

ESG-PRÄSENTATION

GJ 2020

Bonn, 9. März 2021

Deutsche Post DHL
Group



Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen
Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen
Sonstige Themen
Unternehmensführung

5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

DPDHL Group – ESG-Fakten 2020

E NVIRONMENT (Umwelt)

- ~106.000 Fahrzeuge, davon
~**18.000 mit alternativen Antrieben**
- ~12.600 Standorte weltweit,
59 % ISO-zertifiziert
- 280 Flugzeuge
- CO₂-Effizienz-Index (CEX) um
37 Indexpunkte seit dem
Basisjahr 2007 verbessert
- 27,4 Mio. t CO₂e¹⁾ verursacht

S OCIAL (Soziales)

- **~570.000 Mitarbeiter weltweit**
- 82 % Mitarbeiterengagement
- 3,9 LTIFR²⁾ pro 200.000
Arbeitsstunden
- Certified: 74 % Mitarbeiter
zertifiziert
- Grundsaterklärung zu
Menschenrechten
veröffentlicht

G OVERNANCE (Führung)

- **2022** Vorstandsvergütung
enthält im Einklang mit
unserer Strategie
**30 % ESG-Ziele in
Jahreserfolgsvergütung
und Deferral³⁾**
- Verhaltenskodex für
Lieferanten aktualisiert

1) Tank-to-wheel; 2) Lost Time Injury Frequency Rate („Unfallquote“); 3) Vorschlag an Hauptversammlung 6. Mai 2021

Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen
Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen
Sonstige Themen
Unternehmensführung

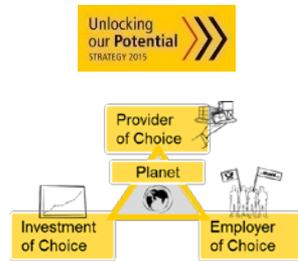
5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

Strategie 2025 – Konsequente Weiterentwicklung unserer Ziele

Nachhaltigkeit ist in unserer Mission entlang der drei Zieldimensionen verankert. Wir werden nur dann ein profitables und nachhaltiges Unternehmen sein, wenn wir die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen und gleichzeitig unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren, ein sicheres, inklusives und motivierendes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter schaffen sowie transparente und rechtskonforme Geschäftspraktiken einhalten.

2009



- 2008: Start der Go-Programme
- 2009: Erste Mitarbeiterbefragung durchgeführt
- 2010: Entwicklung des StreetScooter gestartet

2014



- 2014: Certified-Initiative konzernweit gestartet
- 2015: Konzept „Verantwortungsvolle Geschäftspraxis“ eingeführt
- 2017: Netto Null-Emissionen-Ziel eingeführt

2019



- Fokus auf Materialität und Geschäftsrelevanz
- Konzernweite Programme als Bestandteil unserer gemeinsamen DNA weiterentwickelt

Die drei Zieldimensionen und unser Motto „Living Responsibility“ wurden mit der Strategie 2015 im Jahr 2009 eingeführt. Jetzt erfüllen wir unsere Mission „Excellence. Simply delivered.“ durch eine nachhaltige Umsetzung entlang unserer drei Zieldimensionen.

➔ [Geschäftsbericht 2020](#)

Strategie 2025 – Nachhaltigkeit ist ganzheitlich in allen Dimensionen integriert



Unser Unternehmenszweck leitet unsere Bemühungen und unser Verantwortungsbewusstsein

Unsere Werte stehen im Einklang mit nachhaltigem Verhalten

Wir wollen **unsere Mission nachhaltig entlang der drei Zieldimensionen** erfüllen

Unser Ziel ist es, langfristig Wert zu schaffen, indem wir uns auf unser profitables Kerngeschäft konzentrieren

→ [Geschäftsbericht 2020](#)

Deutsche Post DHL Group – UN Global Compact im Jahr 2006 unterzeichnet

Wir unterstützen den UN Global Compact, indem wir seine Prinzipien in unserem Verhaltenskodex verankern.



WE SUPPORT

→ [Geschäftsbericht 2020](#)

10 Prinzipien in unserem
Verhaltenskodex verankert



→ [Folie 32](#)



→ [Folie 65](#)

DPDHL Group unterstützt die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung



Fünf der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) reflektieren unsere Verantwortung in besonderer Weise und haben den bestmöglichen Einfluss auf die Lösung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung.



SDG 4: Wir wollen hochwertige Bildung und lebenslanges Lernen allen zugänglich machen

SDG 8: Wir erleichtern den globalen Handel auf verantwortungsvolle Weise und unterstützen dadurch das Wachstum

SDG 11: Wir minimieren die Luftverschmutzung in Städten und unterstützen Menschen in Katastrophengebieten

SDG 13: Wir wollen die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens durch unser Umweltschutzprogramm minimieren

SDG 17: Wir arbeiten mit der UN und anderen Partnern zusammen, um eine nachhaltige Wirkung unserer Tätigkeiten sicherzustellen

Stakeholder Engagement – Regelmäßiger Dialog mit unseren Stakeholdern

Regelmäßig, offen und konstruktiv führen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern (Anspruchsgruppen) als Teil unseres strategischen Managementprozesses. Gemeinsam entwickeln wir Lösungsansätze für zukünftige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen in den für uns wichtigen Themenfeldern. Unsere Dialogformate basieren auf unserer Stakeholder-Engagement-Richtlinie (AA1000 Standard).

Dialogformate (Auswahl)

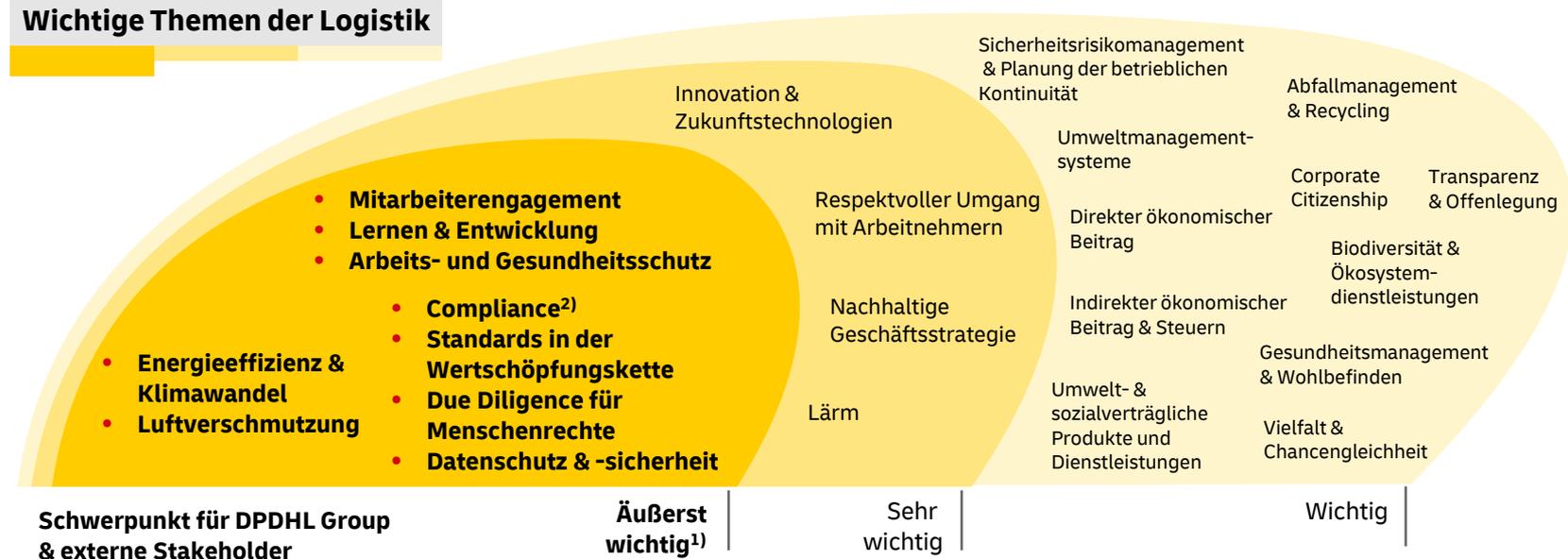
- **Beschäftigte:** Interne Management-Roadshows, Townhall-Meetings und weitere Veranstaltungen ergänzend zum regelmäßigen Austausch mit direkten Vorgesetzten. Wir stehen ebenso in engem Kontakt mit Arbeitnehmervertretern und Tarifpartnern
- **Kunden:** Branchenspezifische Kundenkonferenzen und Foren über technische Lösungen in unseren drei Innovation Centern
- **Investoren:** Zahlreiche Telefonkonferenzen, Einzelgespräche, Roadshows und IR-Tutorials durchgeführt. Außerdem stehen wir im Dialog mit ESG-Rating-Agenturen

→ Richtlinie



Materialitätsanalyse – Wichtige Themen im Logistiksektor

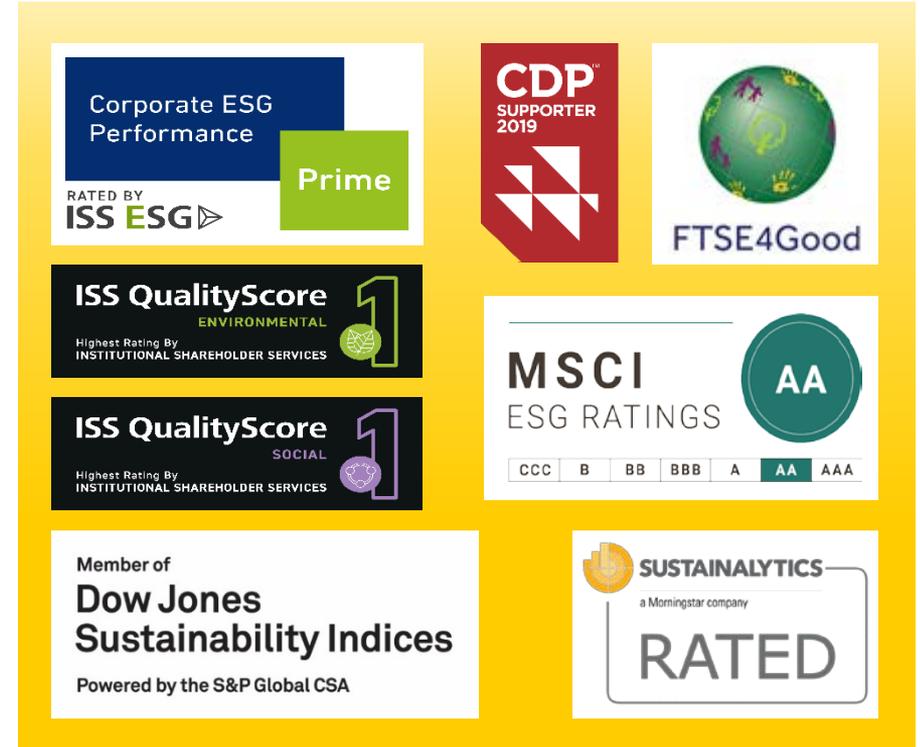
Wir führen regelmäßig Materialitätsanalysen auf Basis der GRI-Standards durch. Die Ergebnisse prüfen wir gemeinsam mit unseren wichtigsten Stakeholdern (qualitative Interviews).



1) Zuletzt wurden 2019 die neun materielle Themen mit diesem Prozess bestätigt 2) Im Fokus stehen Anti-Korruption & Bestechung

Die ESG-Leistung von DPDHL Group wird von den wichtigsten ESG-Rating-Agenturen und Lieferantenplattformen hoch eingestuft

Rating-Agentur	Bewertung
CDP	B-Rating
FTSE Russel	Mitglied der FTSE4Good Index-Serie; seit über 10 Jahren in Folge bestätigt
ISS Oekom	Prime Status, höchste Qualität für ökologische und soziale Aspekte
MSCI	AA-Rating
S&P SAM Research	Mitglied des DJSI World, DJSI Europe
Sustainalytics	Mit geringem Risiko bewertet
Lieferanten-Plattformen	<ul style="list-style-type: none"> • Ecovadis „Advanced“ Wir gehören zu den Top 4 % der bewerteten Unternehmen • Responsible Business Alliance: als „Low Risk Category“ bewertet



Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen

- CO₂-Effizienz & Klimawandel
- Luftverschmutzung

Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen
Sonstige Themen
Unternehmensführung

5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

Klima- und Umweltschutz – Unser Ansatz



Der Transportsektor ist für 16,2 %¹⁾ der weltweiten Treibhausgasemissionen (THG) verantwortlich. Unser Anteil an diesen sektorbezogenen THG-Emissionen beträgt 0,4 %. Der Konzern hat sich ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Wir wollen unsere Treibhausgasemissionen bis 2050 netto auf null reduzieren (einschließlich Subunternehmer, ausgenommen Offsetting).

- **Materielle Themen:** Energieeffizienz und Klimawandel, Luftverschmutzung
- **Richtlinien²⁾:** Unsere Umwelt- und Energierichtlinie definiert Maßnahmen, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Gemäß unserer Investitionsrichtlinie müssen alle Neubeschaffungen nachweislich CO₂-effizienter sein als der Bestand
- **Managementsystem:** Wir setzen unsere Umweltstandards konzernweit um und schaffen einen einheitlichen Rahmen für „grünes“ Denken und Handeln (Grundlage sind ISO-Standards)
- **Erneuerbare Energien:** Strom aus erneuerbaren Energien ist die Hauptquelle für Stromverbrauch im Konzern

Unsere Programme unterstützen die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.

