	**121.850**	Fahrzeuge
davon	**42.004**	E-Fahrzeuge
Fahrradflotte	**20.300**	Fahrräder
davon	**13.000**	E-Trikes
	4.100	E-Bikes
THG-Emissionen	**33,77**	Mio. t CO_2e

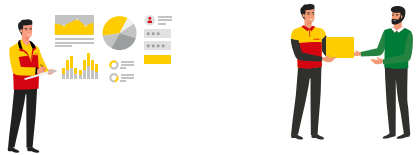
Hebel zur Dekarbonisierung

- Nachhaltige Kraftstoffe
- Elektrifizierung der Abhol- und Zustellflotte
- Alle neuen Gebäude CO_2-neutral betreiben

BESTER ARBEITGEBER

Beschäftigte weltweit	**601.723**	
Auszubildende & Trainees	**7.202**	
Personalkosten	**28,3**	Mrd. €
Fort- und Weiterbildung	**264**	Mio. €
Investierte Zeit	**6,3**	Mio. Std

- Die Unternehmenskultur ist inklusiv, leistungsorientiert und motivierend.
- DHL Group bietet gesunde Arbeitsplätze und ein sicheres Arbeitsumfeld.



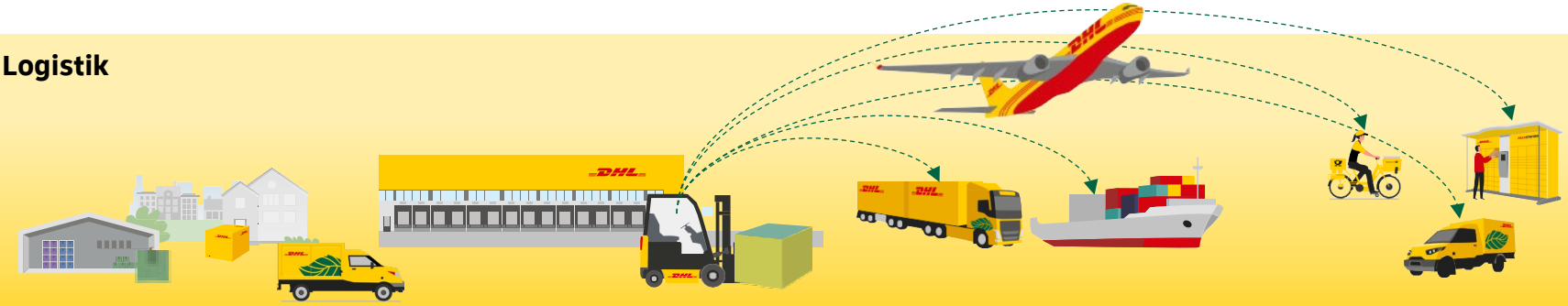
VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN

Standorte in 220 Ländern & Territorien	**12.114**
Konzernzentrale in Bonn, Deutschland	**1**
Internationale Hubs Leipzig (DE), Cincinnati (US), Hongkong (CHN)	**3**
Brief- und Paketzentren 81 Brief- und 38 Paketzentren	**119**

- DHL Group ist ein vertrauenswürdiger Partner und betreibt das Geschäft im Einklang mit Recht und eigenen Werten.

GESCHÄFTSMODELL UND VORGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Logistik



Annahme/Abholung | Verteilung | Weltweiter Transport | Verteilung/Zustellung

Lagerhaltung

Unternehmensbereich Supply Chain

Planung | Lagerhaltung/Konfektionierung | Verteilung in Kundenlager

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

- Investitionsgüter
- Erworbene Waren und Dienstleistungen
- Tätigkeiten im Zusammenhang mit Kraftstoffen und Energie
- Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- Geschäftsreisen/ Pendelverkehre der Beschäftigten

INHALT – NAVIGATION

Strategie, Werte und Ziele

Grüne Logistik erster Wahl

Arbeitgeber erster Wahl

Vertrauenswürdiges Unternehmen

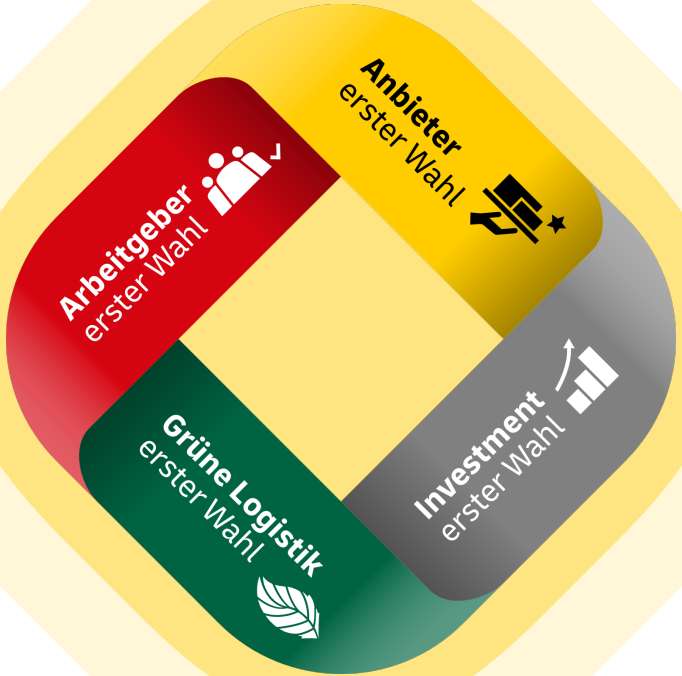
STRATEGIE, WERTE, ZIELE

← Zurück zum Inhalt – Navigation

STRATEGIE 2030

Mit der Strategie 2030 will DHL Group nachhaltiges Wachstum beschleunigen und hat daher seine bestehenden Zieldimensionen um eine vierte erweitert.

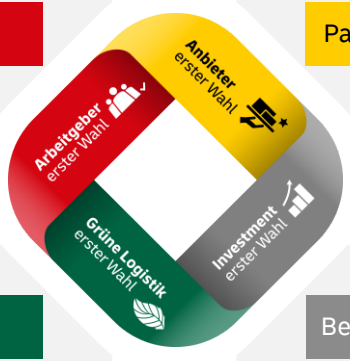
Neben dem bestehenden Anspruch, Arbeitgeber, Anbieter und Investment erster Wahl zu sein, will der Konzern auch **„Grüne Logistik erster Wahl“** anbieten.



DHL STÄRKT DIE ZIELDIMENSIONEN

- Sicherer und gesunder Arbeitsplatz
- Inklusive, leistungsorientierte Unternehmenskultur
- Großartige Mitarbeitende, bestes Team

→ Arbeitgeber erster Wahl



- Erstklassiges Kundenerlebnis
- Herausragende Qualität jeden Tag
- Partner für den Erfolg der Kunden

- Vorreiter bei CO_2-reduzierter Logistik
- Führendes Angebot für grüne Lösungen
- Anerkannte und effektive Maßnahmen zur Emissionsreduktion

→ Grüne Logistik erster Wahl

- Beschleunigtes profitables Wachstum
- Zuverlässigkeit und Resilienz
- Attraktive Rendite für Aktionäre

→ Vertrauenswürdiges Unternehmen

MASSNAHMEN UND KENNZAHLEN ZUR STEUERUNG

Fortschritte werden durch konkrete Maßnahmen und messbare Kennzahlen transparent gemacht.
In der Steuerung werden die erzielten Fortschritte gegenüber den Zielen nachverfolgt.

Grüne Logistik erster Wahl
Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

Maßnahmen

- Anteil nachhaltiger Kraftstoffe in der Luft- und Seefracht sowie im Straßentransport steigern
- Elektrifizierung der Abhol- und Zustellflotte
- Neue eigene Gebäude durch Einsatz alternativer Technologien CO_2-neutral betreiben
- CO_2-reduzierte Produkte anbieten

Kennzahlen zur Steuerung

- Logistikbezogene THG-Emissionen
  Ziel 2030: < 29 Mio. t CO_2e; Ziel 2050: netto null
- Realisierte Dekarbonisierungseffekte[1]
  Ziel 2025: Reduktion von 2.000 kt CO_2e

Arbeitgeber erster Wahl
Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld gestalten

Maßnahmen

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

Kennzahlen zur Steuerung

- Mitarbeiterengagement[1, 2]
  Ziel: Jährlich konzernweit ≥ 80 %
- Frauenanteil im mittleren und oberen Management
  Ziel 2025[3]: ≥ 30 %; Ziel 2030[3]: ≥ 34 %
- Unfallrate (LTIFR)[4]
  Ziel 2025: ≤ 15,5; Ziel 2030: ≤ 10,8

Vertrauenswürdiges Unternehmen
Vorbild für gute Unternehmensführung

Maßnahmen

- Ein vertrauenswürdiges Unternehmen mit einer starken Compliance-Kultur und effektiver Unternehmensführung
- Cybersicherheit und Datenschutz sicherstellen und mit gleichgesinnten Lieferanten und Partnern zusammenarbeiten

Kennzahlen zur Steuerung

- Externes Cybersicherheits-Rating[1]
  Ziel 2025: ≥ 710 von 820 Punkten
- Anteil gültiger Zertifikate Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management
  Ziel 2025: ≥ 98 %

1) Vergütungsrelevant. 2) Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar. 3) Update Mai 2025: Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen in den USA zu gewährleisten, sind die dort beschäftigten Mitarbeitenden von dieser Kennzahl nun ausgenommen. 4) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate).

KONZERNSTRATEGIE 2010 BIS 2030

2010-2015

Unlocking our **Potential**
STRATEGY 2015

2003 Beginn ESG-Berichterstattung

2006 UN Global Compact unterzeichnet Verhaltenskodex implementiert

2008 Verhaltenskodex für Lieferanten GO-Programme gestartet

2015-2020

STRATEGY 2020
Focus.Connect.Grow.

2015 Certified-Schulungskonzept vermittelt Beschäftigten Strategie, Unternehmenskultur und Werte

2016 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen[1] erstmals berücksichtigt

2017 Klimaschutzziel gesetzt: netto null THG-Emissionen bis 2050

2020-2025

STRATEGIE 2025
Spitzenleistungen in einer digitalen Welt

2019 Langfristige Wertschöpfung auf Nachhaltigkeit ausgerichtet

2021 Launch der ESG[2]-Roadmap

- Neue Klimaschutzziele gesetzt
- Integration der ESG-Kennzahlen in Finanzsysteme
- ESG-Kennzahlen in Vorstands-vergütung einbezogen

2030

Strategie 2030
Nachhaltiges Wachstum beschleunigen

2024 **„Grüne Logistik erster Wahl“ wird vierte Zieldimension in Konzernstrategie**

Vollständige Integration der ESG-Roadmap in die Konzernstrategie stärkt das Engagement für Nachhaltigkeit

1) United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs). 2) Environment, Social and Governance (ESG).

MITGLIEDER DES VORSTANDS

DHL Group ist in fünf operative Unternehmensbereiche gegliedert, die durch eigene Zentralen gesteuert werden. Im Corporate Center werden die Aufgaben der Konzernführung wahrgenommen. Interne Dienstleistungen, z. B. Einkauf oder Recht, werden im Bereich Global Business Services gebündelt. → Führungssystem

CORPORATE CENTER

Dr. Tobias Meyer
Vorstandsvorsitz
Global Business Services
Mitglied seit Apr. 2019
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. 2030

UNTERNEHMENSBEREICHE

John Pearson
Express
Mitglied seit Jan. 2019
Bestellt bis Dez. 2026

Tim Scharwath
Global Forwarding, Freight
Mitglied seit Jun. 2017
Bestellt bis Mai 2030

Oscar de Bok
Supply Chain
Mitglied seit Okt. 2019
Bestellt bis Sep. 2027

Pablo Ciano
eCommerce
Mitglied seit Aug. 2022
Bestellt bis Jul. 2030

Nikola Hagleitner
Post & Paket Deutschland
Mitglied seit Jul. 2022
Bestellt bis Jun. 2030

RELEVANTE GREMIEN FÜR NACHHALTIGKEITSASPEKTE

VORSTAND
Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Aufsichtsrat
Kontrolle & Beratung

Strategie & Steuerung

Sustainability Steering Board
Laufende Kontrolle der Nachhaltigkeitsagenda

Vorsitz: CEO[1]

Nachhaltigkeits-beirat (SAC)
Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik

Thematische Verantwortung

Operations Board
Klima- und Umweltschutz
Arbeitsschutz

Vorsitz: CEO[1]

Global Commercial Board
Nachhaltige Produktpalette (GoGreen Plus)

Vorsitz: EXP[1]

HR Board
Arbeitnehmer-belange
Achtung der Menschenrechte

Vorsitz: CHRO[1]

Global Business Services Board
Procurement
Real Estate
Mobility

Vorsitz: CEO[1]

IT Board
Cybersicherheit
Datenschutz
IT-Systeme

Vorsitz: CEO[1]

Berichterstattung & Controlling

Finance Board
Kennzahlen
Planung
Chancen-/ Risikobewertung
Wesentlichkeits-analyse
Berichterstattung

Vorsitz: CFO[1]

Strategie- und Nachhaltigkeits-ausschuss

Finanz- und Prüfungsausschuss

Personalausschuss

Thematische Gremien

- Clean Operations Working Group
- OHS Committee
- Steering Committee
- Commercialization Taskforce
- LkSG[2] Council
- DEIB[3] Board
- H&W[4] Forum
- Certified Board
- Information Security Committee
- Service Management Committee
- ESG Change Board
- Risk Committee

Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen

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

INTERNATIONALE PRINZIPIEN DER NACHHALTIGKEIT DURCH RICHTLINIEN IM KONZERN VERANKERT

Anerkannte Nachhaltigkeitsstandards

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

10 Prinzipien
des
UN Global
Compact

DHL Group achtet

- die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- die Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und
- das Prinzip der Sozialpartnerschaft

Verankert durch die Verhaltenskodizes

Präzisiert in Konzernrichtlinien

Umwelt- und Energierichtlinie

Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

DEIB Statement[1]

Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz

Erklärung zu Gesundheit und Wohlbefinden

Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption

Cybersicherheits-Richtlinie

Datenschutzrichtlinie

1) Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging, DEIB).

ZIELE DER VEREINTEN NATIONEN UNTERSTÜTZEN

DHL Group leistet zu sechs Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen[1] einen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung.

1) United Nations Sustainable Development Goals.

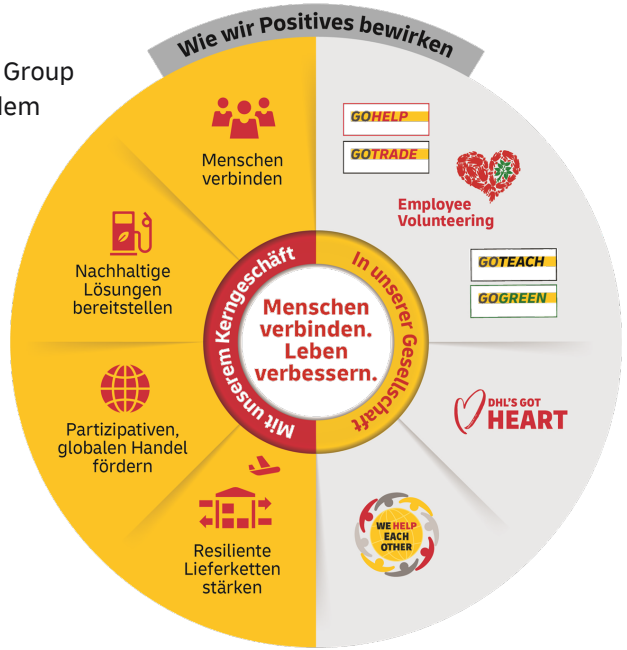
GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERT SCHAFFEN

Der Unternehmenszweck „Menschen verbinden. Leben verbessern.“ fasst den Beitrag von DHL Group zur wirtschaftlichen Teilhabe, zu Wohlstand und Handel, zu Gemeinschaften und zu einer besseren Welt zusammen.

Wohlstand und wirtschaftliche Teilhabe sind nichts Selbstverständliches – Unternehmen wie DHL Group treiben Produktivitätssteigerungen voran, vermeiden Verschwendung in den globalen Lieferketten und ermöglichen so höhere Löhne und niedrigere Kosten für Waren und Dienstleistungen.

Die Darstellung veranschaulicht, wie DHL Group jeden Tag Positives bewirken kann – mit dem Kerngeschäft und in der Gesellschaft.

Die Corporate-Citizenship-Programme leisten im Einklang mit den UN-SDGs einen nachhaltigen Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt.



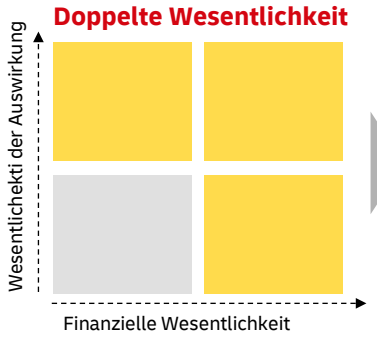
Wheel of Purpose

PRINZIP DER DOPPELTEN WESENTLICHKEIT

Das Konzept der doppelten Wesentlichkeit ermittelt sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkung als auch die finanzielle Wesentlichkeit.

DOPPELTE WESENTLICHKEIT NACH ESRS[1]

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



Folgende Themen sind danach wesentlich für DHL Group

E1 Klimawandel

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

G1 Unternehmensführung

Cybersicherheit (unternehmensspezifisch)

Regelmäßig überprüfen Vorstand und Aufsichtsrat die wesentlichen Themen in der Nachhaltigkeit.

1) European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Anwendung ab Geschäftsjahr 2024.