1) Quelle: Climate Watch, WRI (2020); 2) Umweltrichtlinie, Investitionsrichtlinie, Ökostromrichtlinie



➔ [Umwelt- und Energierichtlinie](#)

Energieeffizienz and Klimawandel – Zweifacher Ansatz zur Reduzierung von THG-Emissionen



Steigerung der Effizienz

- Effizienzmaßnahmen in Fahrzeugflotten, Betrieb, Gebäuden und Netzwerk
- Einfach zu erreichende Ergebnisse bereits erzielt, weitere Verbesserungen werden schwieriger

Nutzung sauberer Technologien

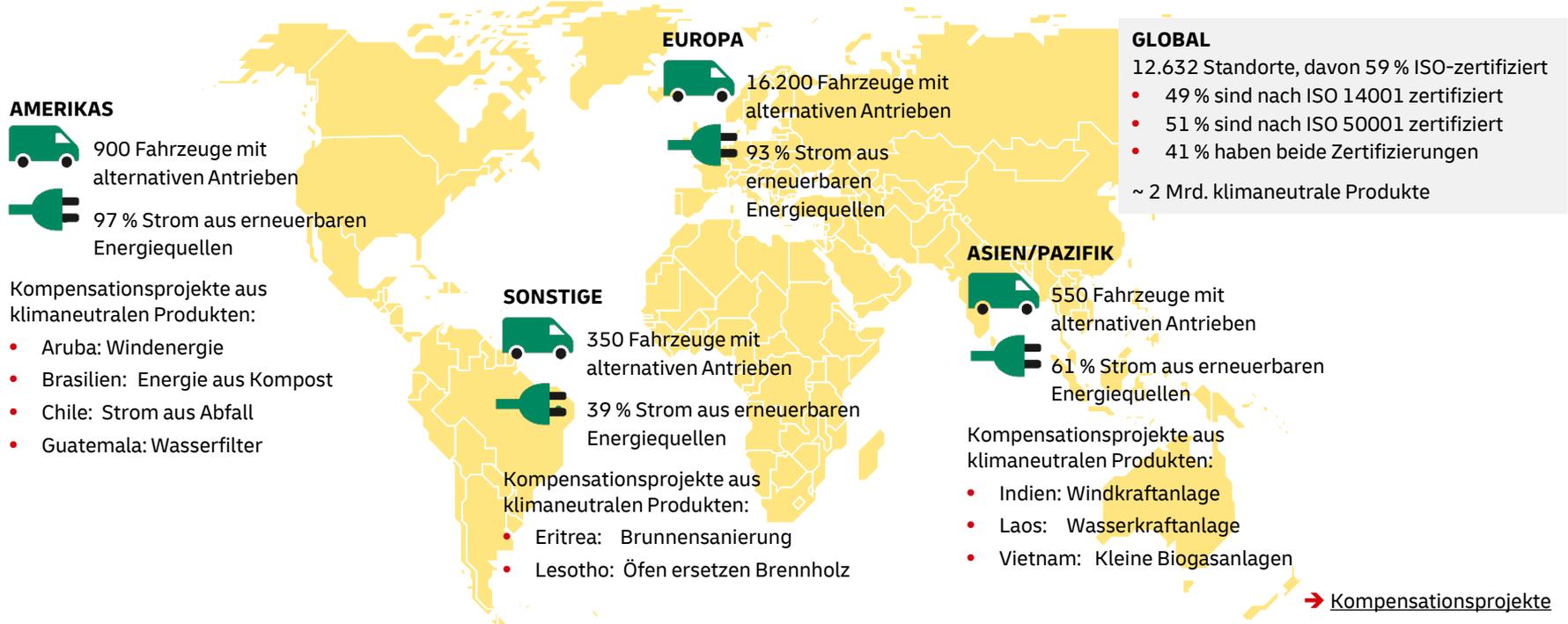
- Verbleibenden Energiebedarf durch saubere Kraftstoffalternativen wie Elektroantrieb, Wasserstoff oder synthetische Kraftstoffe decken
- Mit der Weiterentwicklung der Technologien gewinnt die Umsetzung dieser Ziele an Dynamik





Umweltmaßnahmen 2020 in den geografischen Regionen

Anteil erneuerbarer Energie und ISO-zertifizierter Standorte weiter gesteigert

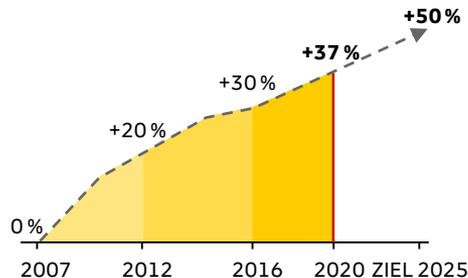


THG-Effizienz-KPI – Der CO₂-Effizienz-Index

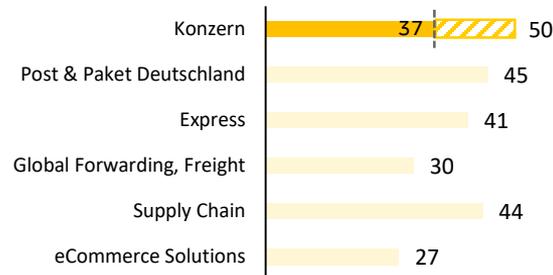
Wir messen und steuern unsere THG-Effizienz anhand des CO₂-Effizienz-Index (CEX). Unser Ziel ist es, den CEX bis 2025 auf 50 Indexpunkte (IP) gegenüber dem Basisjahr 2007 zu verbessern. 2020 konnten wir die Effizienz um 2 IP auf 37 IP steigern. Wesentliche Treiber:

- Verlagerung des Luftfrachtaufkommens von Passagierflugzeugen auf unsere eigenen, effizienteren Frachtflugzeuge
- Höhere Volumina im deutschen Paketgeschäft und im internationalen E-Commerce-Geschäft, die zu einer verbesserten Netzauslastung führen
- Verbesserte Effizienz im Seefrachtgeschäft

THG-Effizienzsteigerung



CEX nach Divisionen 2020 (IP)



Berechnung des CEX

CO₂e aus unserer Geschäftstätigkeit, einschließlich eigene Aktivitäten und Transportdienstleister

$$\text{Effizienz der Leistungen von DPDHL} = \frac{\text{Fußabdruck der Leistungen von DPDHL}}{\text{Bezugsgröße der Leistungen von DPDHL}}$$

Summe der Produkte/Dienstleistungen, die unsere Kunden von DPDHL gekauft haben

Division	Referenzgrundlage
Post & Paket Deutschland	CO ₂ e pro Liter (Volumen) Paket- und Briefsendungen
Express	CO ₂ e pro Tonnenkilometer (TKM)
Global Forwarding, Freight	CO ₂ e pro Tonnenkilometer (TKM)
Supply Chain	CO ₂ e pro m ² Lagerfläche; pro Transportumsatz
eCommerce Solutions	CO ₂ e pro Stück

→ 2020 ESG Statbook

THG-Emissionen – Unser Fußabdruck

Der relative Anteil der verschiedenen Transportmodi an den THG-Emissionen ist über die Jahre hinweg weitgehend stabil. Luft- (66 %) und Straßentransport (22 %) sind die Hauptursachen unserer Emissionen (Seefracht 10 %, Gebäude 2 %). 2020 sind unsere THG-Emissionen leicht auf 27,38 Mio. t CO₂e¹⁾ gesunken.

Wesentliche Treiber:

- Luftfracht: Verlagerung von Volumina von Passagier- auf eigene, effizientere Frachtflugzeuge sowie die pandemiebedingte Kapazitätsverknappung
- Seefracht: Verbesserte Effizienz im Seefrachtgeschäft
- Straßentransport: Höhere Volumina in unserem nationalen Paket- und internationalen E-Commerce-Geschäft
- Gebäude: Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien auf 86 % erhöht

Berechnungsmethode: Die THG-Emissionen werden automatisch über unsere Finanzsysteme berechnet, basierend auf dem GHG-Protokoll und anderen internationalen Standards²⁾.

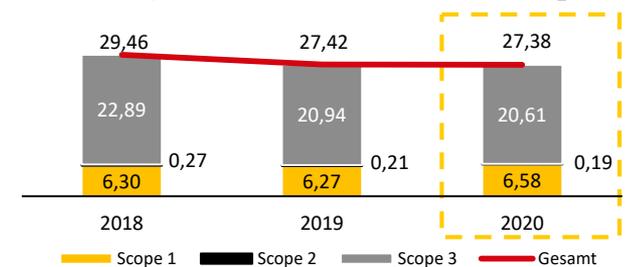
- Ausgleich über Offsetting nicht einbezogen
- Emissionen der Subunternehmer (Scope 3) sind unter Anwendung derselben Berechnungsstandards einbezogen

1) Tank-to-wheel

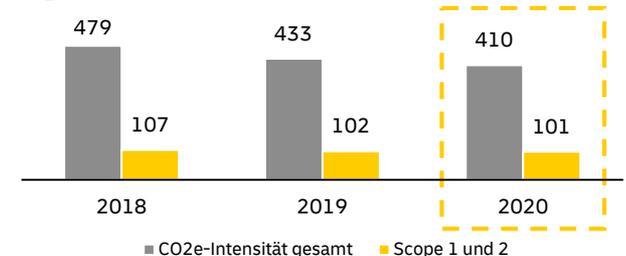
2) Die Berechnungen der THG-Emissionen basieren auf den Leitlinien des GHG Protocol, des GLEC, der DIN EN 16258 und dem ETS



Entwicklung der THG-Emissionen (Mio. t¹⁾ CO₂e)



CO₂e-Intensität (Gramm pro € Umsatz)



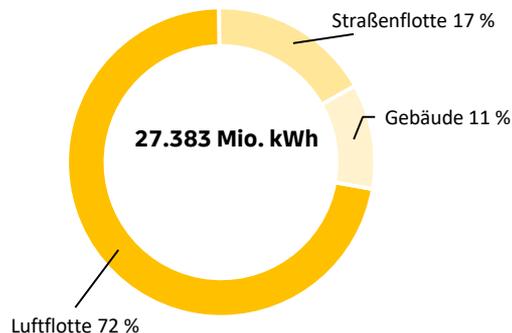
Energieverbrauch – Unser Kraftstoffverbrauch spiegelt die anhaltend starke Nachfrage nach Transportlösungen wider



Der Gesamtenergieverbrauch stieg um 4,5 %. Dabei legte der Verbrauch im Lufttransport um 5,4 % zu, während er im Straßentransport um 8,0 % zurückging. Der Verbrauch in Gebäuden sank um 0,6 %, vor allem durch den vermehrten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien.

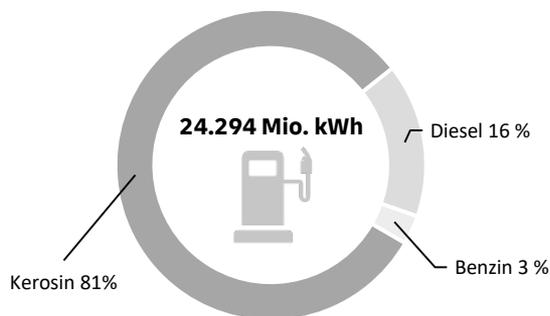
Energieverbrauch 2020

Gesamt (Scopes 1 und 2)



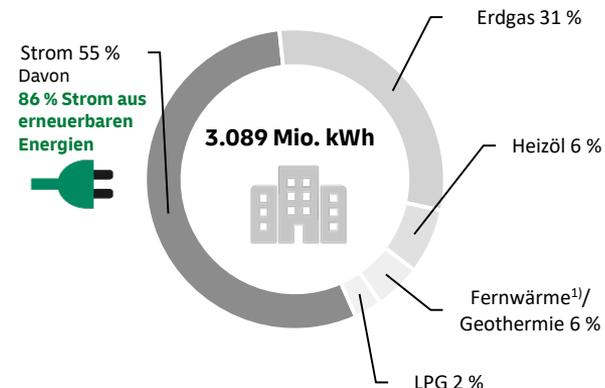
Davon:

Energieverbrauch Flotte



Davon:

Energieverbrauch Gebäude



1) Einschließlich Fernkühlung

Luftverschmutzung – Unser Ansatz

Bei der Verbrennung fossiler Kraftstoffe entstehen lokale Luftschadstoffe wie Monostickstoffoxide (NO_x), Schwefeldioxid (SO_2) und Feinstaub (PM_{10}), die die Luftqualität vor allem in städtischen Gebieten negativ beeinflussen.

Mit unserem Geschäftsmodell tragen auch wir dazu bei. Deshalb wollen wir die Luftverschmutzung mit emissionsfreien Lösungen wie Abholung und Zustellung zu Fuß, mit dem Fahrrad und dem Elektrofahrzeug minimieren. Darüber hinaus wird die Lärmbelastung verringert und das Parkplatzproblem in den Städten entschärft.

Emissionsfreie Lieferung im Abhol- und Zustellbetrieb

- Post & Paket Deutschland: ~28.500 Fahrräder, darunter ~8.000 E-Bikes und ~8.700 E-Trikes, 4 % der Zustellbezirke zu Fuß bedient
- Express - City Hub Lösung: ~100 Lastenräder zur Abholung und Beladung von vorsortierten Lieferbehältern an zentralen Stellen



Einsparung von THG-Emissionen pro Jahr

- E-Bike bis zu 5 t $\text{CO}_2\text{e}^{1)}$
- CubiCycle bis zu 8 t $\text{CO}_2\text{e}^{1)}$

1) Tank-to-wheel

→ 2020 ESG Statbook

Luftverschmutzung – Modernisierung der Luftflotte



Unsere Luftflotte umfasst 280 dedizierte Frachtflugzeuge, inklusive kleinerer Zubringermaschinen.

Wir modernisieren unsere eigenen Flugzeuge kontinuierlich.

14 Frachtflugzeuge vom Typ Boeing 777 werden nach und nach in Betrieb genommen. Sie werden zu einer Effizienzverbesserung um 18 % im Vergleich zu den Vorgängermodellen beitragen und weniger Kraftstoff verbrauchen.

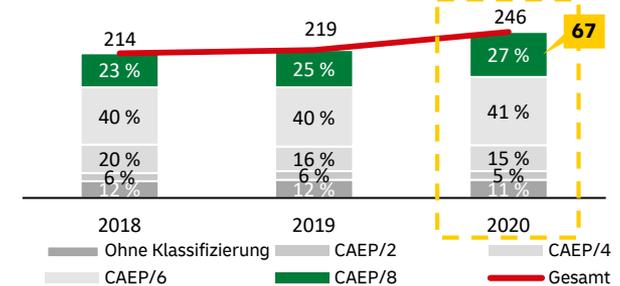
- **27 %** unserer Flugzeuge¹⁾ erfüllen die höchsten Schadstoffklassen (NO_x)
- **30 %** unserer Flugzeuge¹⁾ erfüllen die höchsten Lärmschutzstandards

1) Ohne Zubringermaschinen

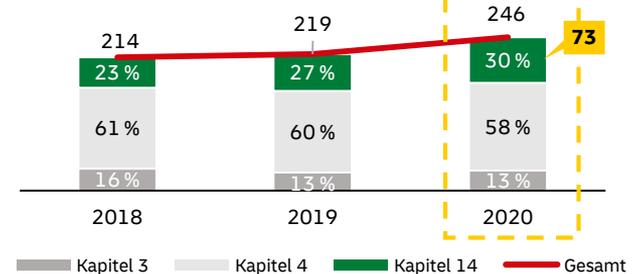
→ [2020 ESG Statbook](#)



Dedizierte Flugzeuge¹⁾ nach Stickstoffklassifizierung



Dedizierte Flugzeuge¹⁾ nach Lärmschutzklassen



Luftverschmutzung – Modernisierung der Straßenflotte



Unsere Straßenflotte umfasst ~106.000 Fahrzeuge:

- 73 % Transporter, 10 % Lkw, 17 % Pkw
- ~18.000 Fahrzeuge haben alternative Antriebe (17 % unserer Straßenflotte), +32 % im Vergleich zu 2019
- 15.400 Fahrzeuge mit E-Antrieb bereits im Einsatz

Unsere konventionellen Fahrzeuge werden kontinuierlich auf Basis der neuesten Emissionsstandards erneuert.

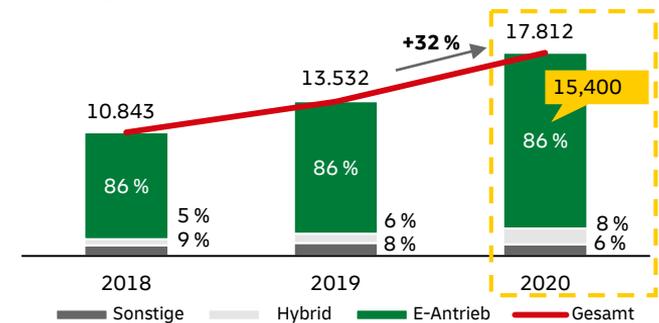
- 88 % der Fahrzeuge entsprechen den Euronormklassen 5 oder 6 oder sind vollständig emissionsfrei (ZEV)

1) Umfasst die größten Fahrzeugflotten in Ländern, die Euronormklassen anwenden

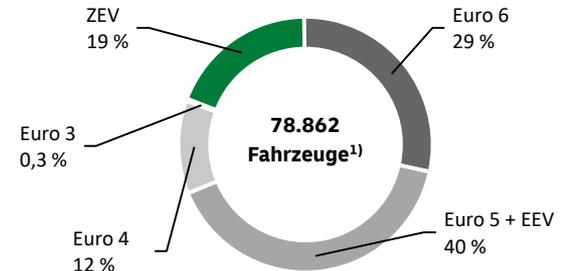
→ [2020 ESG Statbook](#)



Fahrzeuge mit **alternativen Antriebsarten**



Fahrzeuge nach **Schadstoffklassen¹⁾**





Umweltfreundliche Produkte für unsere Kunden

Mit unseren umweltfreundlichen Produkten geben wir unsere Expertise über klimafreundliche Logistikprozesse an unsere Kunden weiter.

Transparenz durch Emissionsberichte

- Transparenz über die THG-Bilanz auf Basis neuester Bilanzierungsstandards
- Grundlage für Entscheidungen über die Reduzierung der Emissionen



CARBON REPORT

Offsetting durch klimaneutrale Produkte und Services

- Ausgleich der Klimaauswirkung durch Investition in zertifizierte, qualitativ hochwertige Klimaschutzprojekte entlang der gesamten Lieferkette
- Komplettservice ermöglicht dem Kunden Konzentration auf sein Kerngeschäft



CLIMATE NEUTRAL

Vermeidung und Reduzierung durch Grüne Lösungen

- Emissionsarme Straßenfracht
- Umweltfreundliche Immobilienlösungen
- Netzwerk-, Produkt- und Subunternehmermanagement
- Abfallmanagement und Recycling (Envirosolutions)



DHL GOGREEN SOLUTIONS

→ [Website](#)

Best-Practice-Beispiele **Lufttransport** – Nachhaltiger Flugkraftstoff

Flüge von Schiphol und San Francisco mit nachhaltigem Flugkraftstoff (SAF)

- DHL Express nutzte SAF im regulären Flugbetrieb zum ersten Mal von den Flughäfen Amsterdam und San Francisco
- SAF-Lieferverträge wurden mit Shell (für Amsterdam) und Neste (für San Francisco) unterzeichnet; die Verträge decken den gesamten Verbrauch an beiden Flughäfen ab (Mischverhältnis >35 %)
- SAF wird aus nachhaltig gewonnenen, nachwachsenden Abfall- und Restrohstoffen hergestellt
- In seiner reinen Form und über den gesamten Lebenszyklus hinweg reduziert SAF die THG-Emissionen um bis zu 80 % im Vergleich zu fossilen Kraftstoffen



- **Reduktion von THG-Emissionen um bis zu 80 % im Vergleich zu fossilen Kraftstoffen**
- **SAF-Nutzung durch Kraftstoff-Standards mit konventionellem Treibstoff beschränkt (50 % Mischverhältnis)**



Best-Practice-Beispiele **Seefracht** – Nachhaltige Schiffskraftstoffe

Nachhaltige Schiffskraftstoffe (SMF) für alle Teilladungen (Less-than-Container-Load)

- Kunden können bereits seit Jahren SMF für Seefrachtendungen kaufen
- DHL Global Forwarding kauft nun SMF für alle Teilladungen – ohne Aufpreis für Kunden. Für Komplettladungen bleibt dies ein optionales Angebot
- Transportemissionen werden nach dem Grundsatz der Massenbilanz²⁾ reduziert. Global Forwarding stellt sicher, dass die entsprechende Menge an nachhaltigen Kraftstoffen auf Containerschiffen verwendet wird

1) Mono-Stickoxide (NO_x), Feinstaub (PM10), Schwefeldioxid (SO₂); 2) Definition der Massenbilanz: SMF muss nicht tatsächlich auf den Schiffen verwendet werden, auf denen die Sendungen transportiert werden, da alle Schiffe Treibhausgase in dieselbe Atmosphäre abgeben



- **SMF reduziert die THG-Emissionen um bis zu 100 %**
- **Eliminiert lokale Schadstoffe¹⁾ NO_x, PM₁₀ und reduziert signifikant SO₂**



Best-Practice-Beispiele **Straßentransport** – Dekarbonisierung des Frachttransports

Zusammenarbeit mit Kunden und Subunternehmern in Schweden

- Insetting-Initiative „Skicka Grönt“: Kunden können den klimafreundlichen Transport mit einem kleinen Zuschlag unterstützen
- Mit den Einnahmen werden Subunternehmer bei Investitionen in grüne Alternativen finanziell unterstützt: >200 saubere Fahrzeuge wurden bereits auf den Markt gebracht
- Bis heute haben diese Fahrzeuge mehr als ~32 Mio. km zurückgelegt. Dies entspricht über 800 Erdumrundungen oder etwa 40 Hin- und Rückflügen zum Mond

Vordenkerposition

Mehr Informationen zum Insetting im White Paper „Carbon Insets for Logistics“, das gemeinsam mit Smart Freight Centre entwickelt wurde.



- Anteil alternativer Kraftstoffe im Straßenverkehr liegt bei **43 %** in Schweden
- THG-Effizienz um **45 %** im Vergleich zum Basisjahr 2008 verbessert
- **32 Mio. km Fahrleistung insgesamt**



Best-Practice-Beispiele im **Straßentransport** – Alternative Antriebe für die Emissionsfreie Abholung und Zustellung



City-Hub-Konzept

Rollout-Status Express – Beispiel NL

- 14 Städte emissionsfrei in den Niederlanden
- 16 City Hubs in NL
- ~100 grüne Fahrzeuge und ~100 Lastenfahrräder: 125 kg schwere Container können mit dem Lastenfahrrad innerstädtisch transportiert werden
- Positive Auswirkungen von Regulierungsmaßnahmen



Elektrofahrzeuge

Rollout-Status

Post & Paket Deutschland

- 14.000 E-Transporter im Betrieb
- 19.200 Ladestationen
- Laufleistung 200 Mio. km = 80.000 t THG-Emissionen eingespart
- Positive Auswirkungen von Regulierungsmaßnahmen

Express

- ~ 1.500 intelligente Ladestationen inklusive Lademanagement an 46 Standorten in 19 Ländern in Vorbereitung
- 156 Ladestationen in 9 Ländern erfolgreich implementiert

Lkw-Projekt bei Global Forwarding, Freight

Subventionsprojekt Freight Deutschland

- Erprobung der Vehicle-to-Grid (V2G)-Kommunikation mit Schnellladesystemen bei Freight Germany
- 2 bis 3 Lkw im Betrieb



Best-Practice-Beispiele – Gebäude

Photovoltaik

An einem unserer Standorte in Panama liefert Photovoltaik 82 % der Energie. 65 t CO₂e-Emissionen wurden bereits eingespart¹⁾.

Emissionsfreie Anlagen

- An unserem Standort in Tampere (Finnland) wird neben einem modernen Photovoltaiksystem eine geothermische Anlage zum Kühlen und Heizen genutzt
- Unser Logistikzentrum am Flughafen Köln/Bonn nutzt einen Eis-Energiespeicher mit einem Fassungsvermögen von über 1 Mio. Litern zur Wärmeversorgung und Kühlung. In Kombination mit einer Wärmepumpe und Photovoltaik arbeitet diese Technologie ebenfalls völlig emissionsfrei

1) Im Jahr 2019 erzielte Einsparungen



Hoher Anteil alternativer Gebäudetechnologien und Strom aus erneuerbaren Energien im Einsatz

- ➔ Weniger als 2 % unserer THG-Emissionen entfallen auf unsere Standorte



Sonstige Themen – Biodiversität, natürliche Ressourcen, Lärm, Abfall

Diese Themen werden weder von uns noch unseren Stakeholdern als materiell bewertet, da unser Geschäftsmodell in diesen Bereichen keine ernsthaften Auswirkungen verursacht. Ungeachtet dessen halten wir die Themen für gesellschaftlich relevant und informieren deshalb in Grundzügen darüber.



Biodiversität

- Unsere Standorte liegen meist in städtischen Bereichen oder Gewerbegebieten
- In der Regel stellt unser Geschäftsbetrieb für geschützte Tiere und Pflanzen keine unmittelbare Gefährdung dar
- In unserer Konzernrichtlinie werden über die Verwendung flüssiger Biokraftstoffe hinaus auch die Aspekte der Biodiversität in den Herkunftsländern der Kraftstoffe berücksichtigt



Natürliche Ressourcen

- Papier
- Soweit es die technischen und ökonomischen Anforderungen zulassen, verwenden wir ausschließlich Recyclingpapier
- Wasser
- Der Wasserverbrauch beschränkt sich hauptsächlich auf die Nutzung sanitärer Anlagen durch unsere Mitarbeiter
 - Die Wartung und gegebenenfalls Entsorgung unserer Flugzeuge und Fahrzeuge liegen in der Regel in der Verantwortung der Hersteller oder anderer Drittanbieter



Lärmbelastung

- Befinden sich Standorte in oder in der Nähe von Wohngebieten, arbeitet unser Management eng mit den Anwohnern und anderen Stakeholdern zusammen. Damit soll die durch uns verursachte Lärmbelastung auf ein akzeptables Minimum reduziert werden
- Auch mit dem Einsatz von E-Fahrzeugen in der Zustellung und Abholung sowie der Modernisierung unserer Luftflotte tragen wir zur Lärmreduzierung bei



Abfall und Recycling

- Generell vermeiden wir Abfall so weit wie möglich und stellen vermehrt auf digitale Prozesse um
- Wir unterstützen das Recycling von Materialien und leisten damit einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft
- Unsere Wartungs- und Entsorgungsverträge enthalten explizite Vorgaben zur Einhaltung umweltfreundlicher Prozesse

Externe Initiativen: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die biologische Vielfalt, United for Wildlife Transport Taskforce, Initiative Pro Recyclingpapier

➔ [2020 ESG Statbook](#)

Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie

UN Global Compact

UN Ziele für nachhaltige Entwicklung

Stakeholder

Materialität

ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz

Materielle Themen

Best-Practice-Beispiele

Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz

Materielle Themen

- Mitarbeiterengagement
- Menschenrechte
- Arbeitsschutz
- Mitarbeiterentwicklung