IM DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

Der Austausch mit Stakeholdern ist DHL Group wichtig und findet regelmäßig statt (gemäß Stakeholder-Engagement-Richtlinie, AA1000 Standard).

Der ↗ Nachhaltigkeitsbeirat (SAC) bringt kontinuierlich die externe Perspektive und Expertise ein. Das Gremium ist mit acht Fachleuten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik besetzt.

Gemeinsam mit den Stakeholdern werden Lösungsansätze für zukünftige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen entwickelt.

Stakeholder-Gruppen	Dialogformate
• Kunden	Umfragen zur Kundenzufriedenheit, Konferenzen und Workshops, SAC
• Beschäftigte	Townhall Meetings, Roadshows des Vorstands, lokale Info-Veranstaltungen, Jährliche Befragung, Umfragen zu Themen und Programmen
• Arbeitnehmervertreter	Regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretern (global, regional, lokal). Regelmäßiger Dialog mit den globalen Gewerkschaften UNI Global Union und International Transport Workers' Federation im Rahmen des OECD-Protokolls
• Aktionäre, Investoren	Hauptversammlung, Capital Markets Days, Roadshows, Dialog mit Rating-Agenturen, Teilnahme an Konferenzen, Telefonkonferenzen zur Quartals- und Gesamtjahresberichterstattung, SAC
• Lieferanten	Engagement in verschiedenen sektorübergreifenden Lieferanteninitiativen, Durchführen von Procurement-Veranstaltungen, SAC
• Politik und Regulierung	Beiträge zu politischen/legislativen Initiativen, Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern über die Repräsentanzen in Berlin, Brüssel, Washington und Peking (direkt oder indirekt durch Mitgliedschaften in Verbänden), Mitarbeit in Organisationen wie dem Weltwirtschaftsforum
• Zivilgesellschaft	Direkt oder indirekt durch Mitgliedschaften in Verbänden, Austausch mit lokalen Vertretern, Anhörungen im Rahmen von Bauprojekten (Erweiterung oder Neubau), Beteiligung an Umfragen, z. B. CDP-Klimafragebogen

NACHHALTIGKEITSLEISTUNG WIRD POSITIV BEWERTET

Investoren nutzen ESG-Ratings vor allem zur Zusammensetzung von Nachhaltigkeitsindizes oder Finanzprodukten. Kunden nutzen sie in der Lieferantenauswahl und in Ausschreibungsverfahren.

INVESTOREN

CDP	**„B“ Klima-Rating**
FTSE Russell	**3,4 von 5,0 Punkten**
ISS ESG	**C+ Prime Status**
MSCI	**„A“ Rating**
S&P Global	**64 von 100 Punkten, DJSI World Index**
Sustainalytics	**Niedriges ESG-Risiko**

KUNDEN

EcoVadis	**80 von 100 Punkten**
Integrity Next	**Grün**
NQC	**Amber**
RBA	**Niedriges ESG-Risiko**

GRÜNE LOGISTIK

ERSTER WAHL

← Zurück zum Inhalt – Navigation

GRÜNE LOGISTIK

ERSTER WAHL

Unsere Kunden wollen und müssen ihre Lieferketten dekarbonisieren. Wir stehen ihnen als Partner zur Seite und bauen unser Angebot an emissionsarmen Logistiklösungen aus. Damit stärken wir unsere Position im Wachstumsmarkt für nachhaltige Logistik.“

DR. TOBIAS MEYER
Vorstandsvorsitzender,
Mitglied des Vorstands Global Business Services

KONZERNRICHTLINIEN, STANDARDS ZUR BERECHNUNG VON THG-EMISSIONEN UND PARTNERSCHAFTEN

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

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

Standards zur Berechnung von THG-Emissionen

- Greenhouse Gas (GHG) Protocol
- EN 16258, ab 2025 ISO 14083
- Global Logistics Emissions Council 2.0
- Voluntary Market Based Measures Framework for Logistics Emissions Accounting & Reporting des Smart Freight Centre

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

- Aireg – Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany
- Smart Freight Centre: Clean Cargo, Clean Air Transport, Global Logistics Emissions Council, Sustainable Freight Buyers Alliance
- Corporate Electric Vehicle Alliance
- EcoTransIT World
- European Clean Hydrogen Alliance und European Clean Trucking Alliance
- Roundtable for Sustainable Biomaterials (RSB), International Sustainability and Carbon Certification (ISCC)

THG-EMISSIONEN BIS 2030 SIGNIFIKANT REDUZIEREN; BIS 2050 AUF NETTO NULL

Die wissenschaftsbasierten Klimaziele wurden von der Science Based Targets initiative validiert und im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung bewertet:

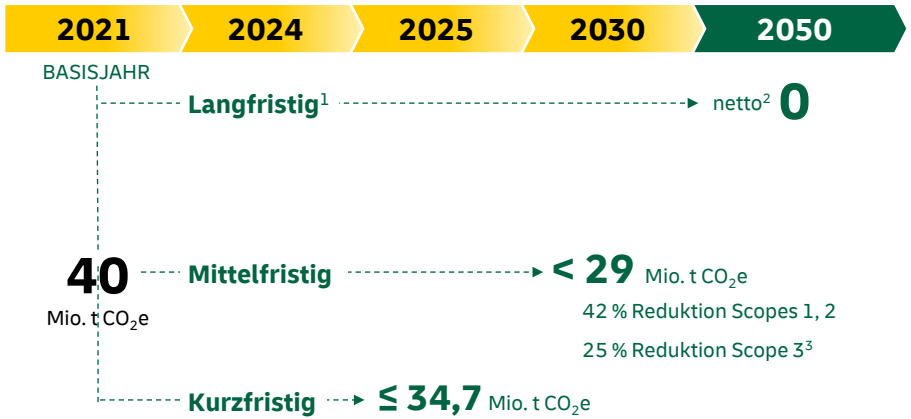
- 1,5 Grad Celsius (Scopes 1 und 2)
- Deutlich unter 2 Grad Celsius (Scope 3)

Auch das 2050-Ziel wird im Einklang mit 1,5 Grad Celsius bestätigt.

Der Fortschritt gegenüber den Zielen wird monatlich intern berichtet, die Prognose zum Jahresziel wird nachverfolgt.

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

ZIELE ZUR DEKARBONISIERUNG



1) Zusätzlich werden die Scope-3-Kategorien 1 und 2 berücksichtigt. 2) Reduktion um 90 %. Verbleibende unvermeidbare restliche Emissionen werden durch dann anerkannte Gegenmaßnahmen kompensiert. 3) Scope-3-Kategorien 3, 4, 6.

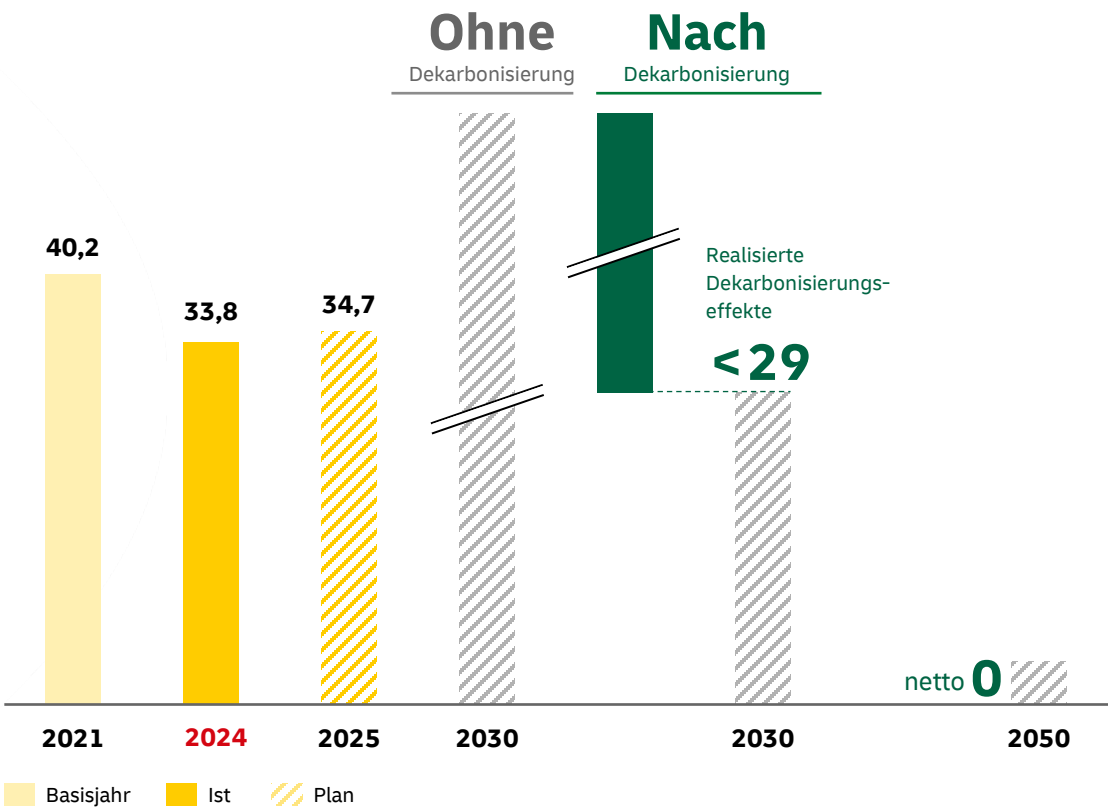
DER WEG ZUR DEKARBONISIERUNG

DHL Group setzt auf den Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe und Technologien, um den Ausstoß von THG-Emissionen zu verringern.

Der erzielte Fortschritt wird anhand der steuerungs- und vergütungsrelevanten Kennzahl Realisierte Dekarbonisierungs-effekte gemessen.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN REDUZIEREN

Mio. t CO_2e



MASSNAHMENPAKET ZUR DEKARBONISIERUNG

DHL Group will den Anteil nachhaltiger Technologien und Kraftstoffe in Flotten und Gebäuden ausbauen.

Mit diesen Maßnahmen will der Konzern das mittelfristige Dekarbonisierungsziel erreichen, die logistikbezogenen THG-Emissionen auf < 29 Mio. t CO_2e bis 2030 zu senken.

AMBITIONEN 2030

30 % **Anteil nachhaltiger Kraftstoffe**
in Luft- und Seefracht, Straßentransport

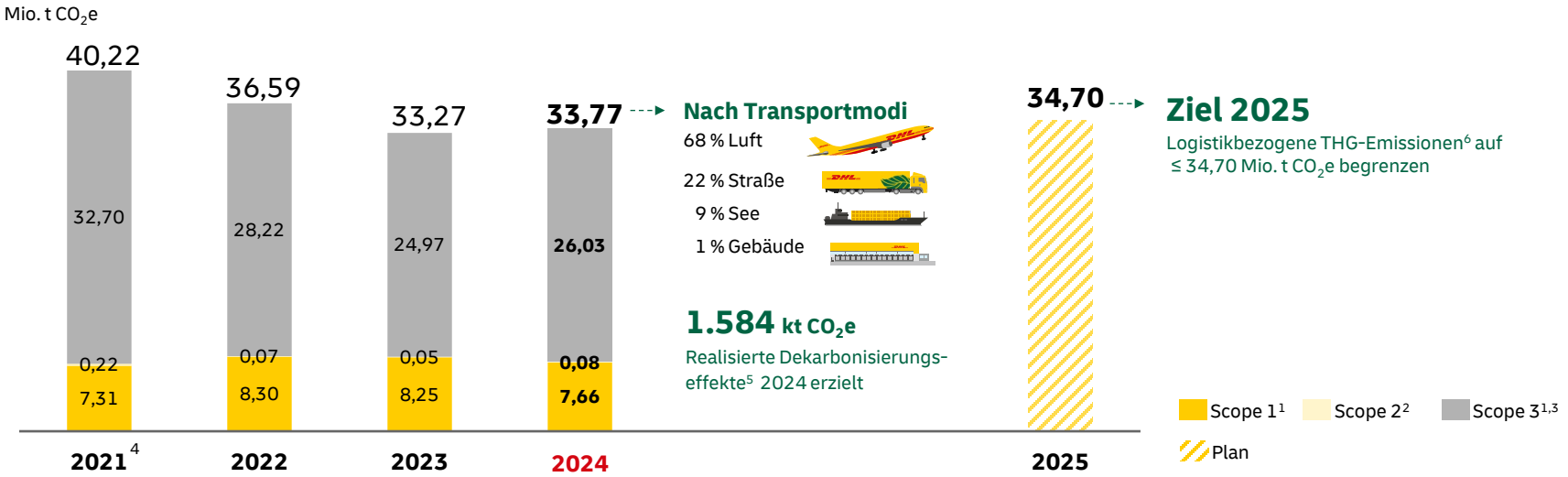
66 % **E-Fahrzeuge**
in Abholung und Zustellung

Alle **neuen eigenen Gebäude**
CO_2-neutral betreiben

ENTWICKLUNG DER THG-EMISSIONEN

Die wachstumsbedingten Effekte konnten durch Dekarbonisierungsmaßnahmen kompensiert werden. Ursächlich für den leichten Anstieg der logistikbezogenen THG-Emissionen im Geschäftsjahr 2024 ist vor allem die Vermeidung der Seefracht-Passage durch das Rote Meer sowie des russischen Luftraums.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN[3] (WELL-TO-WHEEL)



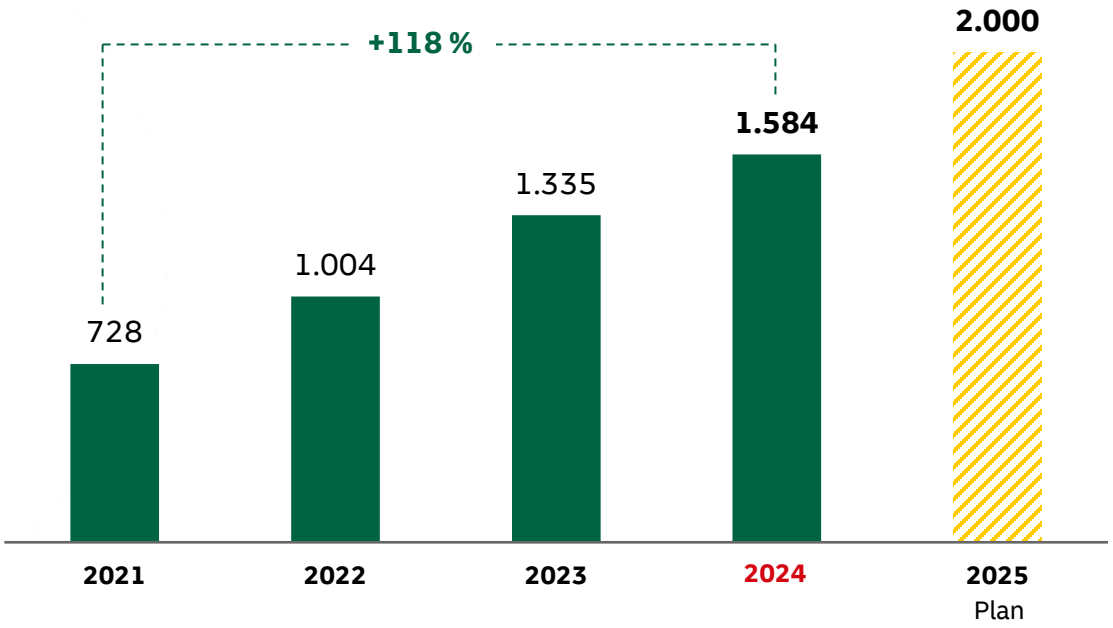
1) Ab Geschäftsjahr 2022 inklusive Reduktion durch marktbasierte Maßnahmen. 2) Marktbasierte Methode. 3) Logistikbezogene Scope-3-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen. 4) Inklusive Effekt durch Akquisition der Hillebrand Group im Geschäftsjahr 2022, ab dem Geschäftsbericht 2022 ausgewiesen. 5) Steuerungs- und vergütungsrelevant. 6) Steuerungsrelevant.

REALISIERTE DEKARBONISIERUNGS-EFFEKTE

Seit Einführung der Dekarbonisierungs-maßnahmen 2021 konnte die dadurch erzielte Reduktion der logistikbezogenen THG-Emissionen mehr als verdoppelt werden.

ENTWICKLUNG DER REALISIERTEN DEKARBONISIERUNGSEFFEKTE

kt CO_2e

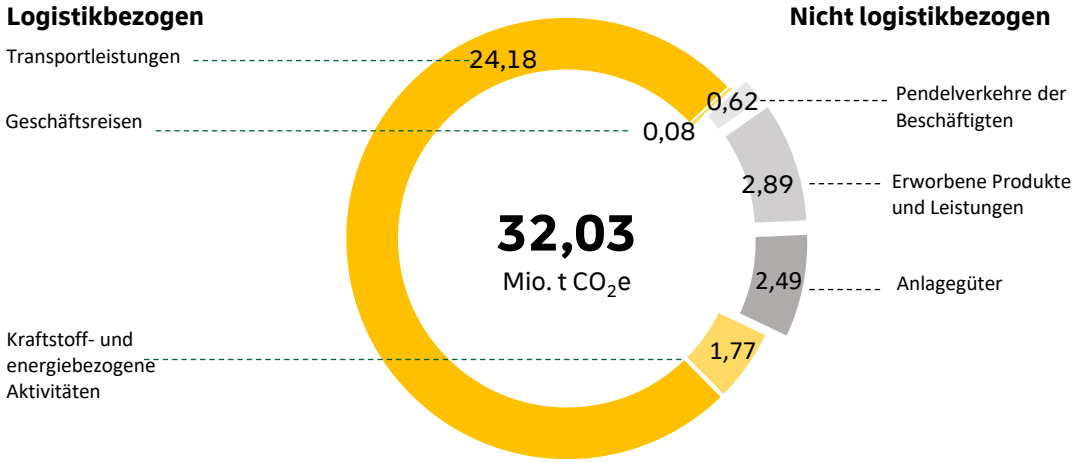


SCOPE-3-THG-EMISSIONEN

Die THG-Emissionen der Transportpartner (Scope 3) werden in die Maßnahmen und Steuerung einbezogen.
Die GHG-Protocol-Kategorien 3, 4 und 6 werden in den logistikbezogenen THG-Emissionen und in den Zielen berücksichtigt.

SCOPE-3-THG-EMISSIONEN NACH GHG-PROTOCOL-KATEGORIEN

Mio. t CO_2e



Die logistikbezogenen THG-Emissionen decken > 80 % der Scope-3-Emissionen ab.

Die THG-Emissionen der Kategorie 8 sind bereits in den Scopes 1 und 2 enthalten, die der Kategorien 5, 12 und 14 sind nicht signifikant, die der Kategorien 9 bis 11 sowie 13 und 14 sind nicht auf das Geschäftsmodell anwendbar.

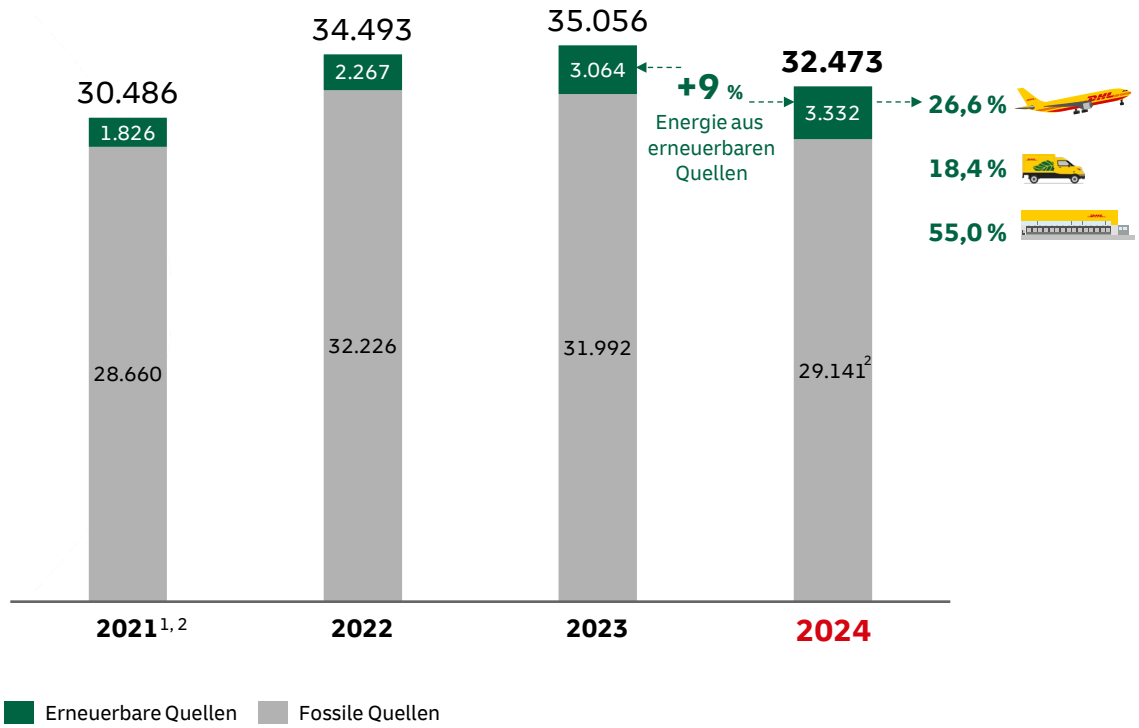
NACHHALTIGE KRAFTSTOFFE NUTZEN

Der Anteil von Energie aus erneuerbaren Quellen steigt kontinuierlich. 2024 lag der Anteil im Gesamtverbrauch bereits bei 10,3 %.

Die verfügbare Menge nachhaltiger Kraftstoffe für den Lufttransport beschränkt den Einsatz.

ENERGIEVERBRAUCH SCOPES 1 UND 2

GWh



1) Ab dem Geschäftsjahr 2022 inklusive Book-&-Claim-Effekt im Luft- und Straßentransport. 2) Enthält 7 GWh Verbrauch aus Kernkraftquellen (ESRS E1-5).

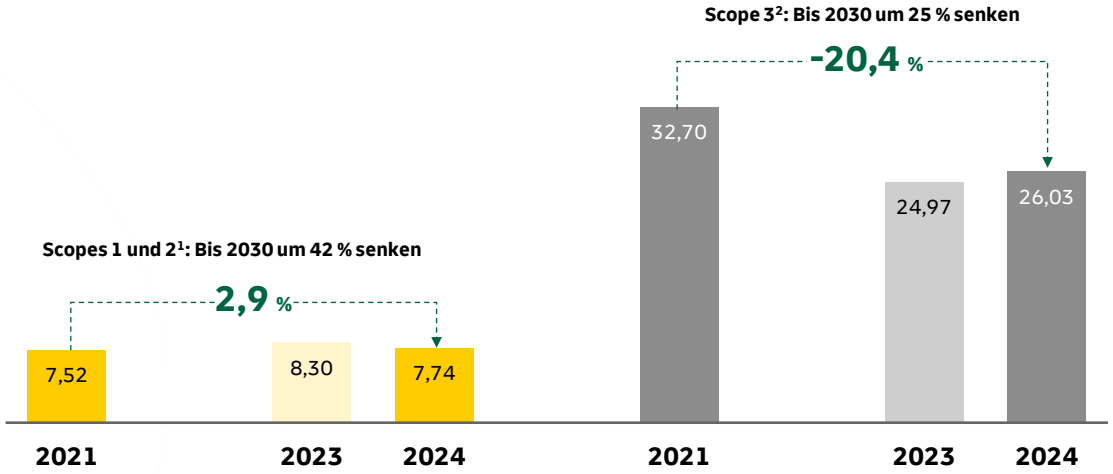
NACHHALTIGE ANLEIHE

Die Nachhaltigkeitsanleihe von DHL Group wurde 2023 mit einem Emissionsvolumen von 500 Mio. € und einer Laufzeit bis 2033 platziert.

Die Verzinsung ist an den Erfolg der Teilziele des 2030-Ziels geknüpft.

FORTSCHRITT GEGENÜBER DEM BASISJAHR 2021

Mio. t CO_2e



- Die THG-Emissionen entwickeln sich im Vergleich zum Basisjahr 2021 insgesamt rückläufig.
- Der Anstieg im Vergleich zu 2023 ergibt sich vor allem aus der konjunkturellen Entwicklung und externen Faktoren (Vermeiden der Seefracht-Passage durch das Rote Meer sowie des russischen Luftraums).
- Nachhaltige Kraftstoffe und Effizienzverbesserungen, z. B. Ladefaktoren, dämpfen diesen Anstieg.
- Die Verlagerung von Transporten auf die eigene Flotte führt zum Rückgang der Scope-3-Emissionen.

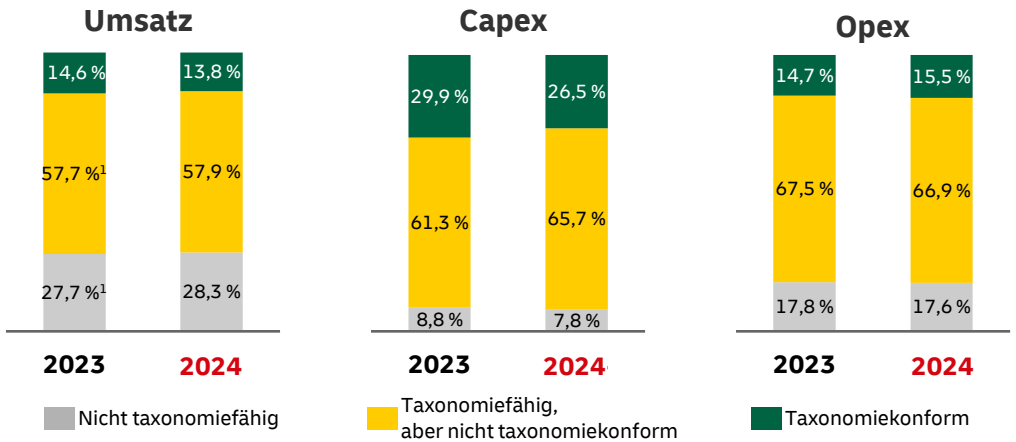
1) Marktbasierte Methode. 2) Logistikbezogene THG-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen.

EU-TAXONOMIE: KLASSIFIZIERUNGSSYSTEM ZUR BEWERTUNG DER NACHHALTIGKEIT DER AKTIVITÄTEN VON UNTERNEHMEN

Die Anwendung der EU-Taxonomie stellt global agierende Unternehmen vor Herausforderungen, dies betrifft vor allem die mangelnde Vollständigkeit der Wirtschaftsaktivitäten und die fehlende globale Anwendbarkeit.

Beispiele von DHL Group:

- Fehlende Wirtschaftsaktivitäten: Der Umsatz aus dem Betrieb von Lagerhäusern (Unternehmensbereichs Supply Chain) wird in der EU-Taxonomie nicht berücksichtigt und kann daher nicht bewertet werden.
- Viele Kriterien der EU-Taxonomie sind nicht außerhalb der Europäischen Union anwendbar.



1) Angepasst.

WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN IN DEN SEKTOREN „TRANSPORT“ UND „BAUGEWERBE UND IMMOBILIEN“ DER EU-TAXONOMIE

6.19 Personen- und Frachtluftverkehr: Trotz Einsatz von SAF[1] keine Konformität aufgrund ex-post nicht erbringbarer Nachweise über Nichtverwendung bestimmter Stoffe in der Flugzeugproduktion.

6.20 Bodenabfertigungsdienste im Luftverkehr: E-Fahrzeuge[2] zur Unterstützung der Bodenabfertigung sind teilweise konform.

6.10 Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt: Reeder konnten vereinzelt für beauftragte Seetransporte Konformität bestätigen.

6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik: Fahrräder, Lastenfahrräder und Handkarren sind größtenteils konform.

6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen: E-Transporter sind u. a. wegen der Reifenspezifikationen nur teilweise konform (79 % der Investitionen, Capex).

6.6 Güterbeförderung im Straßenverkehr: E-Lkw sind u. a. aufgrund von Reifenspezifikationen nur teilweise konform.

6.2 Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr: Spediteure konnten für beauftragten Schienentransport keine Konformität bestätigen, da die meisten nicht berichtspflichtig sind.

6.15 Infrastruktur für einen CO_2-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr: Vor allem für Neubauten[3] außerhalb der EU konnte aufgrund fehlender Referenzstandards keine Konformität nachgewiesen werden.

7.7 Erwerb von Eigentum an Gebäuden Innerhalb der EU konnten die Investitionen in einzelne Gebäude als konform bewertet werden; außerhalb der EU ist dies nicht anwendbar.

1) Nachhaltiger Flugkraftstoff (sustainable aviation fuel, SAF). 2) Elektrisch angetriebene Bodenunterstützungsgeräte. 3) Brief- und Paketzentrum (inklusive integraler Ausstattung wie Förder- und Verteilanlagen), Ladestationen, Pack- und Poststationen und Hubs mit Umladung zum Straßentransport.

GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

DEKARBONISIERUNGSMASSNAHMEN

Nachhaltige Kraftstoffe einsetzen

Abholung und Zustellung elektrifizieren

Gebäude CO_2-neutral betreiben

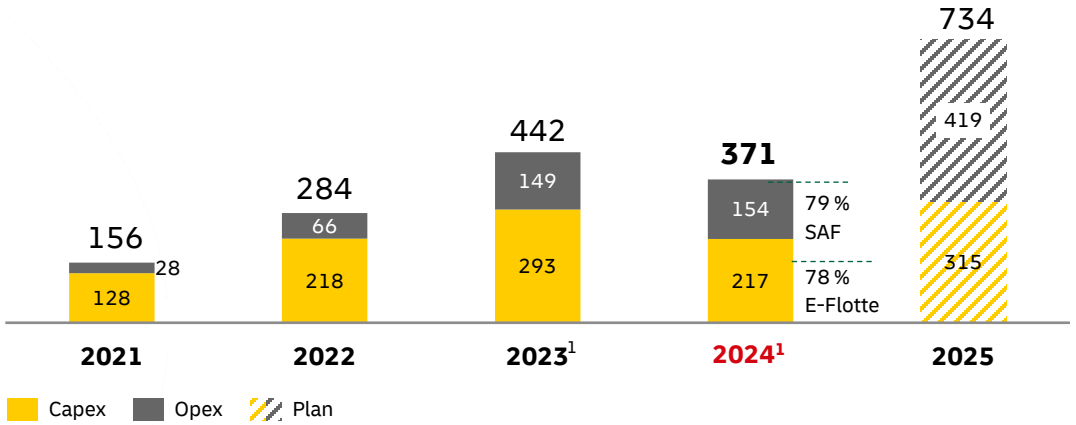
Nachhaltige Produkte anbieten

AUSGABEN FÜR DEKARBONISIERUNG

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

ZUSÄTZLICHE AUSGABEN FÜR DEKARBONISIERUNG

Mio. €



2024 Mehrkosten für Dekarbonisierung gesenkt

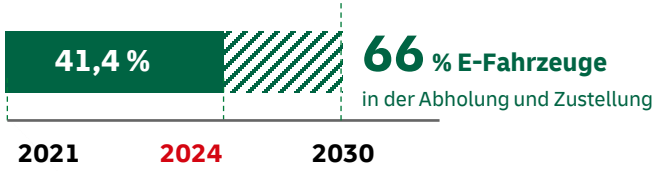
- Insbesondere in der Elektrifizierung der Flotte konnten die Mehrausgaben pro Fahrzeug deutlich gesenkt werden. Zudem wirken sich die hohen Investitionen der Vorjahre positiv aus.
- Auch für nachhaltige Kraftstoffe konnten die Mehrkosten gedämpft werden. Der Anteil nachhaltiger Kraftstoffe stieg auf 3,0 %.
- In der Abholung und Zustellung stieg der Anteil der E-Fahrzeuge auf 41,4 %; die Anzahl der E-Fahrzeuge insgesamt stieg auf 39.100.

1) Ab 2023 erfolgt die Aufteilung gemäß den ESRS-Anforderungen.

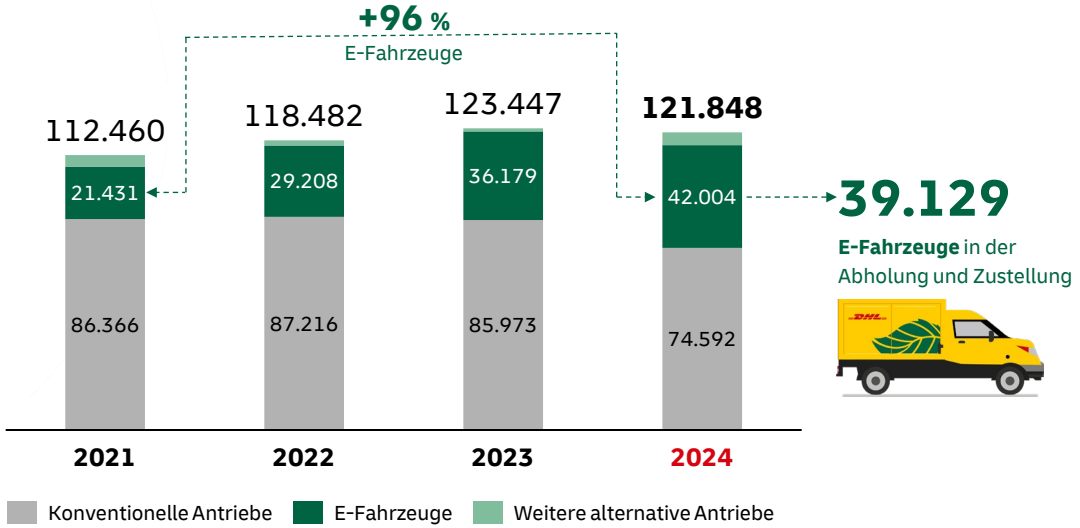
FAHRZEUGFLOTTE ELEKTRIFIZIEREN

DHL Group baut seine E-Flotte weiter aus. Auf der Langstrecke werden HVO- und gasbetriebene Lkw zunehmend als Fahrzeuge mit alternativen Antriebsarten eingesetzt.

FORTSCHRITT GEGENÜBER DER 2030-AMBITION



ANTRIEBSARTEN IN DER FAHRZEUGFLOTTE



GEBÄUDE CO_2-NEUTRAL BETREIBEN

Ein nicht zu vernachlässigender Teil der Lieferkette ist der ökologische Fußabdruck des Lagergebäudes. Zur Emissionsreduzierung werden energieeffiziente Technologien, Energie aus erneuerbaren Quellen und andere Alternativen genutzt.

Seit 2021 werden alle neuen eigenen Gebäude durch den Einsatz von Technologien und Maßnahmen CO_2-neutral[1, 2] betrieben.

95 %
Strom aus erneuerbaren Quellen[2]

61 %
Energie aus erneuerbaren Quellen[2]

12.114
Standorte weltweit

59 %
zertifizierte Standorte[3]
(ISO 14001 und 50001)

1 %
Anteil an logistikbezogenen THG-Emissionen

1) Gemäß DHL-internem Rahmenwerk (angelehnt an World Green Buildings Council's Guidance, durch SGS zertifiziert). Abweichungen in begründeten Ausnahmefällen zulässig. CO_2-neutrale Gebäude. 2) Scopes 1 und 2.
3) Eine externe Zertifizierung erfolgt nach Größe und strategischer Bedeutung des Standorts. Wird der Standort im Auftrag betrieben, entscheidet der Kunde. Enthält auch Standorte, die nur nach einer ISO zertifiziert sind.