Vielfalt & Inklusion

Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien

Materielle Themen

Sonstige Themen

Unternehmensführung

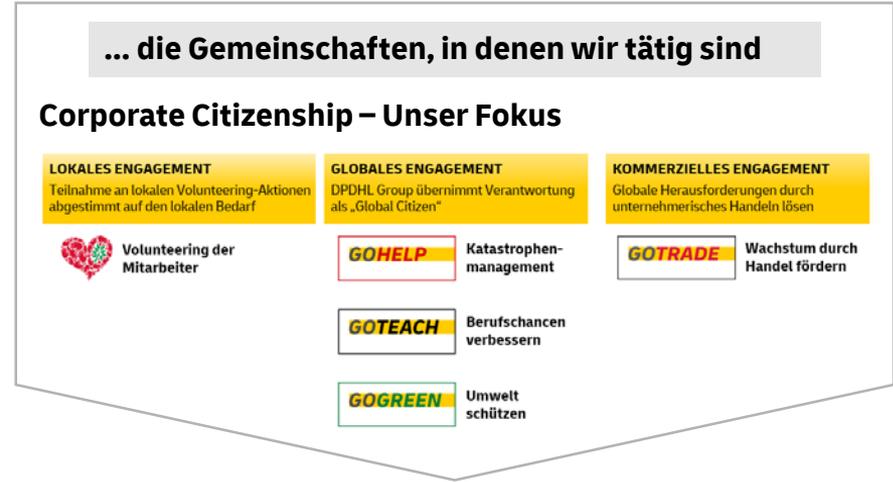
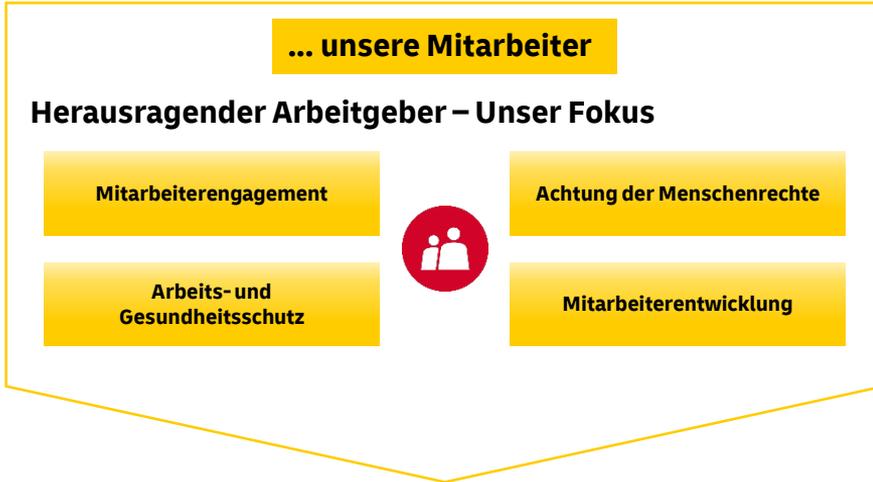
5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

Soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind



Wir definieren soziale Verantwortung (S) als die Verantwortung für ...



Erste Wahl als Arbeitgeber ist eines unserer drei strategischen Ziele

Mit unserer logistischen Expertise und dem Engagement unserer Mitarbeiter machen wir den Unterschied

Durch unsere Programme und Partnerschaften unterstützen wir die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.

Erste Wahl als Arbeitgeber – Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource

Mit etwa 570.000 Mitarbeitern sind wir einer der weltweit größten Arbeitgeber unserer Branche.

- Wir wollen Arbeitgeber erster Wahl sein und kompetente und engagierte Mitarbeiter für uns gewinnen, sie kontinuierlich weiterentwickeln und langfristig an uns binden
- Motivierte Mitarbeiter sind die Voraussetzung für exzellente Servicequalität und damit für die Zufriedenheit unserer Kunden und den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens
- Im Einklang mit unseren sechs Führungsattributen fördern wir offene Kommunikation und schaffen ein sicheres, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter individuell entwickeln können



Verhaltenskodex – Rahmen für Richtlinien und Regelungen: Konzernweit verantwortungsvolles und ethisch einwandfreies Handeln sicherstellen



Unsere Werte haben wir in unserem Verhaltenskodex (Kodex) verankert. 2020 haben wir den Kodex aktualisiert, da einige Aspekte an Bedeutung gewonnen haben, z. B. Informationssicherheit, soziale Medien und Konzernsicherheit. Die neue Version ist leserfreundlicher und enthält eindeutigeren Vorgaben. Weitere konzernweite oder regionale Richt- und Leitlinien basieren auf dem Kodex oder werden von diesem abgeleitet.

Behandelte Themenfelder



Unsere Standards für die Zusammenarbeit



Unsere Standards für unternehmerische Verantwortung



Unsere Standards für geschäftliche Aktivitäten



Unsere Standards für Sicherheit und Informationsmanagement

Übergeordnetes Rahmenwerk



→ [Download](#)

Themenspezifische Grundsatzserklärungen

Grundsatzserklärung zu Menschenrechten

→ [Folie 37](#)

Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz

→ [Folie 41](#)

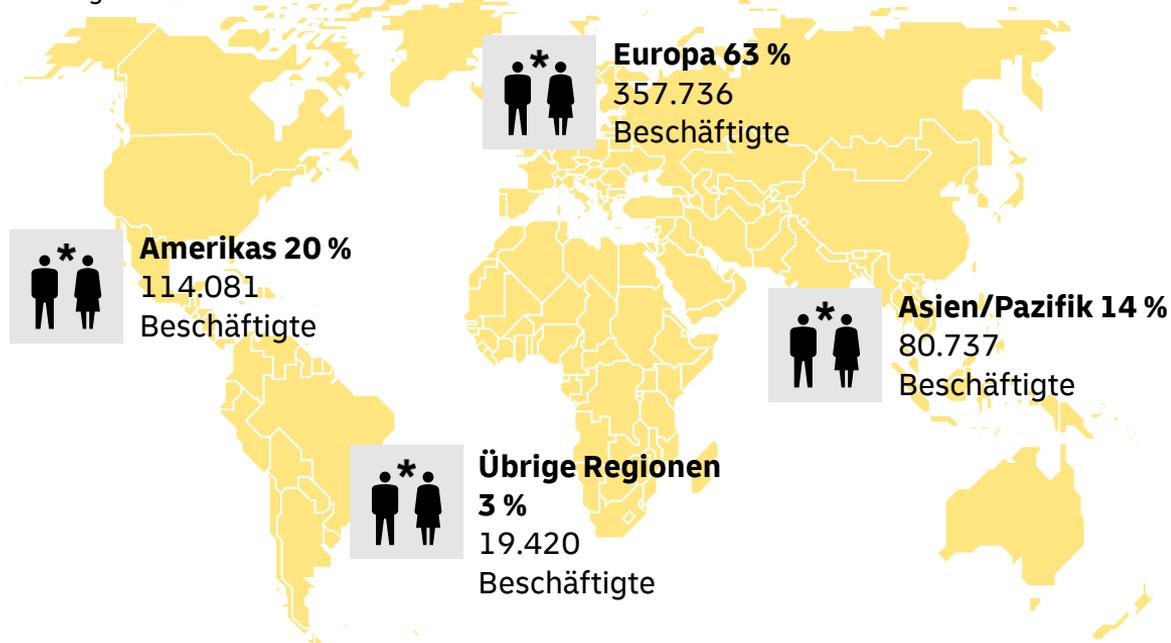
Konzern-Statement zu Vielfalt & Inklusion

→ [Folie 48](#)

DPDHL Group ist einer der größten Arbeitgeber in der Logistik

Mitarbeiter nach geografischen Regionen

Beschäftigte: 571.974 Mitarbeiter zum Jahresende



Konzern-Highlights 2020

- Mitarbeiterzahl steigt um 4,6 % ggü. 2019
- Amerikas +18,3%
- Personalkosten +2,9 %
- Frauen im Management + 1 %
- Durchschnittsalter 40 Jahre

Weitere Mitarbeiterdaten

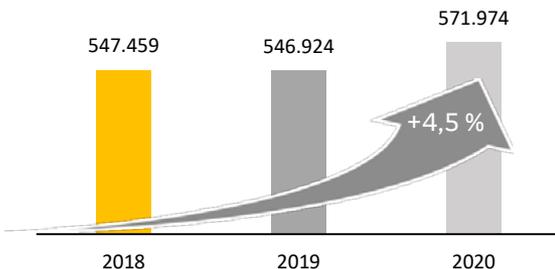
Auszubildende & Trainees (Kopfzahl)	5.054
Weibliche Beschäftigte	34,2 %
Weibliche Führungskräfte	23,2 %
Anteil Teilzeitkräfte	18 %
Externes Personal (FTE im Durchschnitt)	77.301

→ [2020 ESG Statbook](#)

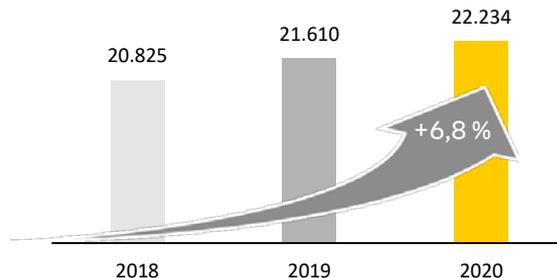


Entwicklung der **Beschäftigtenzahl** und der **Personalkosten**

Entwicklung der Beschäftigtenzahl¹⁾



Entwicklung der Personalkosten (Mio. €)



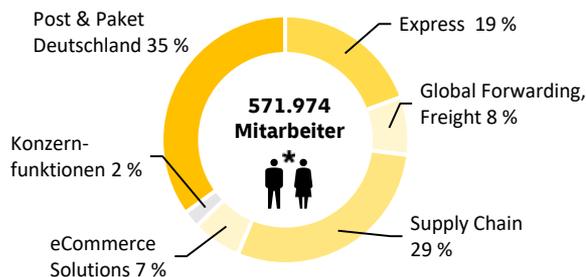
Personalkosten 2020

- Gehaltserhöhungen, Neueinstellungen, Vorruhestandsprogramm (108 Mio. €)
- Corona-Bonus von 300 € für alle Beschäftigten (163 Mio. €)

Pensionen

- 70 % unserer Mitarbeiter nehmen an leistungs- oder beitragsorientierten Altersversorgungsplänen teil
- Umfassendste Altersversorgungspläne in D, UK, USA, NL, CH
- Kosten für die betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 944 Mio. €

Beschäftigte 2020 nach Divisionen¹⁾



Personalkosten 2020 nach Kategorien



Quellen: Geschäftsbericht 2020, ESG StatBook 2020, 1) Mitarbeiterzahl zum 31.12.

→ [2020 ESG Statbook](#)

Materielle Themen für unser Geschäft gemeinsam mit unseren Stakeholdern identifiziert – Alle Themen werden durch gezielte Maßnahmen abgedeckt

Dedizierte Maßnahmen und Ziele für materielle Themen

Thema	Ziel	Erfolge 2020
Mitarbeiterengagement → Folie 36	 Konzernweit einheitliches Mitarbeiterengagement	82 % Mitarbeiterengagement
Achtung der Menschenrechte → Folie 37 ff.	 Bewusstsein für Menschenrechte im Tagesgeschäft verankern, um mögliche Verletzungen von Menschenrechten vorzubeugen	Grundsaterklärung zu Menschenrechten veröffentlicht und virtuelle Vor-Ort-Prüfungen und Schulungen durchgeführt
Arbeits- und Gesundheitsschutz (OHS) → Folie 41 ff.	 Unfälle am Arbeitsplatz vermeiden	LTIFR auf 3,9 gesunken
Mitarbeiterentwicklung → Folie 46 f.	 Unsere Beschäftigten zu branchenführenden Experten entwickeln und lebenslanges Lernen ermöglichen	74 % unserer Mitarbeiter haben das Certified-Grundlagenmodul absolviert

Mitarbeiterengagement – Der wichtigste Treiber für eine solide Geschäftsentwicklung

Unsere Mitarbeiter sind unser größter Wettbewerbsvorteil – engagierte Mitarbeiter geben täglich ihr Bestes und erzielen hervorragende Ergebnisse für die Kunden. Das Mitarbeiterengagement ist daher die relevante ESG-Steuerungsgröße und fließt in die Berechnung der Boni von Führungskräften ein.

Die jährliche konzernweite Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Tool, um die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter zu messen.

- **Mitarbeiterbefragung:** Wird einmal jährlich durchgeführt, bezieht alle Mitarbeiter ein
- **Fragebogen:** 35 Fragen zu 9 Indikatoren
- **Mitarbeiterengagement 2020:** 82 % → +5 Prozentpunkte
- **Teilnahmequote 2020:** 75 % trotz eines außergewöhnlichen Jahres

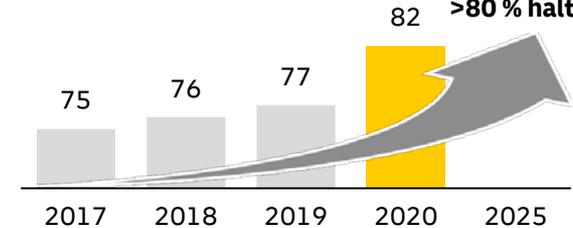
Nachfolgender Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele werden mit Führungskräften und Teams geteilt; Diskussionen ermöglichen gemeinsame Verbesserungen und die Erfolge werden gemeinsam gefeiert.

Zusammen mit der Konzernrevision überprüfen wir regelmäßig die Prozesse und Verfahren, um die Durchführung der Befragung weiter zu verbessern.



KPI Mitarbeiterengagement

Ziel 2025:
>80 % halten



Umfang der Mitarbeiterbefragung



Menschenrechte – Unsere Leitlinien und Maßnahmen

Der Verhaltenskodex basiert auf den Grundsätzen und Leitlinien der Vereinten Nationen (einschließlich ILO¹⁾) und der OECD²⁾. Mit der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten legen wir den Schwerpunkt auf die für unser Geschäft relevanten Menschenrechte. Beide Richtlinien sind für jeden einzelnen Mitarbeiter konzernweit verbindlich.