GEBÄUDE CO_2-NEUTRAL BETREIBEN: STANDARD-MASSNAHMEN

Umwelt
- Biodiversität
- Regenwassernutzung
- Wassersparende Geräte

Elektrizität
- Ladestationen für Betriebsfahrzeuge
- Ladestationen für E-Fahrzeuge
- Effiziente Transformatoren

Gebäudeautomation und Messtechnik
- Verbesserte Gebäudeautomation
- Energieüberwachung des Hauptzählers
- Erweiterte Energieüberwachung mit Unterzählern

Energie aus erneuerbaren Quellen
- Solarmodule (Photovoltaik)
- Solartaugliches Dach
- Vorrüstung für Batteriespeicher
- Zugekaufte erneuerbare Energie aus dem Netz

Effiziente Beleuchtung
- LED-Beleuchtung mit intelligentem Steuerungssystem
- Vertikale Oberlichter

Heizung und Kühlung
- Effiziente Wärmepumpen (HLK[2])
- Natürliche Belüftung, automatische Steuerung
- Sonnenschutz/Verschattung
- Effiziente Torabdichtungen
- Schnelllauftore

1) CO_2 neutral bezieht sich auf einen DHL-internen Bewertungsstandard für Gebäudeemissionen; angelehnt an World Green Buildings Council's Guidance und durch SGS zertifiziert. Er umfasst die betrieblichen CO_2-Emissionen von Gebäuden gemäß Scope 1 und Scope 2 mit einer CO_2-Reduktion von 75 % oder mehr und einem Ausgleich von maximal 25 % mit zulässigen verifizierten CO_2-Gutschriften (im Vergleich zu einem fossilen Basiswert). Die Reduzierung der Emissionen wird durch erneuerbare Energien wie Solar-PV und den Einsatz energieeffizienter Technologien erreicht. Nicht berücksichtigt: Standorte, die im Auftrag von Kunden betrieben werden. 2) Heizung, Lüftung, Klimatisierung.

NACHHALTIGE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

Die GoGreen-Plus-Produktpalette ermöglicht Dekarbonisierung statt Kompensation.

Transparenz durch Carbon Reports

Transparenz und Sichtbarkeit der verursachten THG-Emissionen für die Kunden durch maßgeschneiderte Carbon Reports und interaktive Dashboards

Optimierung der Lieferkette

Lösungen zur Optimierung der Lagerhaltung, im Straßentransport, Transportlösungen für den Wechsel von Straße auf Schiene, Verpackungslösungen

GoGreen PLUS

Nachhaltige Kraftstoffe und Technologien

Dekarbonisierung von Logistikdienstleistungen durch den Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe und emissionsreduzierter Technologien.

Insetting mit GoGreen-Plus-Produkten

Insetting ermöglicht den direkten Ersatz fossiler Brennstoffe durch nachhaltige Biokraftstoffe und den Schutz von Umwelt und Klima entlang der gesamten Lieferkette.

Luftfracht

Seefracht

Straßentransport

Lösungen für den direkten Einsatz vor Ort

Lösungen für Lagerhaltung

Zielgerichtete Transporte

TRANSPARENZ VIA EMISSIONSBERICHT

Mit dem DHL GoGreen Dashboard bietet DHL Group seinen Großkunden eine zentrale digitale Plattform zur Konsolidierung ihrer THG-Emissionen über alle Transportmodi hinweg.

EMISSIONSBERICHT: DAS GOGREEN DASHBOARD

Self-Service Reporting

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

Konformität mit Standards

Abgestimmt auf ISO 14083 und das Rahmenwerk des GLEC[1]

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

1) Global Logistics Emissions Council.

GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

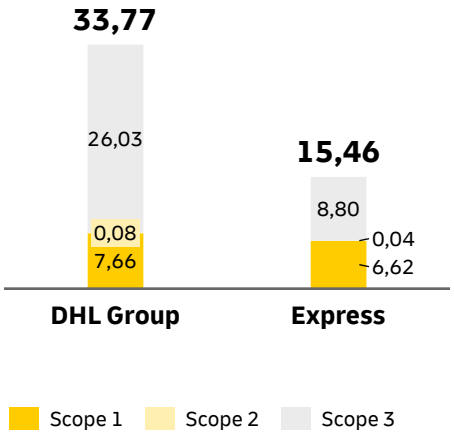
DEKARBONISIERUNG IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

EXPRESS

Das Kerngeschäft besteht aus zeitgenauen internationalen Sendungen. Das Produkt TDI ermöglicht grenzüberschreitende Transport- und Zustelldienste mit vorab definierten, standardisierten Laufzeiten. Die Expertise in der Zollabfertigung ist eine wichtige Voraussetzung für einen schnellen und zuverlässigen Service von Tür zu Tür.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO_2e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE: EINSATZ NACHHALTIGER FLUGKRAFTSTOFF (SAF)

TDI (Großkunden)
- Flexible CO_2e-Reduktion und Abrechnungsmöglichkeiten

TDI (Basismodell)
- Standard-Reduktionsmöglichkeiten CO_2e: 30 % / 50 % / 70 %

TDI (MyDHL+)
- Buchung über die Plattform MyDHL+
- Standard-Reduktion 30 % CO_2e

Standardprodukte (Book & Claim); sofern nicht anders angegeben optionale Dienstleistung

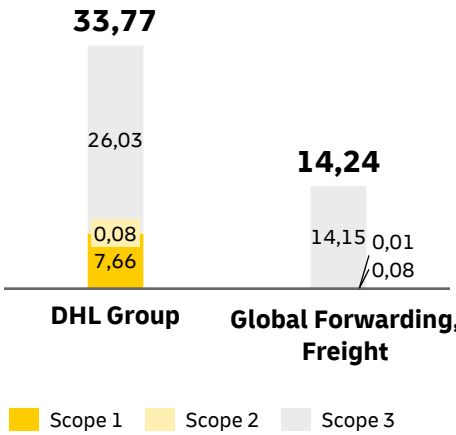
Direkte Dekarbonisierung

GLOBAL FORWARDING, FREIGHT

Speditionsleistungen für Luftfracht, Seefracht und Landverkehr. Das Angebot reicht von standardisierten Transporten über multimodale und branchenspezifische Lösungen bis zu individuellen Industrieprojekten und Zolldienstleistungen. Das Geschäftsmodell beruht darauf, Transportleistungen zwischen Kunden und Frachtunternehmen zu vermitteln.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO_2e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE

Global Forwarding

Air

- Nutzung nachhaltiger Flugkraftstoffe (SAF)
- CO_2e-Reduktion von bis 85 % möglich (4 Stufen)

Ocean
LCL, FCL[1]

- Reeder nutzen nachhaltige Schiffskraftstoffe (SMF)
- CO_2e-Reduktion von bis 85 % möglich (4 Reduktionsstufen)

Freight

EUROCONNECT
EURAPID
EUROLINE
EASYPALLET

- Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe
- CO_2e-Reduktion von ~85 % möglich[2]

EUROLINE

- CO_2-arme oder -freie Transportlösungen

Standardprodukte (Book & Claim); sofern nicht anders angegeben optionale Dienstleistung

Direkte Dekarbonisierung

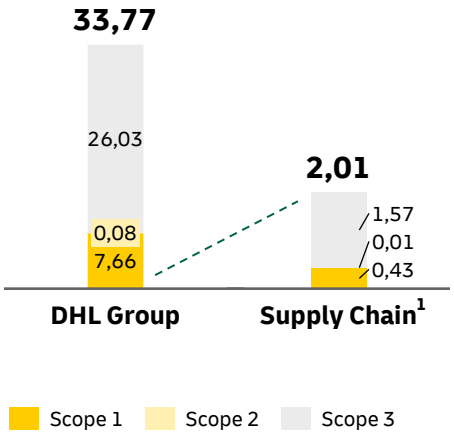
1) Teilladung (Less than container load, LCL), Komplettladung (Full container load, FCL). 2) Tank-to-Wheel.

SUPPLY CHAIN

Das Kerngeschäft besteht aus maßgeschneiderten Logistikdienstleistungen und Lieferkettenlösungen, um die Komplexität für die Kunden zu reduzieren und einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen. Zum Portfolio zählen neben Lagerbetrieb und Transport auch Mehrwertleistungen, z. B. E-Fulfillment oder Retourenmanagement.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO_2e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE

Lagerlogistik

- CO_2-neutrales[2] Lagerhaus mit einem Netto-Null-Ansatz
- Zwei Reduktionsstufen:
  1. > 75 % (inkl. bis zu 25 % Kompensation), 2. 100 %

Straßentransport

- CO_2-arme und –freie Transportlösungen

Straßentransport

- Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe
- Ermöglicht Einsparung von bis zu 80 % THG-Emissionen

Standardprodukte (Book & Claim); sofern nicht anders angegeben optionale Dienstleistung

Direkte Dekarbonisierung

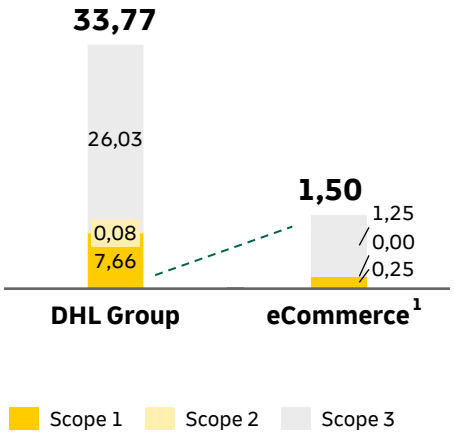
1) Skalierung angepasst. 2) Gemäß der DHL Corporate Real Estate Definition für CO_2-neutrale Gebäude, basierend auf den Empfehlungen des World Green Building Council.

ECOMMERCE

Das Kerngeschäft besteht aus dem nationalen Paketransport in ausgewählten Ländern Europas, in den Vereinigten Staaten und in bestimmten asiatischen Ländern, insbesondere in Indien, sowie in grenzüberschreitenden weniger zeitkritischen Services, vor allem nach und aus Europa, innerhalb Europas sowie in die und aus den Vereinigten Staaten.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO_2e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE

Straßentransport

- Nachhaltige Kraftstoffe (HVO 100)
- Ermöglicht Einsparung von 85 bis 90 % der THG-Emissionen

Straßentransport

- Lösung wird für einen bestimmten Kunden entwickelt

Standardprodukte (Book & Claim); sofern nicht anders angegeben optionale Dienstleistung

Direkte Dekarbonisierung

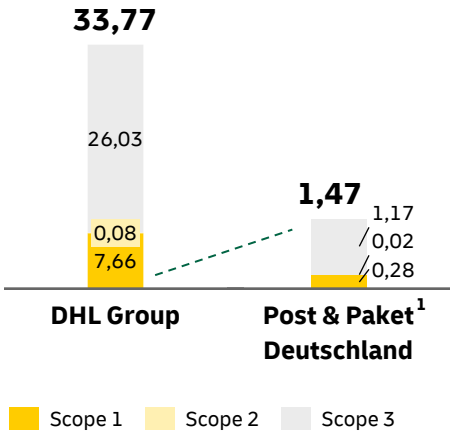
1) Skalierung angepasst.

POST & PAKET DEUTSCHLAND

Das Kerngeschäft ist das Transportieren, Sortieren und Zustellen von Dokumenten und warentragenden Sendungen. Das flächendeckende Brief- und Paketnetz wird kontinuierlich unter Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsaspekten ausgebaut.

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO_2e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE

Paket

Brief[2]

- Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe, Batterieantrieb, Wärmepumpen
- Ermöglicht Einsparung von bis zu 95 % der THG-Emissionen

E-Post

- Service ist inkludiert
- Ermöglicht Einsparung von bis zu 95 % der THG-Emissionen

Standardprodukte (Book & Claim); sofern nicht anders angegeben optionale Dienstleistung

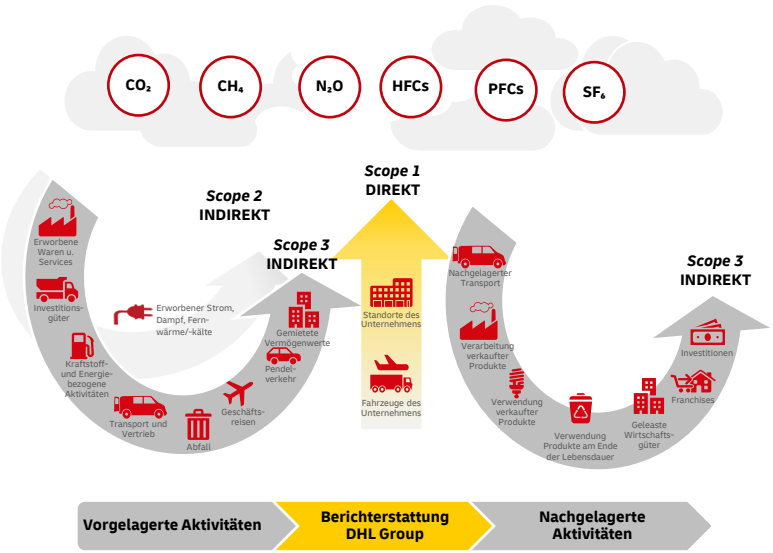
Direkte Dekarbonisierung

1) Skalierung angepasst. 2) Inkl. Brief Kommunikation, Dialogmarketing und Presseservice.

GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

EXKURS

GHG PROTOCOL: SCOPES UND THG-EMISSIONSKATEGORIEN



Scope 1
Direkte THG-Emissionen aus Kraftstoffen, die in Fahrzeugen, Flugzeugen und Gebäuden von DHL Group verwendet werden

Scope 2
Indirekte THG-Emissionen aus gekauftem Netzstrom und Fernwärme oder -kälte

Scope 3
Indirekte THG-Emissionen aus Kraftstoffen und Energie, die von Lieferanten/ Subunternehmern verwendet werden

- In Zielen und Berichterstattung von DHL Group enthalten: Kraftstoff- und energie-bezogene Aktivitäten, vorgelagerter Transport und Vertrieb, Geschäftsreisen. Im 2050-Ziel werden zusätzlich Erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitions-güter berücksichtigt.
- Nicht wesentlich: Erworbene Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Pendel-verkehre der Beschäftigten, Abfall.
- Nicht anwendbar: Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (in Scopes 1 und 2 enthalten), alle nachgelagerten Aktivitäten der Kategorien 9 bis 11, 13 und 15

Quelle: GHG Protocol (S. 7) Corporate-Value-Chain-Accounting-Reporing-Standard_041613_2.pdf

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

Reduktionsmaßnahmen innerhalb der Wertschöpfungskette

Ausgleich außerhalb der Wertschöpfungskette

Direkte Substitution	Indirekte Substitution (Insetting[1])	Klimaschutzprojekte (Offsetting)
GoGreen PLUS		
Dekarbonisierung durch		
• Direkte Betankung des Fahrzeugs mit nachhaltigem Kraftstoff oder Strom • Nachweis der THG-Emissionsminderung erfolgt rechnungsbasiert	• Kauf von nachhaltigen Kraftstoffen oder effiziente Transportleistungen im gleichen Transportmodus • Nachweis der THG-Emissionsminderung: – Direkter Verbrauch rechnungsbasiert – Zertifikate über die Substitution fossiler Kraftstoffe in der Wertschöpfungskette	• THG-Emissionsausgleich erfolgt außerhalb der Wertschöpfungskette von DHL Group • Nicht anerkannt durch das GHG Protocol, ESRS und SBTi für die Reduktion von THG-Emissionen • Verändert den Ausstoß der THG-Emissionen von DHL Group nicht

1) Empfohlen gemäß der Aviation Guidance der Science-Based Targets initiative. Anerkennung der THG-Emissionsminderung erfolgt nur nach Prüfung.

GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

WEITERE THEMEN

BIODIVERSITÄT

Biodiversität wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft.

Die Geschäftsmodelle von DHL Group haben keine wesentlichen Auswirkungen auf die Biodiversität. Dennoch werden Maßnahmen angewendet, um Biodiversität zu begünstigen.

- 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, z. B. Dachbegrünung und nachhaltige Landschaftsplanung → Gebäude.
- Die Kraftstoffrichtlinie von DHL Group 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.

WASSERVERBRAUCH

Wasserverbrauch wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft.

Die Geschäftsmodelle von DHL Group haben keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von Wasser. Dennoch werden Maßnahmen angewendet, um den Wasserverbrauch niedrig zu halten.

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

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Abfall und Recycling werden nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft.

Die Geschäftsmodelle von DHL Group haben keine wesentlichen Auswirkungen auf Ressourcen. Dennoch werden Maßnahmen angewendet, um Abfall zu vermeiden und möglichst viel dem Recycling zuzuführen.

Best-Practice-Beispiel
BIGBELT

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

- 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

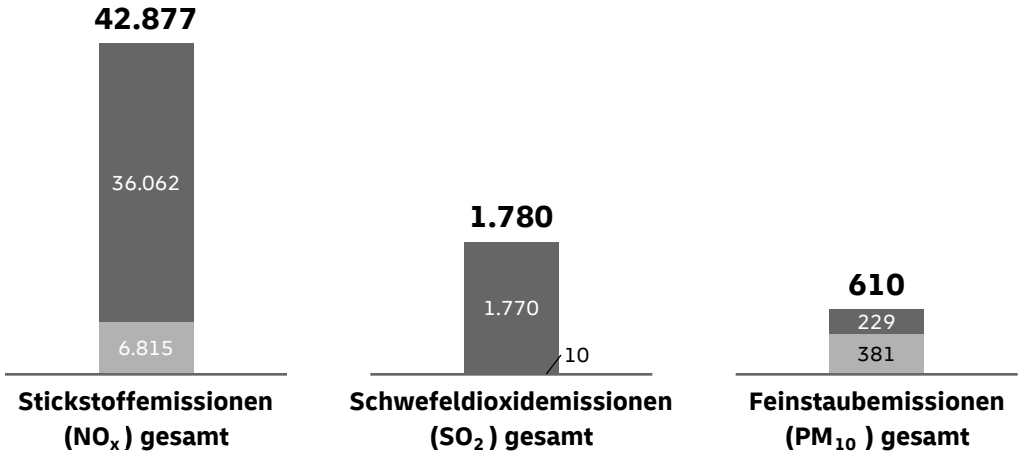
VERSCHMUTZUNG

Verschmutzung wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft. Mit den Maßnahmen zur Dekarbonisierung wirkt DHL Group auch dem Ausstoß lokaler Luftschadstoffe entgegen.

Bereits **34 %** der Flugzeuge von DHL Group entsprechen dem besten Lärmschutzstandard Chapter 14. Außerdem werden Piloten in der Anwendung energieschonender Flugmanöver, z. B. kontinuierlicher Sinkflug beim Landeanflug, trainiert, was sich auch positiv auf die Lärmbelastung auswirkt.

LOKALE LUFTSCHADSTOFFE 2024 (SCOPE 1)

Tonnen



Stickstoffemissionen (NO_x) gesamt

Schwefeldioxidemissionen (SO_2) gesamt

Feinstaubemissionen (PM_{10}) gesamt

ARBEITGEBER

ERSTER WAHL

← Zurück zum Inhalt – Navigation

ARBEITGEBER
ERSTER WAHL

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet für uns, gute Arbeitsbedingungen zu bieten und eine Kultur zu fördern, die respektvolles Miteinander und Resultatorientierung gleichermaßen in den Mittelpunkt stellt. So erhöhen wir das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und stärken gleichzeitig unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.“

DR. THOMAS OGILVIE
Personalvorstand
und Arbeitsdirektor

RICHTLINIEN UND PARTNERSCHAFTEN

DHL Group ist als Unterzeichner des UN Global Compact dessen zehn Prinzipien verpflichtet, achtet die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und respektiert die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

- Verhaltenskodex
- Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption
- Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Richtlinie zu Gesundheit und Wohlbefinden
- DEIB Statement[1]

Standards

- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Prinzip der Sozialpartnerschaft

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

- Weltwirtschaftsforum
- Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen (WHO)
- Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
- Zentrum für Wirtschaftsethik (ZfW)/Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (dnwe)
- UN Deutsches Global Compact Netzwerk (UN GCD)

1) Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (DEIB)).

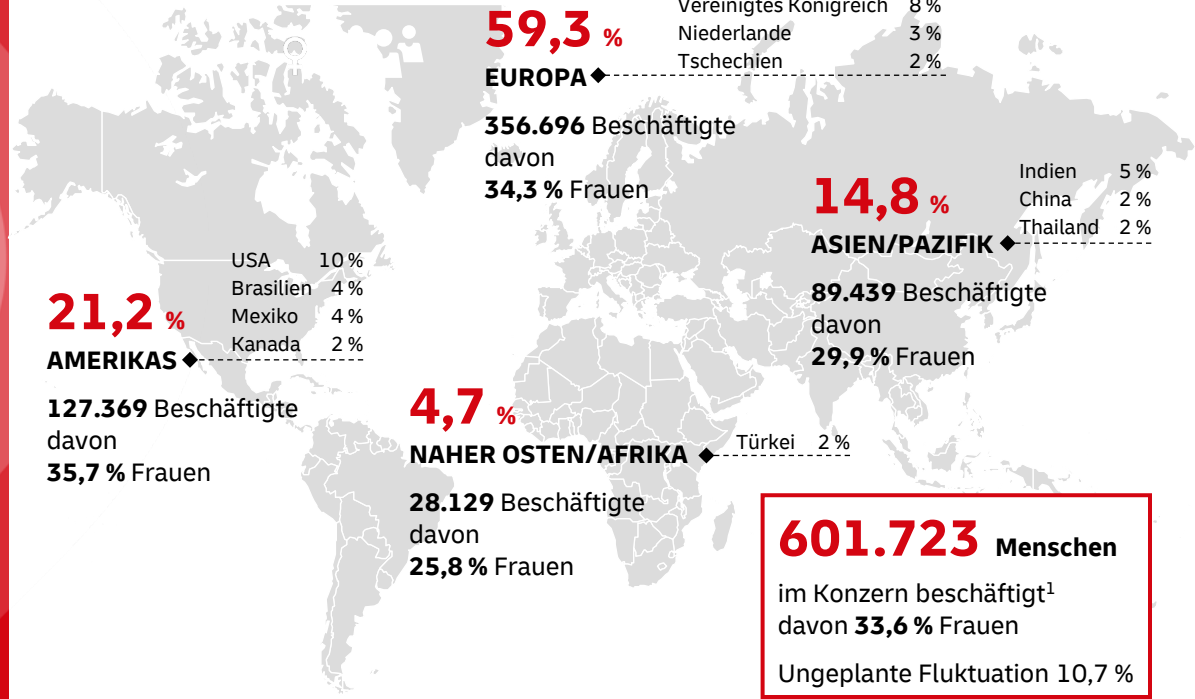
BELEGSCHAFT WELTWEIT

Beschäftigte sind das höchste Gut.

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

BELEGSCHAFT NACH REGIONEN

Kopfzahl zum 31. Dez. 2024



59,3 %
EUROPA
356.696 Beschäftigte
davon
34,3 % Frauen

Deutschland	36 %
Vereinigtes Königreich	8 %
Niederlande	3 %
Tschechien	2 %

14,8 %
ASIEN/PAZIFIK
89.439 Beschäftigte
davon
29,9 % Frauen

Indien	5 %
China	2 %
Thailand	2 %

21,2 %
AMERIKAS
127.369 Beschäftigte
davon
35,7 % Frauen

USA	10 %
Brasilien	4 %
Mexiko	4 %
Kanada	2 %

4,7 %
NAHER OSTEN/AFRIKA
28.129 Beschäftigte
davon
25,8 % Frauen

Türkei	2 %

601.723 Menschen
im Konzern beschäftigt[1]
davon **33,6 %** Frauen

Ungeplante Fluktuation 10,7 %

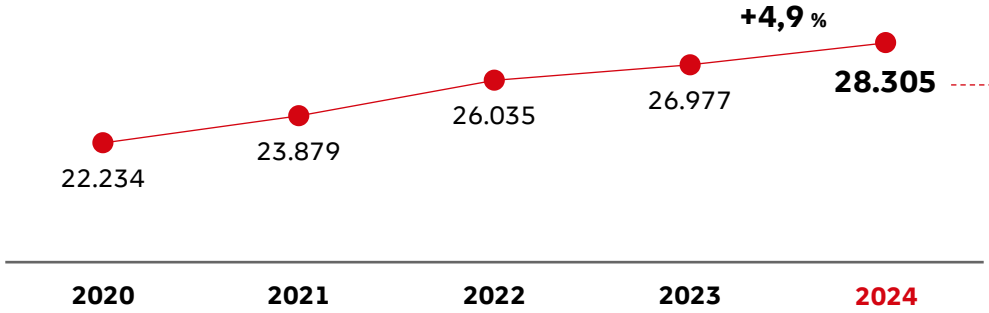
1) Außerdem wurden 85.245 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten von DHL Group eingesetzt.

LEISTUNGSBASIERTE VERGÜTUNG

Mit einem leistungsbasierten und marktüblichen Vergütungssystem[1] fördert DHL Group die Loyalität und Motivation der Beschäftigten.

ENTWICKLUNG PERSONALAUFWAND

Mio. €



- Entgelte **22.563 Mio. €**
- Soziale Abgaben **3.529 Mio. €**
- Altersversorgung **997 Mio. €**
- Sonstige Leistungen **1.216 Mio. €**

-2,2 % Geschlechtsspezifisches Lohngefälle konzernweit

70 % der Beschäftigten partizipieren an leistungs- und beitragsorientierten Altersversorgungsplänen

1) 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.

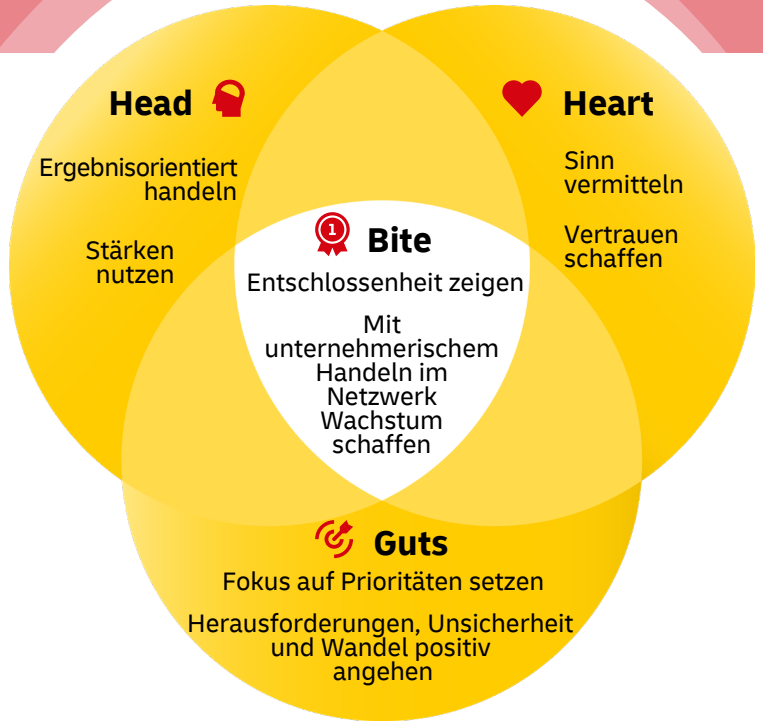
ATTRIBUTE DER FÜHRUNGSKULTUR VON DHL GROUP

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.

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!

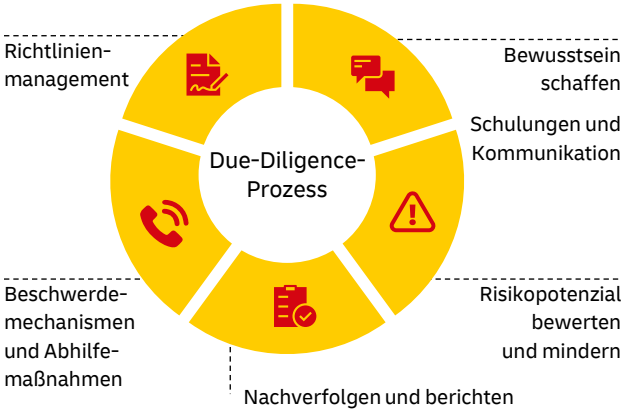


MENSCHENRECHTE ACHTEN

Mit der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten[1] setzt DHL Group einen klaren Fokus auf die für seine Geschäftsmodelle relevanten Menschenrechte.

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

MANAGEMENTSYSTEM ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE



MENSCHEN RECHTE
GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN

LkSG[2] Council
Überwacht die Umsetzung der Maßnahmen in der Belegschaft und der Lieferkette und nimmt die Rolle des Menschenrechts-beauftragten im Sinne des LkSG wahr.

Fokus von DHL Group
- Keine Kinder- und Zwangsarbeit
- Vielfalt und Inklusion
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Arbeitsbedingungen
- Datenschutz
- Umwelt

MASSNAHMEN UND RESULTATE 2024

- Schulung zur Stärkung des Bewusstseins für die Achtung der Menschenrechte: Die Zertifizierungsquote im mittleren und oberen Management betrug **98,6** %.
- Durchführung von Vor-Ort-Prüfungen: **30** Tochtergesellschaften in **10** Ländern wurden durch SMETA[3]-zertifizierte Mitarbeitende überprüft.
- Durchführung interner Audits mit Bezug zu Menschenrechten durch die Konzern-revision: **36** Audits sind erfolgt.

1) Berücksichtigt die Prinzipien des UN Global Compact und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). 2) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. 3) Sedex Members Ethical Trade Audit.

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.[1]

VOR-ORT-PRÜFUNGEN IM RAHMEN DES DUE-DILIGENCE-PROZESSES SEIT 2013

Europa

Bulgarien
Großbritannien
Italien
Polen
Rumänien
Slowakei
Spanien
Tschechien
Türkei
Ukraine

Asien/Pazifik

Bangladesch
China
Hongkong
Indien
Indonesien
Japan
Kambodscha
Malaysia
Pakistan
Philippinen
Singapur
Sri Lanka
Südkorea
Taiwan
Thailand
Vietnam

Amerikas

Argentinien
Brasilien
Chile
Costa Rica
Kolumbien
Mexiko
Panama
Peru
USA

Naher Osten/Afrika

Ägypten
Bahrein
Elfenbeinküste
Gabun
Ghana
Guatemala
Kamerun
Katar
Kenia
Kuweit
Libanon
Nigeria
Oman
Saudi-Arabien
Südafrika
Tansania
Uganda
Vereinigte Arabische Emirate

MENSCHEN RECHTE
GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN

1) Intern: z. B. Anzahl von Beschäftigten; Extern: Verisk Maplecroft (Human Rights Index) oder Vorschläge der Gewerkschaftsbündnisse.

MÖGLICHE VERSTÖSSE GEGEN DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND RICHTLINIEN MELDEN

HINWEISGEBERSYSTEM

- Über das öffentlich verfügbare Hinweisgebersystem können mögliche Verstöße rund um die Uhr gemeldet werden.
- Anonyme Meldungen sind möglich.
- Meldungen werden unternehmensintern in einem standardisierten Prozess auf einen möglichen Verstoß untersucht und aufgeklärt.
- An allen Untersuchungen des betreffenden Fehlverhaltens sind mindestens zwei unabhängige, unparteiische Mitarbeitende beteiligt, um ein transparentes Verfahren zu gewährleisten. Daher wird stets kontrolliert, dass Meldungen nicht zu Vergeltungsmaßnahmen durch beschuldigte oder andere Parteien führen.

MENSCHEN RECHTE
GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN

↗ Hinweisgebersystem

ARBEITGEBER ERSTER WAHL

MASSNAHMEN

Engagement der Beschäftigten

Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit

Gesundheit und Sicherheit

ARBEITGEBER ERSTER WAHL

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

Engagement der Beschäftigten

Beste Talente gewinnen und binden

KPI: Mitarbeiterengagement[1]

2024: 82 %

Ziel 2025: ≥ 80 % konzernweit

Ziel 2030: ≥ 80 % konzernweit

Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit

Frauen im Management

KPI: Frauenanteil im mittleren und oberen Management

2024: 28,4 %

Ziel 2025[2]: ≥ 30 %

Ziel 2030[2]: ≥ 34 %

Gesundheit und Sicherheit

Sicheres Arbeitsumfeld schaffen

KPI: Unfallrate[3] (LTIFR) pro einer Million Arbeitsstunden

2024: 14,5

Ziel 2025: ≤ 15,5

Ziel 2030: ≤ 10,8

1) Steuerungs- und vergütungsrelevant. Stellt das aggregierte und gewichtete Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten dar. 2) Update Mai 2025: Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen in den USA zu gewährleisten, sind die dort beschäftigten Mitarbeitenden von dieser Kennzahl nun ausgenommen. 3) Mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfall (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGTEN

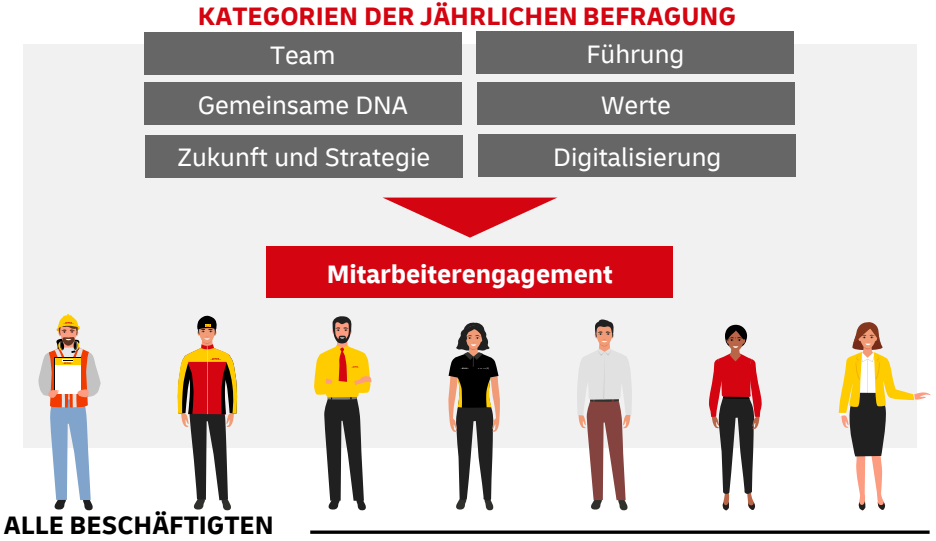
Alle Beschäftigten von DHL Group können jährlich die Strategie und Werte sowie die Arbeitsbedingungen anonym bewerten. Aus der Analyse der jährlichen Befragung wird die Steuerungsgröße Mitarbeiterengagement[1] abgeleitet, die in die Berechnung des Bonus von Vorstand und oberem Management einfließt.