Unsere Maßnahmen:

- **Führung:** Die Verantwortung für die Umsetzung unserer Grundsätze und Leitlinien liegt beim Konzernvorstand
- **Schulungen:** Durch unser Trainingsprogramm „Gute Mitarbeiterziehungen bilden“ sensibilisieren wir für Menschenrechtsaspekte im Tagesgeschäft. Seit Beginn haben konzernweit etwa 12.000 Mitarbeiter und Führungskräfte teilgenommen
- **Due Diligence:** Risikobewertung und -minderung durch Vor-Ort-Prüfungen; Beschwerdemechanismen und Maßnahmen zur Abhilfe
- **Stakeholder:** Einbindung der Mitarbeiter und Partner

1) International Labour Organization; 2) Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)



MENSCHENRECHTE



GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN

Grundlegende und primäre Menschenrechte

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Vielfalt und Inklusion
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Arbeitsbedingungen
- Datenschutz
- Umweltschutz

Menschenrechte – Managementsystem

Mit unserem Managementsystem stellen wir konzernweit die einheitliche Umsetzung der Prinzipien aus unserer Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten sicher.

Schwerpunktt Themen:

- Sensibilisierung aller Führungskräfte mit Mitarbeiterverantwortung durch Schulungen sowie Kommunikationskampagnen für alle Stakeholder
- Risikobewertung und -minderung durch Vor-Ort-Prüfungen in unseren Betrieben. Die Auswahl der Länder basiert auf internen und externen Kriterien¹⁾
- Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen: Umsetzung durch lokales Management, HR-Abteilungen und Compliance-Kanäle

Interne Kriterien: z. B. Beschäftigtenzahl, externe Kriterien (z. B. Maplecroft Institute (Menschenrechtsindex), Transparency International (Corruption Perceptions Index))



Menschenrechte – Risikobewertung und -minderung durch Vor-Ort-Prüfungen (auch virtuell)

Seit 2013 werden in allen geografischen Regionen Vor-Ort-Prüfungen im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses für Menschenrechte durchgeführt.



Menschenrechte – Dialog mit **Arbeitnehmervertretern**

Mit unserem gut etablierten Dialogprozess setzen wir unseren offenen und vertrauensvollen Dialog mit den Arbeitnehmervertretern fort.

Ebene

Global	<p>Austausch mit UNI Global Union (UNI) und International Transport Workers' Federation (ITF) etabliert seit 2009</p> <p>Regelmäßiger Dialog im Rahmen des Protokolls der deutschen Nationalen Kontaktstelle der OECD (seit 2016). Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herausforderungen und Chancen von Innovationen, Trends bei der Arbeit • Belange der Arbeitnehmerbeziehungen
Europa	<p>Das Deutsche Post DHL Forum ist ein europäischer Betriebsrat kraft Vereinbarung; es setzt sich aus Arbeitnehmervertretern und Führungskräften zusammen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Ausschüsse beraten über die Entwicklung des Konzerns • Plenarsitzungen mit der Teilnahme von UNI und ETF
Lokal	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierte und bewährte Kommunikationsformate zwischen Mitarbeitern, ihren Vertretern und dem lokalen Management • Mitarbeiterausschüsse, Betriebsräte, Gewerkschaften oder andere Gremien vorhanden



WICHTIGE FAKTEN 2020

- **Tarifvereinbarungen: Abdeckung von 74 %¹⁾**
- **>40 Sitzungen auf globaler und europäischer Ebene**



1) Geschätzter Anteil der Mitarbeiter mit Verträgen, die durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Anforderungen geregelt sind

OHS – Unser Ansatz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat für uns besondere Bedeutung. Unsere Strategie 2025 hat die Mission definiert, eine Kultur der Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen.

- Wir legen Wert auf die Sensibilisierung von Führungskräften hinsichtlich ihrer Vorbildfunktion und von Beschäftigten hinsichtlich potenzieller Gefahren
- Die Einhaltung des Verhaltenskodex des Konzerns, der Arbeitsschutzrichtlinien sowie der gesetzlichen Vorschriften und Branchenstandards ist für uns besonders wichtig
- Im Rahmen des Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten wir unsere Geschäftspartner zu denselben hohen Standards
- Mit unseren Verhaltenskodizes verankern wir Praktiken in unseren eigenen Betrieben und bei unseren Geschäftspartnern

Deutsche Post DHL Group ist offizieller Partner der EU-OSHA-Kampagne „Gesunder Arbeitsplatz“.

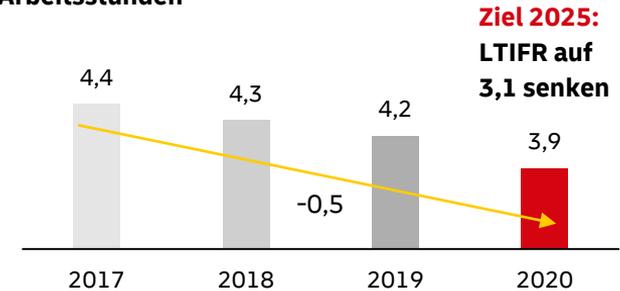


→ [Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz](#)

→ [2020 ESG Statbook](#)



Trend der Unfallrate (LTFIFR) pro 200.000 Arbeitsstunden



OHS – Unser Rahmenwerk für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mit unserem Rahmenwerk für Arbeitssicherheit („Safety First Framework“) wollen wir ein einheitliches Verständnis von Sicherheitsmaßnahmen vermitteln und unsere Divisionen bei der Erreichung unserer Ziele unterstützen.

- Wir erfüllen alle maßgeblichen gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben, stellen die konsequente Anwendung effektiver Prozesse bei OHS und die Geschäftskontinuität für unsere Kunden sicher
- Wir schaffen ein sicheres, gesundes und erfüllendes Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter
- Wir stellen sicher, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter weltweit gemäß unserem Grundsatz „Respekt und Resultate“ beachtet und Unfallursachen akribisch analysiert und dokumentiert werden, um eine Wiederholung solcher Vorfälle zu verhindern
- Methoden in unseren eigenen Betrieben und denen unserer Geschäftspartner, z. B. Risikoanalysen am Arbeitsplatz, regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeiter über Gefährdungspotenzial und daraus folgenden Risiken, Vorsorgemaßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern, externem Personal und Außenstehenden sowie regelmäßige Sicherheitstrainings



OHS – Sicherer Transport gefährlicher Güter

Wir sind auf den Transport gefährlicher Güter und Materialien gemäß unserer AGB spezialisiert. Unsere Mitarbeiter werden entsprechend eingewiesen, um ein sicheres, fachgerechtes Vorgehen bei Transport und Lagerung zu gewährleisten.

- Der Transport und die Lagerung gefährlicher Güter erfolgt in Übereinstimmung mit den geltenden internationalen und nationalen Sicherheitsstandards, einschließlich des Europäischen Übereinkommens über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße und der IATA-Gefahrgutvorschriften
- Nur speziell ausgebildete Mitarbeiter dürfen mit Gefahrgut umgehen
- In allen Divisionen sorgen Sicherheitsberater für Gefahrguttransporte für die Einhaltung der geltenden Vorschriften
- Gefahrgutrichtlinien sind in den jeweiligen Sprachen der relevanten Länder vorhanden

Dennoch müssen wir uns darauf verlassen, dass Kunden ihre Gefahrgüter gemäß unseren AGB korrekt deklarieren, verpacken und kennzeichnen.



Gesundheit & Wohlbefinden – Gesundheit unserer Mitarbeiter ist zentraler Erfolgsfaktor

Unsere Plattform „Vier Säulen der Gesundheit“ legt den Rahmen für unser Programm für Gesundheit und Wohlbefinden. Es basiert auf dem umfassenden Modell der gesundheitsförderlichen Arbeitsplätze der WHO.

2020 wurde von der Covid-19-Pandemie dominiert: Schutz unserer Mitarbeiter und ihrer Familien durch umfangreiche Präventionsmaßnahmen einschließlich Covid-19-Tests am Arbeitsplatz. Die Umsetzung unserer wichtigsten Gesundheitsprogramme haben wir fortgesetzt:

- **Employee-Benefits-Programm** (Krankenversicherung außerhalb Deutschlands): Angebot für >250.000 Mitarbeiter und berechtigte Familienmitglieder in über 100 Ländern
- **Mentale Gesundheit:** Umsetzung von neuen Programmen zur Risikobewertung und Achtsamkeit
- **Gesunder Lebensstil:** >3.500 Initiativen außerhalb Deutschlands umgesetzt

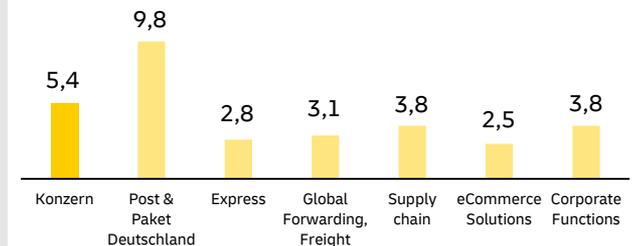
Der Krankenstand im Konzern hat sich leicht auf 5,4 % erhöht, hauptsächlich aufgrund der Pandemie.



Unser Gesundheitsmanagement



Krankenstand 2020 (%)



OHS – Best-Practice-Beispiele aus den Divisionen

Arbeitsschutz- und -sicherheit

Safety-First-Pyramide

Supply Chain entwickelt eine Safety-First-Pyramide

- Nutzt Sicherheits- und Betriebsdaten
- Fokus auf führende und nachlaufende Daten
- Geeignet für alle Ebenen
- Vergleich von Betrieben

Wissen, wo Ressourcen verstärkt eingesetzt werden und Sicherheitsmaßnahmen proaktiv verbessert werden müssen



Moderne Technologie

Express nutzt „Kinetic-Wearable-Technologie“

- Kleine leichte tragbare Einheit
- Fördert ergonomische Haltung beim Heben von Lasten
- Misst die physische Belastung
- Kein Einsatz von GPS, Kameras, Mikrofonen erforderlich
- Daten werden den Mitarbeitern wöchentlich mitgeteilt
- Im Rahmen des Rollout in den USA an mehreren großen Standorten eingeführt

Gesundheit und Wohlbefinden

Mentale Gesundheit

- Neue Methode zur Risikobewertung von psychischen Belastungen hat sich als erfolgreich erwiesen: Positive Wirkung auf den Krankenstand, verbessert die Produktivität und wurde in Deutschland bereits umgesetzt
- Digitale Kampagnen wurden intensiviert

Gesundheitsprogramm für Zusteller

- Gespräche mit Zustellern: Erwartungen, Bedürfnisse und Sorgen feststellen
- Toolbox entwickelt, Rollout begonnen

Gesunder Lebensstil

- Körperliche Aktivität: Angebote für Sportkurse und -clubs, Turniere und Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“
- Gesunde Ernährung: Programme für gesunde Ernährung u. gesundes Kochen, Hydratation, Essensangebote am Arbeitsplatz
- Digitale Gesundheit: Telegesundheit, Online-Übungen, Kochen

Mitarbeiterentwicklung – Qualifizierte Mitarbeiter garantieren betriebliche Kontinuität

Unser breites Angebot an Ausbildungs- und individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten reicht von Grundlagenkursen bis hin zu zielgruppenspezifischen Schulungen. Zu den Schwerpunktthemen gehören Compliance und lebenslanges Lernen, aber auch persönliche Entwicklungspläne mit entsprechenden Schulungen und Aktivitäten.

Digitale Kompetenzen sind wichtiger Bestandteil des betrieblichen Know-hows und entscheidender Erfolgsfaktor für die Zukunft. Mit unserer globalen digitalen Trainingsplattform stellen wir allen Mitarbeitern jederzeit und überall relevante Inhalte zur Verfügung und befähigen sie:

- Certified-Experten zu werden
- Die digitale Transformation anzunehmen
- Ihr Fachwissen zu teilen

2020 haben wir ein neues Format eingeführt: Global Learning Week

- Vollständig digitale Lernkonferenz für alle Divisionen und Ebenen
- Austausch von Best Practices rund um die Themen Lernen, Führung und Umwelt im Rahmen verschiedener Module



Wichtige Fakten 2020

- **3,1 Mio. Stunden für Trainings inkl. 500 Tsd. Std. für Online-Trainings investiert (+25 %)**
- **1 Trainingstag** pro Mitarbeiter



2.500 MITARBEITER haben an unserer Global Learning Week teilgenommen

Mitarbeiterentwicklung – **Certified-Initiative** stärkt die Kultur und die Expertise

Mit unserer konzernweiten Certified-Initiative wollen wir ein Team von „zertifizierten“ Experten und eine branchenführende Kultur schaffen und unseren Mitarbeitern eine lebenslange Lernreise und kontinuierliches Engagement ermöglichen ...

... vom **Grundlagenmodul**, bei dem die Mitarbeiter ein besseres Verständnis für unsere Geschäftsprozesse und die Vernetzung aller Geschäftsbereiche erhalten

... über ein breites Spektrum an Folgemodulen, die auf die individuelle Rolle und **spezifischen Fachkenntnisse** zugeschnitten sind

... bis hin zur Entwicklung von **Führungsfähigkeiten** auf der Grundlage unserer Führungsattribute, die für jeden im Konzern gelten und als Kompass für unser Handeln dienen.

Alle Certified-Module werden von Mitarbeitern durchgeführt, die ein spezielles Moderationstraining absolviert haben. Dies erhöht den Lerneffekt und fördert die Loyalität und den Teamgeist.



Wichtige Fakten 2020

- 74 % der Beschäftigten haben bereits am Certified-Grundlagenmodul teilgenommen
- Seit 2020 legen wir einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Entwicklung von Management und Teamleitern: Sie werden in ihren Rollen gestärkt und bei ihren Führungsaufgaben unterstützt



Vielfalt & Inklusion – Wir leben unsere Werte

Als globales Unternehmen betrachten wir die Vielfalt unserer Beschäftigten als besondere Stärke. In unserer Organisation vereinen wir Menschen aus einer Vielzahl von Kulturkreisen und kulturellen Hintergründen – mit den verschiedensten Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen.

- Unser Verständnis von Vielfalt reicht über Geschlecht, nationale oder ethnische Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder weitere durch Gesetze geschützte Merkmale hinaus
- Wir fördern Inklusion im Arbeitsalltag. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Aufrichtigkeit und dem gemeinsamen Verständnis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit – mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz zu erreichen
- Die Vielfalt unserer Belegschaft spiegelt die Vielfalt unserer Kunden, Lieferanten und Investoren wider und ermöglicht uns, innovative Produkte und Services zu bieten, die unsere Kunden erfolgreich machen

Das „Diversity & Inclusion Business Council“ berät über die strategische Ausrichtung des Diversity Managements. Ein divisionales Kernteam stellt die Umsetzung der Aktivitäten in den Divisionen sicher.



**Wir beschäftigen allein in Deutschland
Menschen aus 183 Nationen**

→ [Konzern-Statement zu Vielfalt & Inklusion](#)

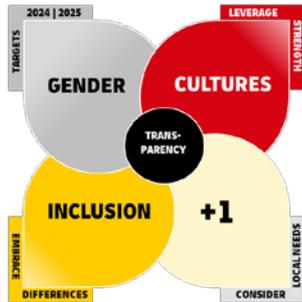
Vielfalt & Inklusion – Unser konzernweiter „3+1“-Ansatz

Wir fördern weibliche Talente, um den Anteil von Frauen im oberen und mittleren Management zu steigern.

Wir wertschätzen unterschiedliche Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen¹⁾.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und stellen die faktenbasierte Messung unseres Fortschritts sicher.

1) Unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder nationaler Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität oder weiteren durch Gesetze geschützte Merkmale



Wir schätzen und fördern aktiv die kulturelle Vielfalt im Konzern.

Wir berücksichtigen divisionale Themen auf regionaler oder lokaler Ebene.

DIVERSITY & INCLUSION

Wichtige Fakten 2020

- 23,2%** Frauenanteil in oberen und mittleren Managementpositionen
- 12,5%** Frauenanteil im Vorstand
- 35,0%** Frauenanteil im Aufsichtsrat

ZIEL 2025

30% Frauenanteil im oberen und mittleren Management

Beschäftigte mit Behinderungen

>15.000 Beschäftigte mit Behinderungen arbeiten für die Deutsche Post AG in Deutschland

Vielfalt & Inklusion – Wesentliche Initiativen und Aktivitäten

**DIVERSITY &
INCLUSION**
GLOBAL WEEK

Globale Engagement-Kampagne, die alle Mitarbeiter dazu einlädt, die Vielfalt unter den Beschäftigten willkommen zu heißen und zu feiern.

ALLY-Initiative

Die konzernweite Initiative richtet sich an alle Mitarbeiter und lädt ein, Vielfalt & Inklusion im Arbeitsumfeld zu fördern.

Unbewusste Voreingenommenheit

Das Playbook kann als Handbuch zum Selbstlernen verwendet werden und zeigt, wie man mit unbewusster Voreingenommenheit umgeht und Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz fördert.

Frauenanteil

Wir wollen den Frauenanteil in unserem Unternehmen weltweit auf allen Ebenen erhöhen. Verschiedene divisionale Programme fördern eine starke Gemeinschaft und die Zusammengehörigkeit.

Managementprogramme

Vergrößerung weiblicher Talentpools, um die Besetzung von Stellen mit Frauen zu steigern.



DPDHL Group Pride

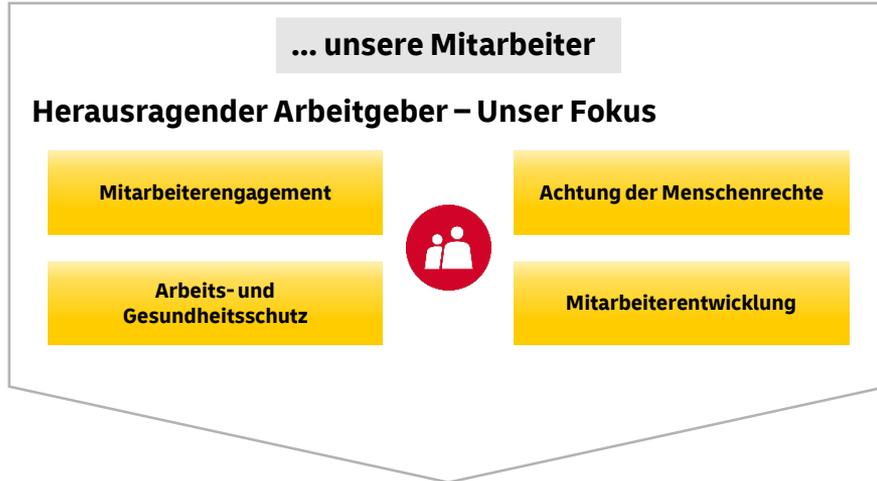
Das „Pride Logo“ von Deutsche Post und DHL wurde anlässlich des Internationalen Tags gegen Homophobie, Biphobie, Interphobie und Transphobie (IDAHOBIT) eingeführt.



Soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind



Wir definieren soziale Verantwortung (S) als die Verantwortung für ...



Erste Wahl als Arbeitgeber ist eines unserer drei strategischen Ziele.



Mit unserer logistischen Expertise und dem Engagement unserer Mitarbeiter machen wir den Unterschied

Durch unsere Programme und Partnerschaften unterstützen wir die die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung.



Corporate Citizenship – Unsere Schwerpunkte

Wir leisten einen Beitrag für die lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und konzentrieren uns dabei vor allem auf drei Themenschwerpunkten von Corporate Citizenship.

LOKALES ENGAGEMENT

Teilnahme an lokalen Volunteering-Aktionen abgestimmt auf den lokalen Bedarf



**Volunteering der
Mitarbeiter**

GLOBALES ENGAGEMENT

DPDHL Group übernimmt Verantwortung als „Global Citizen“

GOHELP

**Katastrophen-
management**

GOTEACH

**Berufschancen
verbessern**

GOGREEN

**Umwelt
schützen**

KOMMERZIELLES ENGAGEMENT

Globale Herausforderungen durch unternehmerisches Handeln lösen

GOTRADE

**Wachstum durch
Handel fördern**

→ [Website](#)

→ [Corporate-Citizenship-Richtlinie](#)

Nachhaltige Wirkung vor Ort gemeinsam mit Partnern erzielen

Alle Corporate-Citizenship-Aktivitäten beinhalten die Zusammenarbeit mit etablierten Partnerorganisationen.

Durch die Expertise unserer Partner können wir die gesellschaftliche Relevanz und Wirksamkeit unserer Programme und Aktivitäten sicherstellen.

- Volunteering der Mitarbeiter: Verschiedene lokale Partnerorganisationen
- GoHelp: Büro der Vereinten Nationen für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN OCHA), Entwicklungsprogramm (UN DP) und Welternährungsprogramm (WFP) der Vereinten Nationen
- GoTeach: Teach For All und SOS-Kinderdorf
- GoGreen: Verschiedene lokale Partnerorganisationen
- GoTrade: Verschiedene Partner aus dem öffentlichen Sektor



Langfristige Kooperationen mit etablierten Partnern auf Konzernebene



Langfristige Kooperationen mit Partnern auf regionaler oder Länderebene

Beispiele



Lokales Engagement – Volunteering der Mitarbeiter

Der Konzern fördert und unterstützt das Engagement der Mitarbeiter, um einen Beitrag in lokalen Gemeinschaften zu leisten.

- **Global Volunteer Day:** Seit 2008 eine feste Größe. Mehr als 100.000 Mitarbeiter engagieren sich jährlich weltweit
- **Improving Lives Fund:** Seit 2011 werden jährlich etwa 100 herausragende Projekte finanziell unterstützt
- **We Help Each Other:** Von Naturkatastrophen betroffene Mitarbeiter und ihre Familien werden durch unsere Mitarbeiter unterstützt

→ [Website](#)



Global Volunteer Day seit 2008
> 100.000 Mitarbeiter engagieren
sich jährlich



Globales Engagement – Katastrophenmanagement

In Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen optimieren wir die logistischen Abläufe nach Naturkatastrophen und sorgen dabei für eine zeitnahe und kostenlose Unterstützung an Flughäfen.

- **Get Airports Ready For Disaster (GARD):** Entwicklung von Verfahren und Notfallplänen zur Vermeidung von Engpässen an Flughäfen bei Hilfslieferungen nach Naturkatastrophen
- **Disaster Response Teams (DRTs):** Zeitnahe Unterstützung nach Naturkatastrophen, Übernahme von Logistikaufgaben an Flughäfen und Koordination des Transports von Hilfsgütern zu humanitären Organisationen

Wir werden unsere Schulungsformate weiter digitalisieren und unsere Hilfsangebote zunehmend auch lokal zum Einsatz bringen, z. B. in Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz.

→ [Website](#)



Ergebnisse seit 2005

- + 50 GARD-Assessments durchgeführt
- + 50 DRT-Einsätze und >700 Freiwillige für DRT-Einsätze vorbereitet
- DRT-Einsätze 2020: Brasilien, Honduras, Kolumbien, Libanon, Philippinen, Puerto Rico

Globales Engagement – Berufschancen verbessern

Wir wollen die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen verbessern, indem wir sie mit den nötigen Fähigkeiten und beruflichen Kontakten auf die Arbeitswelt vorbereiten.

- **Unsere Partner:** Zusammen mit SOS-Kinderdorf und dem Netzwerk Teach For All unterstützen wir junge Menschen, die wegen Armut, Verlust ihrer Angehörigen oder Flucht in sozial benachteiligten Verhältnissen leben
- **Engagement von Kollegen:** Unsere Partner profitieren sowohl von unserer finanziellen Unterstützung als auch vom Einsatz und den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, Jugendliche für ihre berufliche Zukunft zu begeistern und deren Perspektiven zu verbessern
- **Flüchtlingsinitiative:** Seit 2015 leisten wir einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in Deutschland

→ [Website](#)



Erfolge

- Seit 2009 wurden 68 Partnerschaften in 58 Ländern etabliert
- Pandemiemaßnahmen 2020: virtuelle Trainings/Mentoring in 43 Ländern
- Seit 2015 wurden rund 14.000 Geflüchtete eingestellt

Globales Engagement – Umwelt schützen

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich gemeinsam mit Partnern für Umwelt- und Klimaschutz zu engagieren.

- **Baumpflanz-Kampagne:** Zum Schutz der Wälder engagieren wir uns gemeinsam mit anerkannten Partnerorganisationen und werden bis 2025 jährlich eine Million Bäume pflanzen
- **Certified GoGreen:** Das Engagement unserer Mitarbeiter kann einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten. Wir zertifizieren unsere Mitarbeiter zum GoGreen-Experten und binden sie damit aktiv in unsere Umwelt- und Klimaschutzaktivitäten ein



Erfolge seit 2016

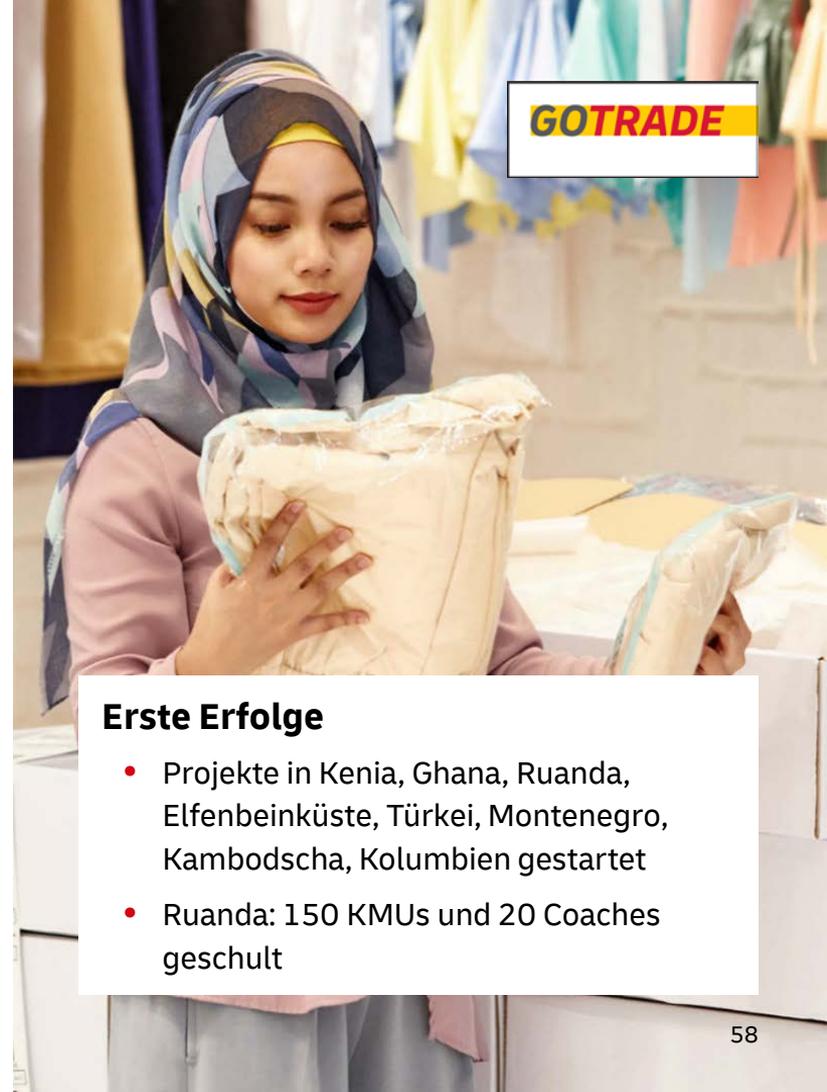
- Über 4 Millionen Bäume gepflanzt.
- > 70.000 Mitarbeiter haben das Certified Grundlagenmodul GoGreen absolviert

Kommerzielles Engagement – Wachstum durch Handel fördern

GoTrade wurde 2020 ins Leben gerufen. Das Programm nutzt die Konzernexpertise in Handel und Logistik, um gemeinsam mit Partnern aus dem öffentlichen Sektor nachhaltiges und inklusives Wachstum in Schwellen- und Entwicklungsländern zu fördern.