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.

77 %	82 %	Ziel 2030 ≥ 80 %
Beteiligung	Engagement bestätigt	konzernweit



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

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.

myShares

AKTIENPROGRAMM FÜR MITARBEITENDE

2023 wurde ein weiteres Aktienprogramm entwickelt, das sukzessive weltweit ausgerollt wird. Damit ermöglicht DHL Group einem steigenden Anteil der Beschäftigten eine direkte Teilhabe am Unternehmenserfolg.

In
12 Ländern
pilotiert

15 %
Rabatt gegenüber Börsenkurs

3.600 €
Jährliche Höchstgrenze, ohne Sperrfrist

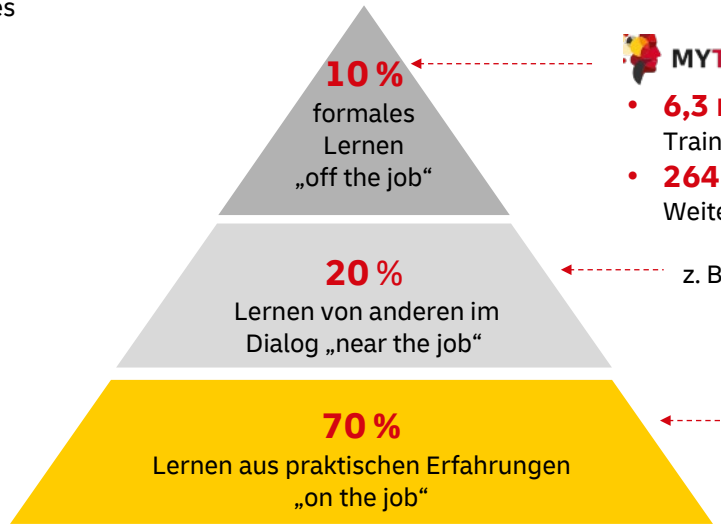
MOTIVIEREN DURCH ENTWICKLUNG

DHL Group bietet allen Beschäftigten[1] 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.



MYTALENTWORLD und physische Trainings

- **6,3 Mio. Std.** haben Beschäftigte für Trainings genutzt[2]
- **264 Mio. €** Ausgaben für Weiterentwicklung (483 € pro FTE[3])

z. B. Feedback-Gespräche

z. B. Performance-Dialoge

1) Unabhängig davon, ob teil- oder vollzeitbeschäftigt. 2) Nicht enthalten sind tätigkeitsbezogene Qualifizierungselemente wie Einweisung oder Dienstunterricht. 3) Im Jahresdurchschnitt ohne Auszubildende und Trainees.

SCHULUNGS- UND ENTWICKLUNGSANGEBOTE (AUSWAHL)

Ein vielfältiges Angebot zur fachlichen Fortbildung und Weiterentwicklung (Auswahl)

Thematische Fortbildung

- Verhaltenskodex
- Menschenrechte achten
- Compliance Curriculum
- Datenschutz, Wettbewerbs-Compliance
- Sensibilisierung für Cybersicherheit
- Risikomanagement
- Umweltspezialist werden (GoGreen Specialist)

Fachliche Weiterentwicklung

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

Umfangreiches Angebot zur persönlichen Entwicklung

Persönliche Entwicklung

- Führen über die Grenzen von Kulturen hinweg
- Zeitmanagement
- Kommunikation
- Präsentationen
- Coaching
- Mentoring
- Mitarbeit in interdisziplinären oder internationalen Projekten

Karrieremarktplatz (Career Marketplace)

Die neue Plattform ermöglicht den Mitarbeitenden eine digitale Karriereplanung:

- Nutzende legen ein Profil mit Fähigkeiten und Entwicklungswünschen an.
- Diese werden in der Weiterentwicklung und in der Nachfolgeplanung berücksichtigt.

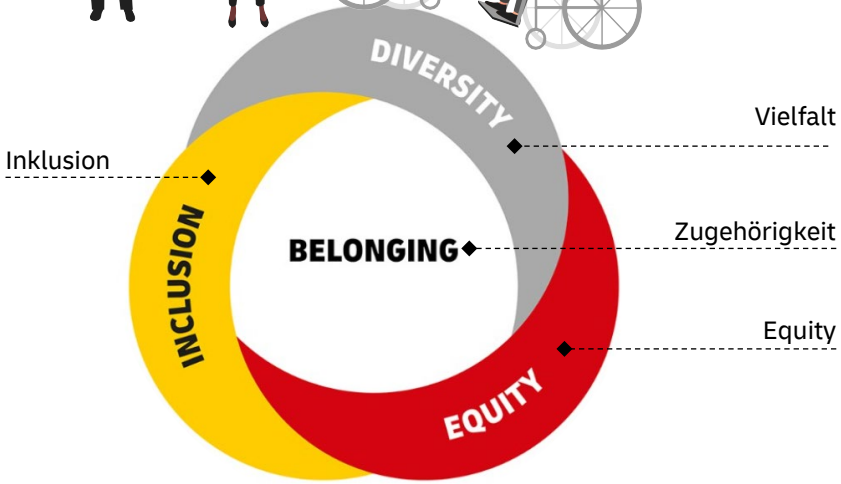
GEFÜHL DER ZUGEHÖRIGKEIT SCHAFFEN

Menschen aus vielen Kulturkreisen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen vereinen.

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.

Vielfalt umfasst alle Unterschiede, die Individuen einzigartig machen. Dazu gehört auch, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund sowie mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven auf allen Ebenen einer Organisation zusammenzubringen. Dabei steht Folgendes im Fokus:

- Ein Gefühl der Zugehörigkeit schaffen und jede Form von Diskriminierung ablehnen
- Gegenseitigen Respekt üben, vertrauensvoll zusammenarbeiten
- Vakante Positionen ausschließlich nach Qualifikation besetzen



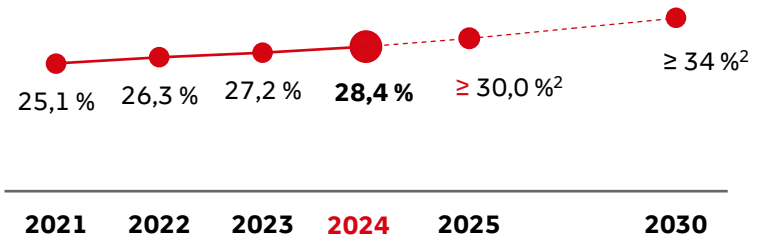
EIN GERECHTES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

DIVERSITY-MANAGEMENT

Mit unseren DEIB-Maßnahmen (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) schaffen wir eine inklusive Arbeitskultur, die die Zugehörigkeit fördert und damit zu einer hohen Mitarbeiterbindung führen kann sowie Positionen im Management für Frauen attraktiver machen soll.

- **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.

FRAUEN IN MITTLEREN UND OBEREN FÜHRUNGSPOSITIONEN[1]



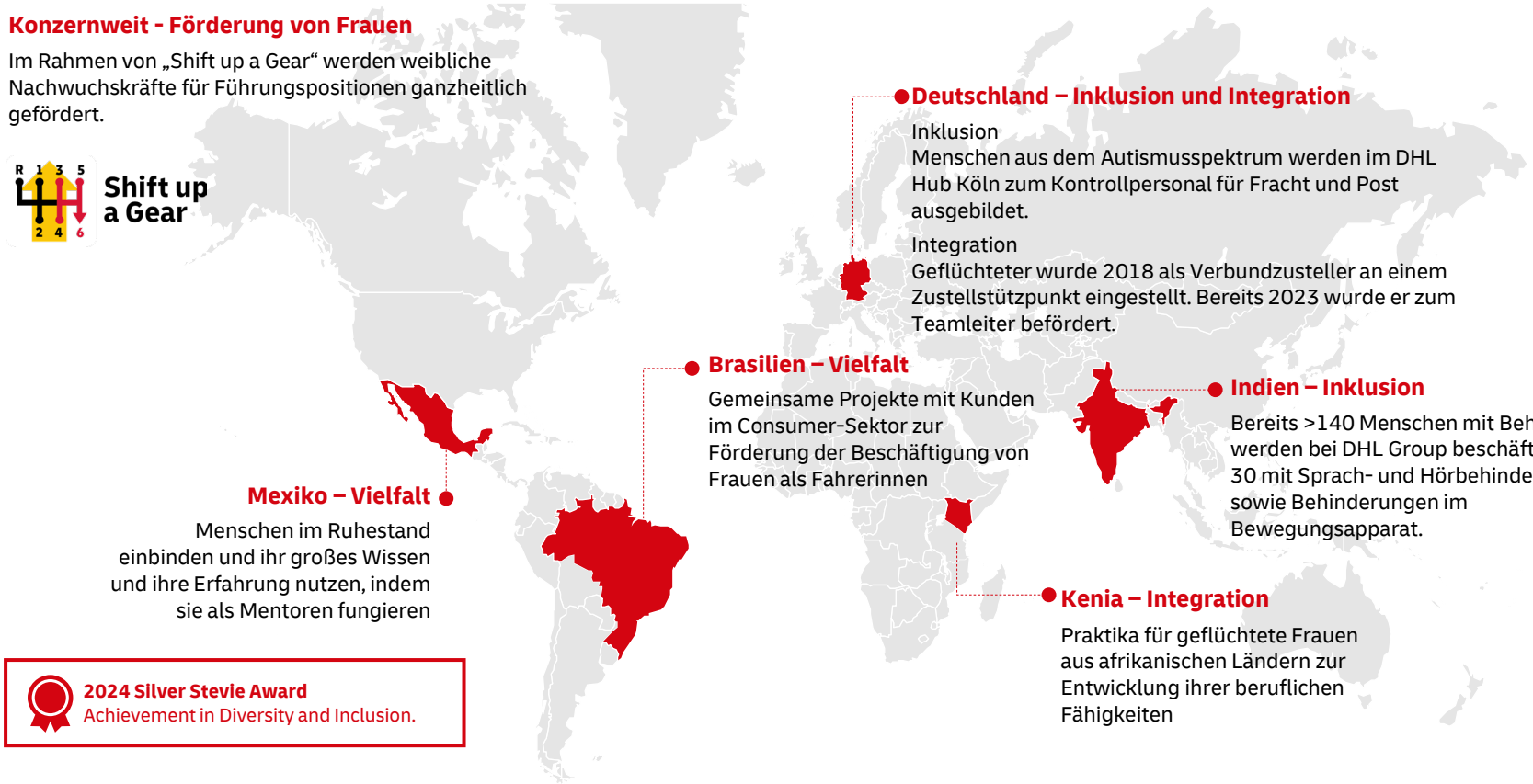
1) Steuerungsrelevant. 2) Update Mai 2025: Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen in den USA zu gewährleisten, sind die dort beschäftigten Mitarbeitenden von dieser Kennzahl nun ausgenommen.

BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Konzernweit - Förderung von Frauen

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

Shift up a Gear



Deutschland – Inklusion und Integration

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

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

Brasilien – Vielfalt

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

Indien – Inklusion

Bereits >140 Menschen mit Behinderungen werden bei DHL Group beschäftigt, davon 30 mit Sprach- und Hörbehinderungen sowie Behinderungen im Bewegungsapparat.

Mexiko – Vielfalt

Menschen im Ruhestand einbinden und ihr großes Wissen und ihre Erfahrung nutzen, indem sie als Mentoren fungieren

Kenia – Integration

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

2024 Silver Stevie Award
Achievement in Diversity and Inclusion.

1) Gemäß der Erklärung zur Lieferantenvielfalt. 2) DHL Group betreibt diesen Standort im Auftrag und nach den Vorgaben des Kunden.

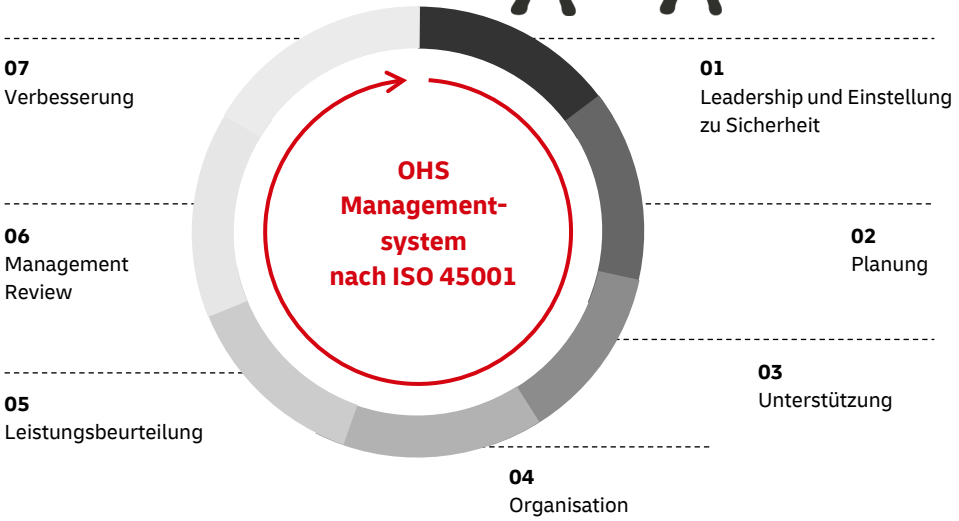
SICHERES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

Die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz haben zentrale Bedeutung.

Vor allem die Prävention von Unfällen in der Abholung und Zustellung ist herausfordernd, da äußere Faktoren nur bedingt beeinflussbar sind.

Prävention von Unfällen

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



ARBEITSUNFALLSTATISTIK

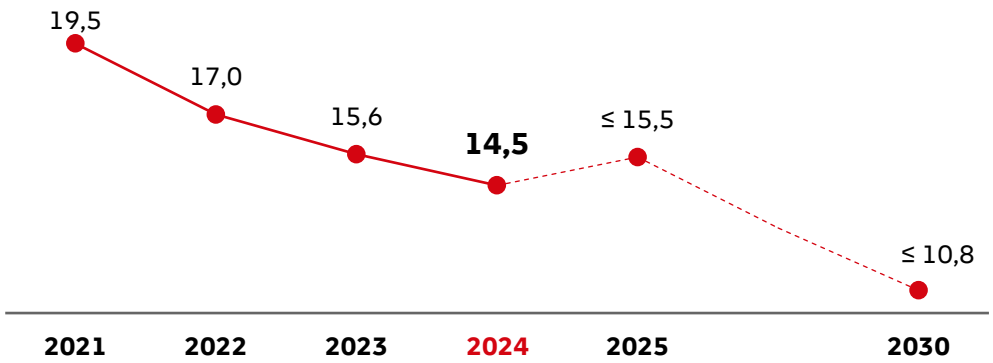
Aus der Unfallanalyse werden Maßnahmen abgeleitet, um die Ursachen zu beheben und eine Wiederholung zu vermeiden.

Der Erfolg der Maßnahmen in der Arbeitssicherheit wird anhand der Steuerungsgröße Unfallrate (LTIFR) gemessen, die auf der Grundlage der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden ermittelt wird.

Dies entspricht in der Praxis den Unfällen mit einem Ausfall von mindestens einem Arbeitstag.

Außerdem werden darin unfallbedingte Verletzungen von externem, weisungsgebundenem Personal erfasst.

ENTWICKLUNG DER UNFALLRATE (LTIFR)[1] PRO EINER MILLION ARBEITSSTUNDEN



1) Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate).

TRANSPORT VON GEFAHRGUT

Die Sicherheit der Beschäftigten und die Risikominimierung stehen stets an erster Stelle.

Der Transport von gefährlichen Gütern und Materialien erfolgt gemäß den AGB und ist eine der Kompetenzen von DHL Group.

- Der Kunde muss das Gefahrgut korrekt deklarieren, verpacken und kennzeichnen.
- Nur speziell ausgebildete Beschäftigte dürfen mit Gefahrgut umgehen.
- Sicherheitsberatende für Gefahrguttransporte (Dangerous Goods Safety Advisors) sind Ansprechpersonen an den Standorten.
- Der Transport und die Lagerung von Gefahrgut erfolgt gemäß den Sicherheits- und Gefahrgutvorschriften.

IATA-Vorschriften für den Transport von Gefahrgut in der Luftfahrt

IMDG-Code Beförderung gefährlicher Güter mit Seeschiffen

ADR/RID Gefahrguttransport auf der Straße oder Schiene

GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Gesundheit ist ein Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und wird nicht nur als die Abwesenheit von Krankheit definiert. Arbeit kann eine wesentliche Quelle der Zufriedenheit und damit der Gesundheit sein.

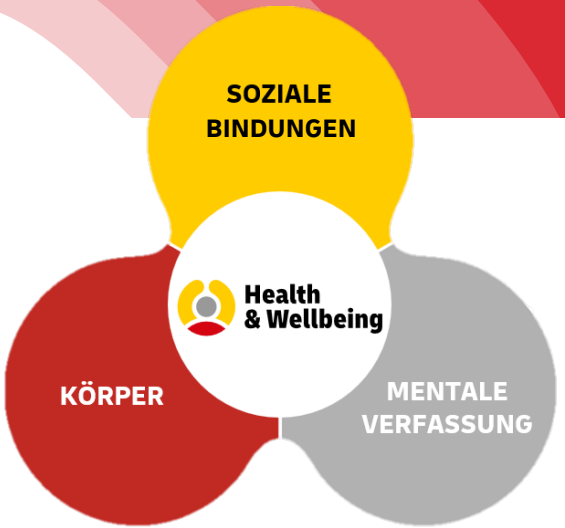
Ein gesunder Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte zusammenarbeiten, um das Wohlbefinden aller zu fördern.

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.