- **Best-in-Class-Verfahren an den Grenzen implementieren**
Fachwissen zur Verfügung stellen, um die Zollabfertigung zu beschleunigen, Verzögerungen an den Grenzen und Kosten zu reduzieren sowie das Export-/Importvolumen zu erhöhen
- **Unterstützung beim Zugang zum globalen Markt**
Das Potenzial kleiner und mittlerer Unternehmen (KMUs) durch ein Schulungsangebot steigern, z. B. in den Bereichen Logistik, E-Commerce, Regulierungen und Kundentrends

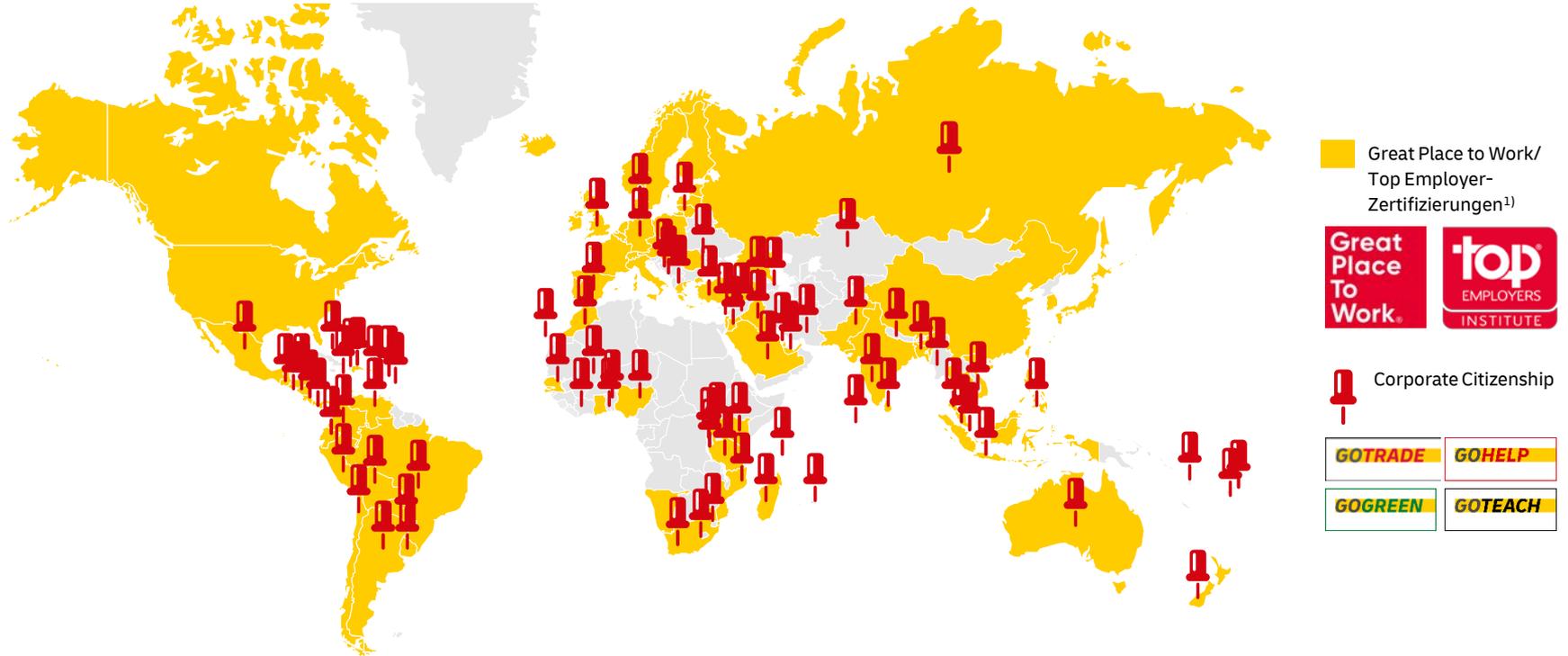
→ [Website](#)



Erste Erfolge

- Projekte in Kenia, Ghana, Ruanda, Elfenbeinküste, Türkei, Montenegro, Kambodscha, Kolumbien gestartet
- Ruanda: 150 KMUs und 20 Coaches geschult

Wir sind auf einem gutem Weg, ein **erstklassiger Arbeitgeber sowie verlässlicher Partner** für die Gemeinschaften zu sein, in denen wir tätig sind



Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen
Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen

- Anti-Korruption & Bestechung
- Ethische & Umweltstandards in der Wertschöpfungskette
- Datenschutz

Sonstige Themen
Unternehmensführung

5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

Governance – Verantwortung für ESG-Themen auf Vorstandsebene

Auf Konzernebene werden Nachhaltigkeitsstandards definiert und in Konzernrichtlinien verankert. Die Divisionen sind verantwortlich, die Kundenanforderungen mit unseren strategischen, ethischen und ökologischen Grundsätzen zu verknüpfen und den Verhaltenskodex für Lieferanten in ihren Vertragsbeziehungen zu verankern.



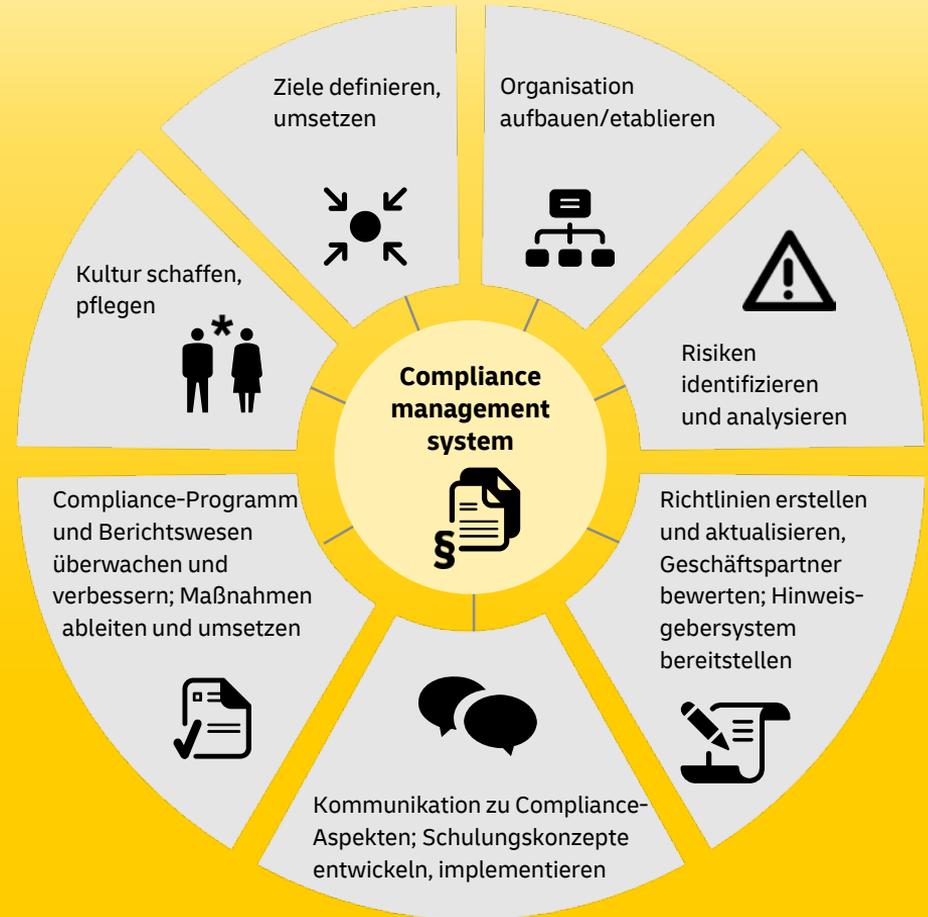
Compliance – Managementsystem

Wir sind in vielen Ländern mit unterschiedlichen politischen Systemen, Rechtsordnungen und kulturellen Wertvorstellungen tätig.

Ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit trägt wesentlich zur Reputation unseres Unternehmens bei und ist Grundlage des nachhaltigen Geschäftserfolgs von DPDHL Group.

Rechtskonformes Verhalten bei unseren geschäftlichen Aktivitäten sowie im Umgang mit den Mitarbeitern sicherzustellen, ist eine wesentliche Aufgabe aller Führungsgremien des Konzerns.

→ [Website](#)



Compliance – Antikorrupsionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik

Wir handeln glaubwürdig und in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Richtlinien.

- **Anwendbare internationale Standards und Gesetze:** z. B. UN Global Compact, US Foreign Corrupt Practices Act und der UK Bribery Act. Wir sind Mitglied der Partnering Against Corruption Initiative (PACI) des Weltwirtschaftsforums
- **Richtlinie:** Die Regeln für integrires Verhalten sind in unserem Verhaltenskodex definiert und werden in der Antikorrupsionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik präzisiert. Die Richtlinie regelt auch den Umgang mit Spenden und Zuwendungen an politische Parteien oder staatliche Einrichtungen. Sie gilt für jede Ebene und jeden einzelnen Mitarbeiter des Konzerns
- **Schulungen:** Das Compliance Curriculum ist modular aufgebaut. Je nach Funktion müssen Mitarbeiter und Führungskräfte das Training vollständig oder nur einzelne Module absolvieren



Hinweisgeber-Hotline

- Alle vermuteten Rechtsverstöße oder Verstöße gegen interne Vorgaben oder Richtlinien können jederzeit über die Compliance-Hotline gemeldet werden
- Dritte können den Verdacht auf Compliance-Verstöße über die Website des Konzerns melden
- Die Meldung kann unter Angabe des Namens oder, soweit nach lokalem Recht zulässig, anonym erfolgen

Webapplikation und Telefon-Hotline

Weltweit rund um die Uhr erreichbar

>40 Sprachen

→ [Verstöße melden](#)

Umwelt- und Sozialstandards in der Wertschöpfungskette – Lieferantenmanagement

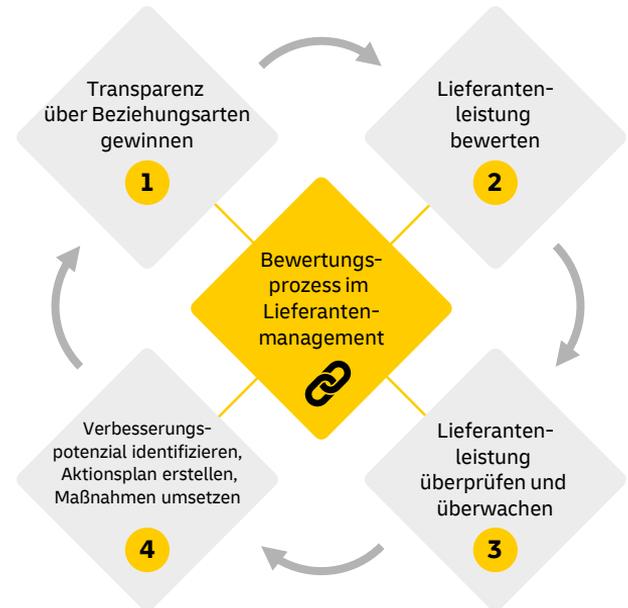
Mit unserem standardisierten, mehrstufigen Auswahlverfahren wollen wir sicherstellen, dass wir bereits bei der Ausschreibung ausschließlich Anbieter zur Angebotsabgabe einladen, die unseren Werten entsprechen.

- Entsprechend der Konzerneinkaufsrichtlinie werden Lieferanten und Transportdienstleister mit hohen Umwelt- und Sozialstandards bevorzugt
- Dabei nutzen wir auch externe Lieferantenbewertungen und haben Schwellenwerte definiert, um ein Höchstmaß an Qualität und Objektivität bei der Ausschreibung von Aufträgen zu ermöglichen
- Über unser interaktives Trainingsmodul zum Verhaltenskodex für Lieferanten (Lieferantenkodex) können sich Anbieter frühzeitig mit unseren Anforderungen vertraut machen
- Erhalten wir konkrete Hinweise darauf, dass ein Lieferant gegen unsere Vereinbarungen oder Bestimmungen verstoßen haben könnte, überprüfen wir den Sachverhalt. Bestätigt sich der Verdacht, erstellen wir einen Maßnahmenplan mit konkreten Terminen zur Umsetzung. Abhängig von der Schwere des Verstoßes können die Maßnahmen bis zur Beendigung des Geschäftsverhältnis reichen

→ [Verstöße melden](#)



Unser Vierstufenprozess zur Bewertung von strategischen Partnern



Umwelt- und Sozialstandards in der Wertschöpfungskette – Verhaltenskodex für Lieferanten



Mit unserem Lieferantenkodex setzen wir unsere Werte in der Lieferkette um. Die Akzeptanz des Lieferantenkodexes ist Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit DPDHL Group. 2020 wurde der Lieferantenkodex aktualisiert.