Vielen Beschäftigten und ihren Familien bietet DHL Group mit dem Employee-Benefit-Programm Vorzüge wie Versicherungsschutz und finanzielle Absicherung im Falle von Tod oder Invalidität sowie Krankenversicherungsleistungen.



Krankenstand 2024
5,9 % konzernweit

BEST-PRACTICE-BEISPIELE: GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

KONZERNWEITE PROGRAMME

Führung

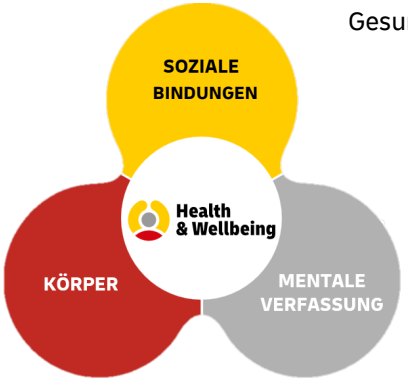
„Fit to Lead“ und „Mental Health“ sind Certified-Programme, mit denen Führungskräfte für Themen im Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden sensibilisiert werden. Die E-Learning-Module berücksichtigen aktuelle wissenschaftlicher Standards und beruhen auf einem Expertendialog mit der WHO.

Certified-Schulungen

Das Programm macht Mitarbeitende mit Themen rund um Gesundheit und Wohlbefinden vertraut.

Achtsamkeit: „Mindful Breath“ – Bewusstes Atmen

An mehreren Tagen der Woche werden 15-minütige angeleitete Meditationen in Englisch, Deutsch und Spanisch angeboten.



PROGRAMME DER UNTERNEHMENSBEREICHE

Express: Gesundheit und Wohlbefinden

Das seit sechs Jahren stattfindende MENA Run & Ride Event gibt mehr als 1.000 Läufer:innen und Radfahrer:innen aus 15 Ländern der Region die Möglichkeit, persönliche Meilensteine in Sachen Gesundheit und Wohlbefinden zu erreichen.

Global Forwarding, Freight: Wellbeing Cup

Mehr als 8.000 Mitarbeitende aus 151 Tochtergesellschaften nahmen an diversen Sportwettbewerben teil.

Supply Chain: Health & Wellbeing

Regionale und funktionsspezifische Angebote:

- Großbritannien: My Wellbeing-Programm mit Adventure App
- Mental Health Awareness Week

Post & Paket Deutschland: Prävention

Präventivprogramme zur Vorbeugung von Erkrankungen des Bewegungsapparats sowie zur Vermeidung erhöhter UV-Bestrahlung und von Belastungen durch Bildschirmarbeit

ARBEITGEBER ERSTER WAHL

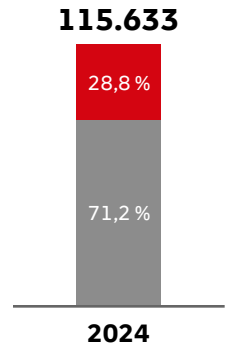
BELEGSCHAFT DER UNTERNEHMENSBEREICHE

EXPRESS

Alle Beschäftigten im Express-Team haben die Chance, sich weiterzuentwickeln und ihr Potenzial zu entfalten.

BELEGSCHAFT 2024[1]

Kopfzahl zum 31. Dez.



Weiblich Männlich[2]

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management	Unfallrate (LTIFR)[3] pro einer Million Arbeitsstunden	Krankenstand	Ungeplante Fluktuation
28,0 %	**7,6**	**3,5 %**	**6,8 %**

Durchschnittsalter	Altersstruktur		
40 Jahre	**19 %** unter 30 Jahre	**62 %** 30-50 Jahre	**19 %** über 50 Jahre

WORLD'S BEST WORKPLACES Great Place To Work. 2024

top EMPLOYER Global 2024 FOR A BETTER WORLD OF WORK

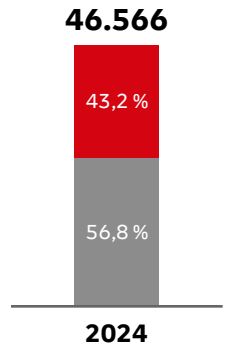
1) Außerdem wurden 6.373 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten des Unternehmensbereichs eingesetzt. 2) Enthält Divers und Nicht angegeben.
3) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

GLOBAL FORWARDING, FREIGHT

Täglich Berge versetzen: Es gibt nichts, was nicht transportiert werden kann – angefangen von Grizzlybären und Königskrabben über riesige Abwärmekessel bis hin zur Nelson-Mandela-Statue im UN-Hauptquartier.

BELEGSCHAFT 2024[1]

Kopfzahl zum 31. Dez.



Weiblich Männlich[2]

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management	Unfallrate (LTIFR)[3] pro einer Million Arbeitsstunden	Krankenstand	Ungeplante Fluktuation
31,2 %	**3,4**	**2,8 %**	**8,3 %**

Durchschnittsalter	Altersstruktur		
40 Jahre	**21 %** unter 30 Jahre	**58 %** 30-50 Jahre	**21 %** über 50 Jahre

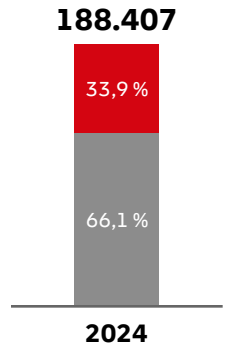
1) Außerdem wurden 1.677 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten des Unternehmensbereichs eingesetzt. 2) Enthält Divers und Nicht angegeben.
3) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

SUPPLY CHAIN

Den Beschäftigten in den Verteilzentren, Transport-Hubs und regionalen Niederlassungen rund um den Globus stehen eine große Vielfalt an Aufgaben offen, die alle ein wichtiger Bestandteil des Alltags sind.

BELEGSCHAFT 2024[1]

Kopfzahl zum 31. Dez.



Weiblich | Männlich[2]

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management	Unfallrate (LTIFR)[3] pro einer Million Arbeitsstunden	Krankenstand	Ungeplante Fluktuation
26,1 %	**2,1**	**4,3 %**	**19,1 %**

Durchschnittsalter	Altersstruktur		
39 Jahre	**26 %** unter 30 Jahre	**54 %** 30-50 Jahre	**20 %** über 50 Jahre

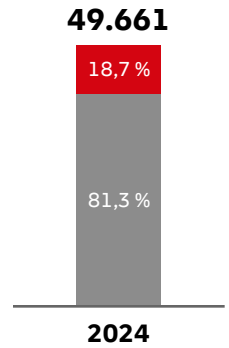
1) Außerdem wurden 57.235 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten des Unternehmensbereichs eingesetzt. 2) Enthält Divers und Nicht angegeben.
3) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

ECOMMERCE

In diesem Unternehmensbereich bieten sich Karrieremöglichkeiten im Kundenservice, im Lager, als Kurier oder im Management sowie in unterstützenden Funktionen wie IT, HR und Vertrieb.

BELEGSCHAFT 2024[1]

Kopfzahl zum 31. Dez.



Weiblich Männlich[2]

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management	Unfallrate (LTIFR)[3] pro einer Million Arbeitsstunden	Krankenstand	Ungeplante Fluktuation
27,8 %	**9,7**	**3,1 %**	**23,5 %**

Durchschnittsalter	Altersstruktur		
35 Jahre	**38 %** unter 30 Jahre	**48 %** 30-50 Jahre	**14 %** über 50 Jahre

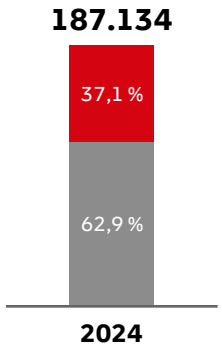
1) Außerdem wurden 17.493 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten des Unternehmensbereichs eingesetzt. 2) Enthält Divers und Nicht angegeben.
3) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

POST & PAKET DEUTSCHLAND

Vielfältige Aufgaben sind in diesem Unternehmensbereich möglich, ob als Postbot:in, Paketzusteller:in, Lagermitarbeiter:in, Lkw-Fahrer:in, Betriebstechniker:in, Verkäufer:in, Call-Center-Agent:in oder im Management. Darüber hinaus sind vielfältige Ausbildungsangebote vorhanden.

BELEGSCHAFT 2024[1]

Kopfzahl zum 31. Dez.



Weiblich Männlich [2]

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management	Unfallrate (LTIFR)[3] pro einer Million Arbeitsstunden	Krankenstand	Ungeplante Fluktuation
26,6 %	**46,5**	**11,1 %**	**2,4 %**

Durchschnittsalter	Altersstruktur		
44 Jahre	**17 %** unter 30 Jahre	**44 %** 30-50 Jahre	**39 %** über 50 Jahre

1) Außerdem wurden 2.358 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten des Unternehmensbereichs eingesetzt. 2) Enthält Divers und Nicht angegeben.
3) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).

VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN

← Zurück zum Inhalt – Navigation

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

„Die Steuerung von Nachhaltigkeit lebt von Transparenz und Vergleichbarkeit.

Dafür braucht es einen pragmatischen globalen Standard, der nicht in Bürokratie versinkt.“

MELANIE KREIS
Finanzvorstand

RICHTLINIEN UND PARTNERSCHAFTEN

DHL Group ist als Unterzeichner des UN Global Compact dessen zehn Prinzipien verpflichtet. DHL Group bekennt sich zur Einhaltung der maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und -gesetze.

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption
- Antikorruptionsrichtlinie & Standards für Geschäftsethik[1]
- Konzerndatenschutzrichtlinie
- Konzerneinkaufsrichtlinie

Standards

- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- Maßgebliche internationale Antikorruptions-standards
- UN Convention Against Corruption

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

- Partnering-Against-Corruption-Initiative des Weltwirtschaftsforums

1) Nicht öffentlich.

VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER

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

Der Erfolg der Maßnahmen wird anhand der beiden steuerungsrelevanten Kennzahlen Cybersicherheits-Rating und Anteil gültiger Zertifikate von Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management gemessen.

Compliance

Führungskräfte zu Compliance schulen

KPI: Gültige Zertifikate Compliance-Schulungen[1] im mittleren und oberen Management

2024: 99,1 % gültige Schulungszertifikate

Ziel 2025: ≥ 98 % gültige Schulungszertifikate

Cybersicherheit

Kompetenz in Cybersicherheit sicherstellen

KPI: Externes Cybersicherheits-Rating[2]

2024: 750 von 820 erreichbaren Punkten erzielt

Ziel 2025: ≥ 710 Punkte

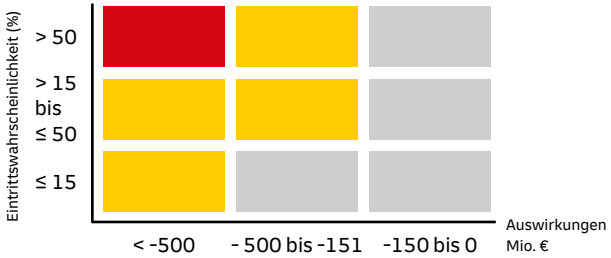
1) Steuerungsrelevant. Umfasst Schulungen zum Verhaltenskodex, zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, zur Wettbewerbskonformität und zum Datenschutz. 2) Steuerungs- und vergütungsrelevant.

CHANCEN UND RISIKEN AUS DER NACHHALTIGKEIT

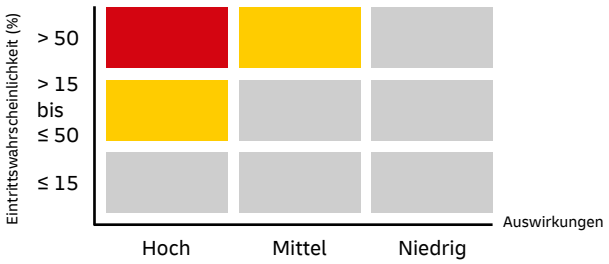
Das Chancen- und Risikomanagement erfolgt im Konzern-controlling und schließt auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte, sowie eine Szenarioanalyse ein.

EINSTUFUNG VON RISIKEN UND CHANCEN

QUANTITATIVE RISIKEN



QUALITATIVE RISIKEN



Bedeutung für den Konzern

Hoch (rot): Auswirkung tendenziell auf den Gesamtkonzern
Mittel (gelb): Auswirkung tendenziell auf Ebene eines Unternehmensbereichs
Niedrig (grau): tendenziell lokale Auswirkung

ESG-Risiken von mittlerer Bedeutung für den Konzern

- IT-Sicherheitsvorfall (quantitativ)
- Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Flugkraftstoffen (SAF; quantitativ/qualitativ)
- Externer CO_2-Preis (qualitativ)
- Unsicherheit über die Anerkennung von Dekarbonisierungsmaßnahmen und Umweltaussagen (qualitativ)

CHANCEN UND RISIKEN AUS DEM KLIMAWANDEL

Klimabedingte physische Risiken und Übergangsrisiken 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[1]

Akute Risiken

- Tropische Stürme
- Überflutungen

Chronische Risiken

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

Übergangsrisiken[2]

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

Ergebnis der Szenarioanalyse

Die Ergebnisse fließen in die Materialitätsanalyse gemäß ESRS und das Chancen- und Risikomanagement ein.

Keine wesentlichen physischen[1] Risiken identifiziert:

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

Wesentliche Übergangsrisiken identifiziert:

- Einführung oder Erhöhung eines externen CO_2-Preises
- Fehlen eindeutiger Regeln und Kriterien zur Bilanzierung von Insetting (GHG Protocol) und für Dekarbonisierungsaussagen (Green-Claims-Richtlinie)
- Mangelnde Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigem Flugkraftstoff (SAF)

1) Szenario für physische Risiken: RCP-Szenarien 2.6, 4.5, 8.5 (Representative Concentration Pathways, repräsentative Konzentrationspfade) des Weltklimarats.
2) Szenario für Übergangsrisiken: Sustainable Development Scenario der Internationalen Energieagentur (IEA).

INTERNES KONTROLLSYSTEM UND KONZERNREVISION

INTERNES KONTROLLSYSTEM (IKS)

Das IKS ist in Anlehnung an das international anerkannte Rahmenwerk für interne Kontrollsysteme des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) konzipiert und wird kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert.

- Mindestanforderungen: Werden auf Basis identifizierter Risiken und Kontrollziele definiert und müssen durch Aufnahme von geeigneten Kontrollen in die Kontrollrahmenwerke der Unternehmensbereiche abgedeckt werden.
- Nachhaltigkeitsberichterstattung: Es wurden Kontrollmindestanforderungen für die Definition, Datenerfassung, Berechnung und Berichterstattung aller Nachhaltigkeitskennzahlen sowie zu Governance-Prozessen implementiert.

KONZERNREVISION

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

- Die Ergebnisse der Prüfungen und Maßnahmenvereinbarungen werden mit den untersuchten Organisationseinheiten und deren Leitung besprochen.
- Der Vorstand wird regelmäßig über die Ergebnisse informiert.
- Der Aufsichtsrat erhält jährlich eine Zusammenfassung sowie ggf. anlassbezogene Informationen.

214 Audits 2024 durchgeführt

davon **36** Audits mit Bezug zur Achtung von Menschenrechten

VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN

MASSNAHMEN

Compliance

Cybersicherheit

Datenschutz

Lieferanten-management

COMPLIANCE: KORRUPTION UND BESTECHUNG VERMEIDEN

Ein wichtiger Aspekt von Compliance sind die gesetzlichen Anforderungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. DHL Group bekennt sich zu den maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und -gesetzen.

ELEMENTE DES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Compliance-Management-Systems (CMS) obliegt dem Chief Compliance Officer, der direkt an den CFO berichtet. Die Implementierung des CMS in den Unternehmensbereichen obliegt den divisionalen Compliance Officers.

- Konzernweit einheitliche Mindeststandards festgelegt
- Erforderliche Einhaltung des anwendbaren Rechts, sowie relevanter interner Richtlinien erreichen

Compliance-Schulung

Das Core Compliance Curriculum (Anti-Korruption, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und das Datenschutztraining sind in der Compliance-Schulung gebündelt, die für Führungskräfte verpflichtend ist.

99,1 % gültige Zertifikate von Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management[1]

Ziel 2025: ≥ 98 %

1 Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren.

RICHTLINIEN UND HINWEISGEBERSYSTEM

Mit internen Richtlinien und 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 integres Verhalten der Beschäftigten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption sowie Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik[1]: Präzisieren 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.

Hinweisgebersystem

- Mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Richtlinien können rund um die Uhr über das Compliance-Hinweisgebersystem von Beschäftigten oder Dritten gemeldet werden.[2]
- 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.

↗ Hinweisgebersystem

1) Nicht öffentlich. 2) Soweit rechtlich zulässig auch anonym.

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 und definiert und steuert konzernweit Schutzmaßnahmen.
- Die 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.
- Die Systeme und Daten werden regelmäßig gesichert, kritische Daten werden in den Rechenzentren repliziert.
- Regelmäßige Software-Updates schließen mögliche Sicherheitslücken und stellen die Funktionalität sicher.
- Die Belegschaft wird für mögliche Risikobereiche mit Phishing-Simulationen sensibilisiert.
- Der 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[1]

750 Punkte

von 820 erreichbaren Punkten erzielt

Ziel 2025: ≥ 710 Punkte

1) Steuerungs- und vergütungsrelevant.

DATENSCHUTZ: UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

Der Datenschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Gleichzeitig hilft ein effizientes Datenschutz-management, gesetzliche Sanktionsrisiken und Imageverluste zu vermeiden.

Die Konzerndatenschutzrichtlinie sowie das Datenschutz-Managementsystem von DHL Group setzen den Standard für den konzerninternen weltweiten Datentransfer und für den datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten.

In vielen Ländern der Welt legen Datenschutzgesetze Anforderungen für die Verarbeitung personenbezogener Informationen fest.

Durch verpflichtende Online-Schulungen für alle Beschäftigten mit einem Computer-Arbeitsplatz werden diese sensibilisiert und informiert, damit sie sich datenschutzkonform verhalten.

Globale Prüfprozesse sowohl des Konzerndatenschutzes als auch der Unternehmensbereiche zielen darauf ab, die in allen Ländern geltenden Datenschutzvorschriften einzuhalten und angemessen umzusetzen.

KONZERNDATENSCHUTZRICHTLINIE

- Ist für alle Tochtergesellschaften des Unternehmens bindend, die von datenschutzrechtlichen Themen berührt sind
- Stellt sicher, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten nur im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben erfolgt
- Dient in Ländern, in denen es keine Datenschutzregelungen gibt, als Maßstab für den einzuhaltenden Mindeststandard

STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

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

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

NACHHALTIGKEITSSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE UMSETZEN

Der Lieferantenkodex[1] spiegelt die ethischen, sozialen und ökologischen Standards von DHL Group wider.

- 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 und der geografischen Ansässigkeit des Lieferanten ermittelt.
- Einfluss auf die Risikobewertung haben die Einkaufskategorien sowie verschiedene Risikotypen innerhalb der Risikodomänen ESG[2], Ökonomie, Technologie, Recht, Politik sowie Cybersicherheit. Außerdem werden externe Kriterien herangezogen.
- Die endgültige Einstufung des Risikopotenzials basiert auf der Bewertung der Wahrscheinlichkeit und möglicher Auswirkungen.

> 39 Mrd. €
Einkaufsausgaben mit akzeptiertem Verhaltenskodex für Lieferanten; entspricht einem Anteil von > 90 % der anrechenbaren Einkaufsausgaben

> 6.000
Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft

1) Verhaltenskodex für Lieferanten. 2) ESG (Umwelt, soziale Verantwortung, Unternehmensführung), ökonomische, technische, rechtliche und politische Risiken sowie Cybersicherheit.

INHALT DES LIEFERANTENKODEXES

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist ein verbindlicher Bestandteil der Beziehungen mit den Lieferanten und verpflichtet diese, die Standards von DHL Group einzuhalten und in der eigenen Lieferkette umzusetzen

Kinder unter 15 Jahren werden nicht beschäftigt

Vielfalt & Inklusion fördern

Nationale/internationale Antikorruptionsgesetze einhalten

Betriebliche Kontinuität sicherstellen

Kontinuierliche Verbesserung durch proaktiven Austausch zu innovativen Ideen

Vereinigungsfreiheit/ Tarifverhandlungen sicherstellen

LIEFERANTENPORTAL

- Vermittelt klare Erwartungen an Geschäftspartner
- Auswahlprozess wird detailliert vorgestellt
- Trainingsmodul Lieferantenkodex in zahlreichen Sprachen verfügbar
- Zugang zum Hinweisgebersystem

↗ Lieferantenportal

Umweltschutzgesetze, -regelungen und -standards einhalten

Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei

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

Gesetze und Regelungen zum Datenschutz einhalten

Bestimmungen zum Arbeits- & Gesundheitsschutz einhalten

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

VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN

WEITERE THEMEN

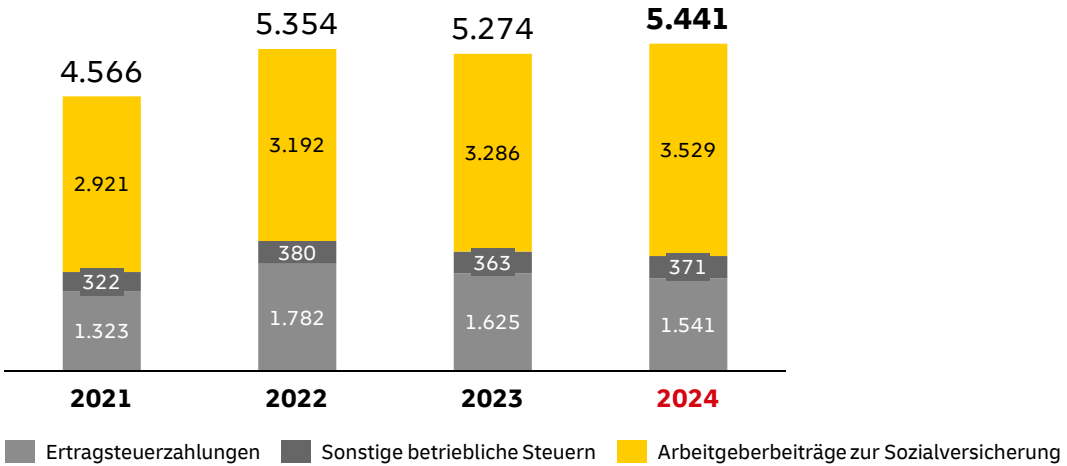
STEUERSTRATEGIE

Steuerzahlungen von DHL Group tragen auch dazu bei, Armut zu verringern und zu beseitigen sowie Ungleichheit zu reduzieren.[1]

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

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

1) In den Ländern, in denen DHL Group operativ tätig ist.

INTERESSEN WAHRNEHMEN, TRANSPARENZ SCHAFFEN

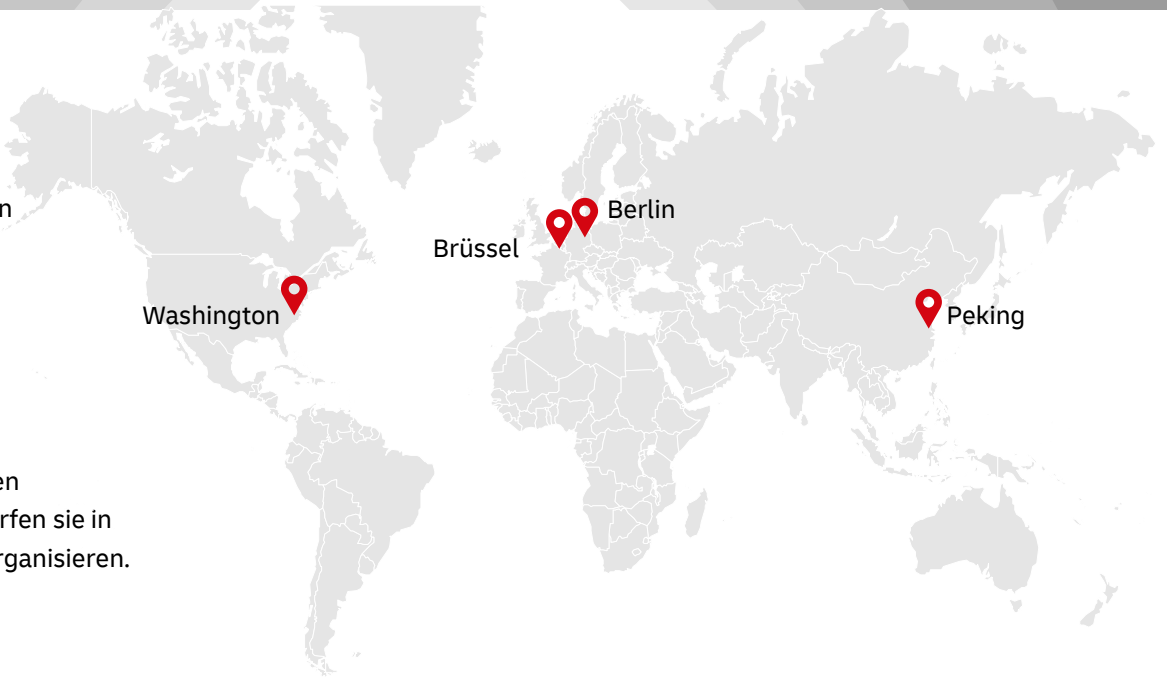
Wo immer es Vorschriften zur Transparenz über Lobbying-Aktivitäten gibt, werden diese vollständig eingehalten. Zudem wird über Art, Umfang und Finanzierung der Tätigkeiten zur Wahrnehmung von Interessen berichtet.

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 Spenden an Parteien, Kandidaten oder Regierungsvertreter zu tätigen.[1]

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.

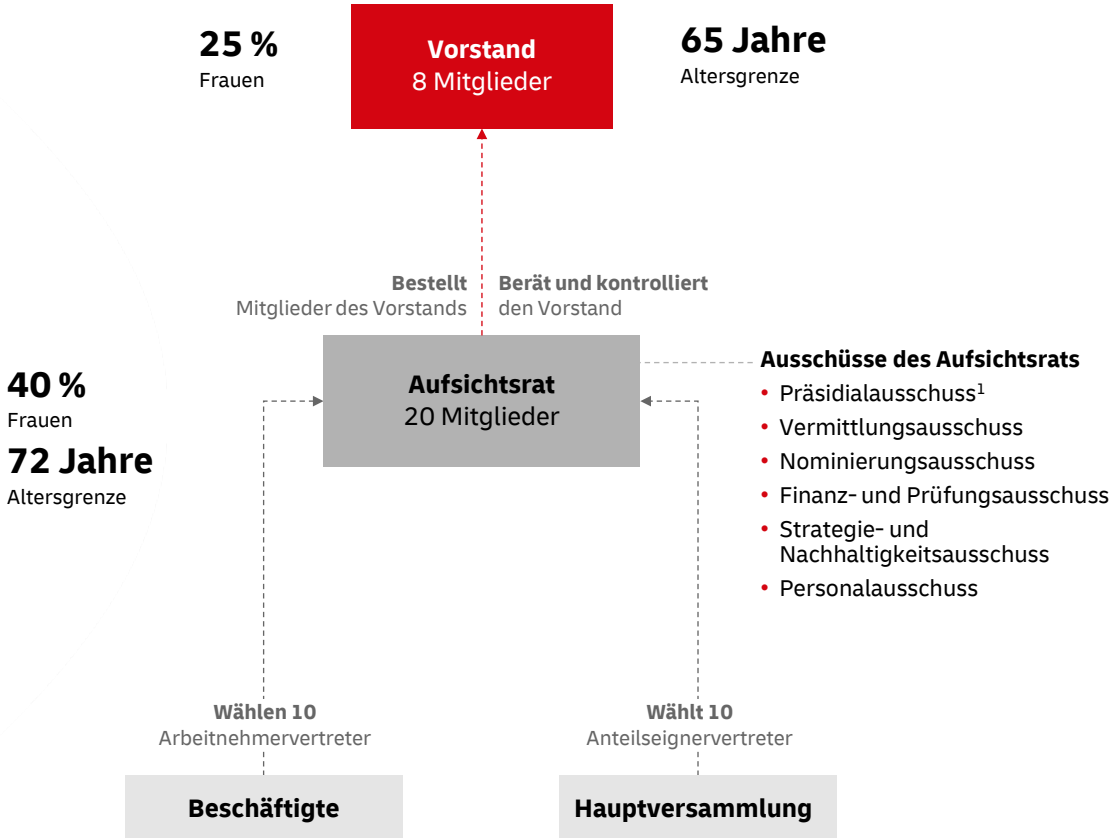


1) Gemäß Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik.

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.

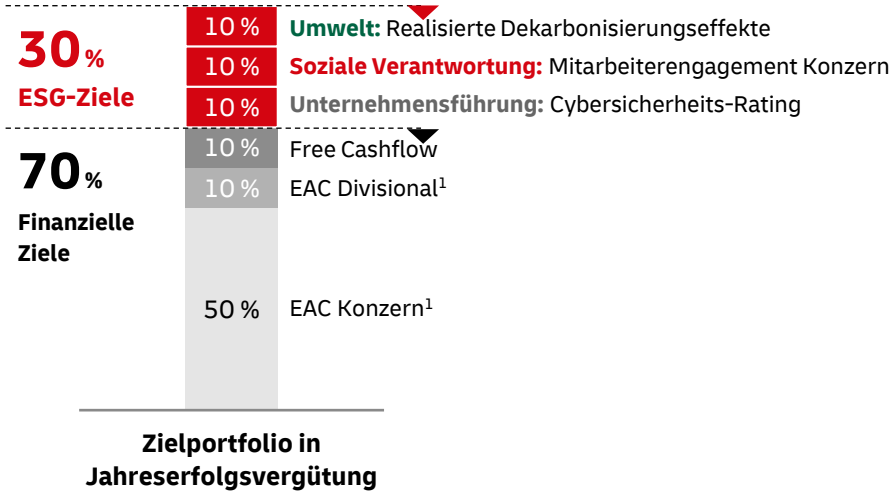


1) Auch zuständig für die Vergütung des Vorstands.

ESG-ZIELE IN DER VARIABLEN VORSTANDSVERGÜTUNG

Seit dem Geschäftsjahr 2021 sind die ESG-Ziele in der kurzfristigen, variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert.

BIS EINSCHLIESSLICH GESCHÄFTSJAHR 2025



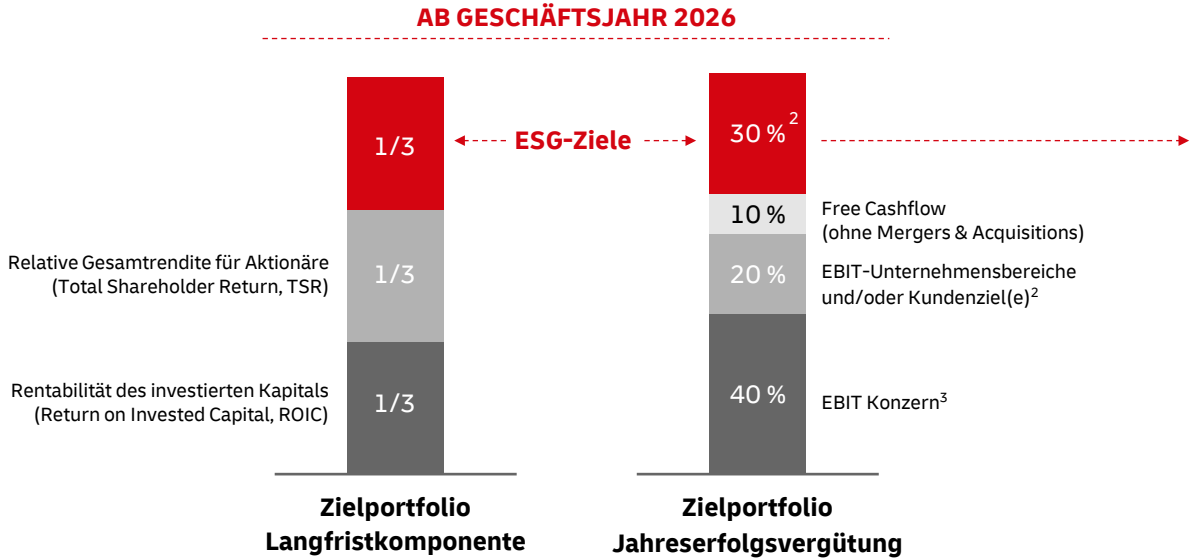
Zahlungsplan für Jahreserfolgsvergütung und Mittelfristkomponente[2]

- 50 % Folgejahr, soweit die Kriterien für die Jahreserfolgsvergütung erreicht wurden
- 50 % der erreichten Jahreserfolgs-vergütung werden nach weiteren zwei Jahren ausgezahlt (Mittelfristkomponente)
- Die Mittelfristkomponente wird nur dann ausgezahlt, wenn das EAC-Ziel während der Nachhaltigkeitsphase erreicht wird, das heißt, wenn mindestens die Kapitalkosten verdient wurden.

1) 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. 2) Deferral.

ESG-ZIELE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die ESG-Kennzahlen werden künftig zusätzlich auch in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands verankert. Rund ein Drittel wird von der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele von DHL Group abhängen.



- Als ESG-Ziele kommen ausschließlich die aus der Materialitätsanalyse abgeleiteten nichtfinanziellen Steuerungskennzahlen in Betracht.
- Bei mehreren Zielen achtet der Aufsichtsrat auf eine angemessene Gewichtung jedes Einzelziels.
- In der Jahreserfolgsvergütung und im Long-Term-Incentive-Plan werden unterschiedliche ESG-Zielkriterien verwendet, um eine Doppel-Incentivierung zu vermeiden.

1) Die zwingende Vorgabe, jährlich jeweils ein Ziel aus jeder ESG-Kategorie vorzusehen, wird aufgegeben. Eine flexiblere Ausgestaltung der ESG-Zielsetzung in der Jahreserfolgsvergütung eröffnet die Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung entlang der Nachhaltigkeitsstrategie von DHL Group. 2) 40 % /20 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 % /0 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Berichterstattung 2024

- → Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
  - → Umweltkapitel
  - → EU-Taxonomie
  - → Eigene Arbeitnehmer
  - → Unternehmensführung
- → ESG-Statbook
- → Vergütungsbericht
- → Konzernabschluss
  - → Anhang zum Konzernabschluss

Weitere Informationen

- → Lobbyregister Deutschland
- → Transparenzregister EU
- → Lobbying Disclosure US
- → Konzern-Website
- → Konzernrichtlinien
- → GoGreen Dashboard
- → Unternehmensbereiche
- → Hauptversammlung

Kontakt

- → Medien
- → Investoren

← Zurück zum Inhalt – Navigation

Deutsche Post AG
Zentrale
ESG Reporting and Controlling
53250 Bonn

Veröffentlichung
Diese Präsentation enthält den Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit 2024, wie er am 6. März 2025 veröffentlicht wurde.
Das Dokument wurde in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht; im Zweifel ist die deutsche Version maßgeblich.
Nächste Aktualisierung: 5. März 2026.

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 2024. 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.

← Zurück zum Inhalt – Navigation