Auszug der wichtigsten Themen und Aussagen:



Kinderarbeit: Keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren, auch wenn die Beschäftigung jüngerer Kinder nach den lokalen Regelungen rechtlich zulässig ist



Zwangsarbeit: Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwillige Arbeit oder moderne Formen der Sklaverei



Vergütung und Arbeitszeiten: Nationale Gesetze, verbindlicher Branchenstandards zu Mindestlöhnen, Arbeitszeiten, Überstunden, Pausen und bezahltem Erholungsurlaub werden eingehalten. Die Beschäftigten werden fristgerecht bezahlt und in einer Sprache, die sie verstehen, verständlich und eindeutig dazu informiert



Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen: Die Beschäftigten müssen die freie Entscheidung haben, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl beizutreten oder dies nicht zu tun



Vielfalt & Inklusion: Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz. Diskriminierung oder Belästigung wird nicht toleriert



Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einhaltung der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen sowie Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds, z. B. durch Bereitstellung von Trinkwasser und persönlicher Schutzausrüstung



Datenschutz: Einhaltung anwendbarer Gesetze und Regelungen zum Datenschutz, einschließlich dem Schutz personenbezogener Daten



Bestechung: Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze und -regelungen



Umwelt: Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards sowie Unterhaltung eines effizienten Systems zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren. Relevante Daten sind auf Anfrage mitzuteilen



Konfliktmineralien: Einhaltung aller geltenden Gesetze und der sich daraus ergebenden Due-Diligence-Verpflichtungen



Betrieblichen Kontinuität: Es sind Vorsorgemaßnahmen im Falle von Störungen Geschäftstätigkeit zu treffen. Notfallpläne müssen vorhanden sein, um die Beschäftigten und die Umwelt zu schützen



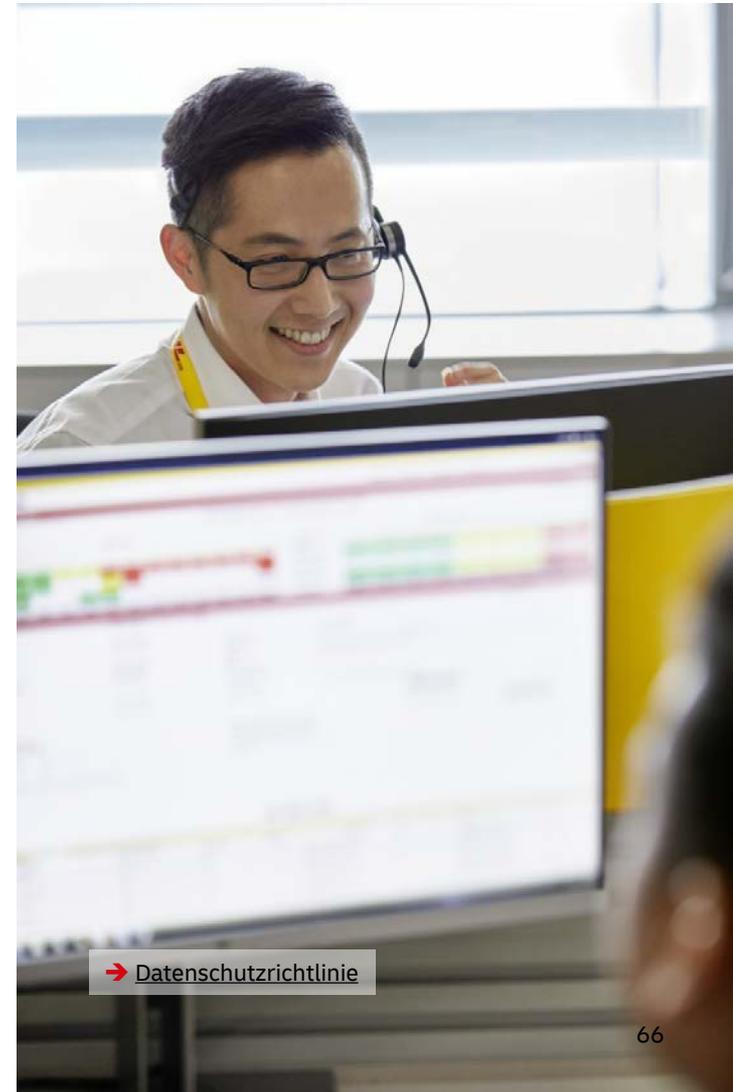
Kontinuierliche Verbesserung: Proaktiver Austausch zu innovativen Ideen, die zu weiteren wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Verbesserungen beitragen und gemeinsame Untersuchung neuer Chancen

[→ Download](#)

Datenschutz – Stärkt das Vertrauen als Anbieter und Arbeitgeber

Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten unterliegen einer Vielzahl von Anforderungen. Unser Ziel ist es, mögliche Verstöße gegen Gesetze oder unsere eigenen Grundsätze und Richtlinien zu vermeiden.

- Mit unserer Konzerndatenschutzrichtlinie haben wir weltweit Mindeststandards für unser Unternehmen formuliert. Diese gelten in allen Ländern, in denen wir tätig sind
- Durch unsere Verhaltenskodizes sind unsere Grundsätze sowohl im Konzern als auch in unserer Lieferkette verankert
- Eine Managementstruktur ist auf allen erforderlichen Ebenen im Konzern implementiert. Damit gewährleisten wir die konsequente Umsetzung unserer Grundsätze und der gesetzlichen Anforderungen der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und anderer Gesetze oder Vorschriften weltweit
- Unsere Mitarbeiter machen wir durch Online-Schulungen und interne Kommunikationskampagnen mit den Anforderungen unserer Richtlinie und der DSGVO vertraut



Datenschutz – Managementsystem

Die Umsetzung unserer Standards und der gesetzlichen Anforderungen sowie die Dokumentation stellen wir durch unser Managementsystem sicher. Es umfasst drei Schwerpunktbereiche:

Führungsstruktur

- Data Protection Officials auf Konzern-, Bereichs- und Länderebene
- Klare Definition der Rollen und Verantwortlichkeiten
- Data Privacy Steering Committee: Unterstützung auf operativer Ebene
- Die Konzerndatenschutzbeauftragte informiert den Vorstand regelmäßig (Fortschritt, Erkenntnisse)

Interne Prozesse

- Konzernweites digitales Verzeichnis aller Verarbeitungstätigkeiten
- Standardisierter Prozess für Prüfungen der Datenschutzkonformität
- Regelmäßige interne Berichterstattung
- Management von Vorfällen

Schulung und Sensibilisierung

- Certified-Trainings zum Datenschutz
- Interne Kommunikationskampagnen

Datenschutzmanagementsystem



1) Privacy by design and default

Cyber-Sicherheit – Schützt unsere Systeme und die Verfügbarkeit unserer Dienste

Mit unserem konsequenten IT-Management schützen wir die IT-Systeme im Konzern vor unbefugten Zugriffen oder Manipulationen, gewährleisten eine dauerhafte Verfügbarkeit und ermöglichen Handlungssicherheit.

- Unsere Richtlinien und Verfahren zur Sicherung der IT-Systeme orientieren sich am geltenden internationalen Standard ISO 27002. IT-Rechenzentren sind nach ISO 27001 zertifiziert
- Zentralfunktionen – Konzernrisikomanagement, IT-Revision, Datenschutz und Konzernsicherheit – und divisionale Funktionen des Chief Information Security Officer überwachen und bewerten laufend IT-Risiken
- Zugang zu unseren Systemen und Daten erhalten ausschließlich Mitarbeiter, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen
- Die Systeme und Daten werden regelmäßig gesichert, kritische Daten in den Rechenzentren zudem repliziert. Durch regelmäßige Software-Aktualisierungen schließen wir mögliche Sicherheitslücken und stellen die Funktionalität sicher



Konzernrevision

Mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz bewertet die Konzernrevision die Effektivität des Risikomanagementsystems, der Kontrollmechanismen sowie der Führungs- und Überwachungsprozesse und trägt zu deren Verbesserung bei. Damit unterstützt der Bereich den Konzern, seine internen Ziele zu erreichen.

Maßnahmen

- Durchführung regelmäßiger oder anlassbezogener unabhängiger Prüfungen bei allen Konzerngesellschaften und in der Konzernzentrale im Auftrag des Vorstands
- Erstellung eines jährlichen Prüfplans, der alle Unternehmensbereiche und Funktionen risikoorientiert abdeckt
- Die Prüfergebnisse und Maßnahmenvereinbarungen zur Verbesserung besprechen die Prüfteams mit den untersuchten Organisationseinheiten und deren Leitung

Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig informiert.

2020 wurden 163 geplante Prüfungen und etwa 90 Folgeprüfungen vor Ort oder virtuell durchgeführt

Planung und Durchführung der Konzernrevision



Corporate **Public Affairs**

Wo immer es Vorschriften zur Transparenz über Lobbying-Aktivitäten gibt, halten wir diese vollständig ein und berichten über Art, Umfang und Finanzierung unserer Tätigkeiten zur Wahrnehmung unserer Interessen. Seit 2011 sind wir im EU-Transparenzregister eingetragen und veröffentlichen unsere Ausgaben in den USA.

Unseren Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, im Namen des Unternehmens zu spenden. Das heißt jedoch nicht, dass wir sie daran hindern, im Rahmen der geltenden Gesetze ihre Rechte auszuüben und zum Beispiel in den USA, sogenannte Political Actions Committees (PACs) zu organisieren.

→ [EU-Transparenzregister](#)

→ [US-Transparenzregister](#)



Konzernsteuern

Als guter Steuerzahler ermöglichen wir den Ländern, in denen wir tätig sind, mit unseren Steuerzahlungen Armut zu verringern und zu beseitigen und Ungleichheit zu reduzieren. Unser weltweites Netzwerk von Steuerexperten sorgt in einem komplexen steuerlichen Umfeld dafür, dass wir geltende Vorschriften einhalten.

Unsere Leitlinien

- Die Steuerstrategie ist weltweit einzuhalten
- Steuern sind nachrangig zum Geschäftsgeschehen und folgen diesem
- Wir zahlen Steuern dort, wo wir tätig sind
- Wir nutzen keine aggressiven oder künstlichen Steuerstrukturen
- Wir nutzen Steuervorteile nur dort, wo es rechtlich und moralisch vertretbar ist
- Wir erfüllen die geltenden Steuergesetze nach Wort und Geist
- Wir zahlen unseren angemessenen Anteil an Steuern
- Wir nutzen ein Rahmenwerk für Steuer-Risikomanagement
- Wir stimmen uns mit Steuerbehörden und Steuerberatern ab, um Risiken zu vermeiden

Unser globales Netzwerk an Steuerexperten



Steuern und Abgaben 2020 (Mio. €)

Ertragssteuerzahlungen	754
Sonstige Betriebssteuern	306
Steuern auf Kapital, Immobilien und Fahrzeuge	132
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	2.705
Steuern und Abgaben gesamt	3.765
Steuerquote	23,9 %

UNTERNEHMENS- FÜHRUNG



Duale Führungsstruktur

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
- Der Vorstand besteht derzeit aus acht Mitgliedern. Der Frauenanteil beträgt 12,5 %
- Der Aufsichtsrat besteht aus 20 Mitgliedern: 10 Vertreter der Anteilseigner und 10 Vertreter der Arbeitnehmer. Der Frauenanteil beträgt 35 %

→ [Geschäftsbericht 2020](#)



Aufsichtsrat – Ziele und Ausschüsse

Ziele für die Zusammensetzung und Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

- Mindestens 60 % der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sind unabhängig¹⁾
- Mindestens 30 % sind Frauen
- Internationale Kenntnisse und Erfahrung entweder durch Herkunft, Ausbildung oder Berufserfahrung
- Kompetente Beratung zu grundlegenden Zukunftsthemen, insbesondere digitaler Transformation
- Ausreichend Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung, einschließlich der internationalen Entwicklungen in der Rechnungslegung
- Höchstalter beträgt 72 Jahre am Ende des Mandats
- In der Regel nicht mehr als 3 volle Amtsperioden

1) Im Sinne von C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Präsidial- ausschuss

Vorsitz:
Dr. Nikolaus von Bomhard

Vermittlungs- ausschuss

Vorsitz:
Dr. Nikolaus von Bomhard

Finanz- und Prüfungsausschuss

Vorsitz:
Dr. Stefan Schulte

Nominierungs- ausschuss

Vorsitz:
Dr. Nikolaus von Bomhard

Personalausschuss

Vorsitz:
Andrea Kocsis

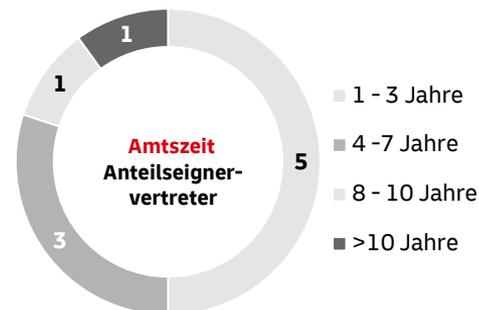
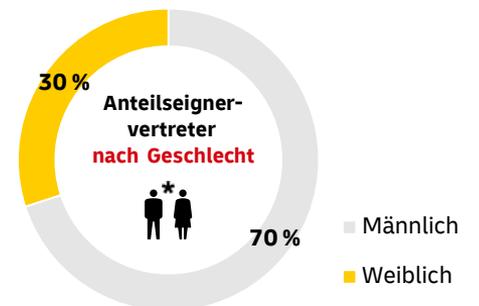
Strategieausschuss

Vorsitz:
Dr. Nikolaus von Bomhard

Aufsichtsrat – Anteilseignervertreter

Aufsichtsratsmitglieder	Unabhängigkeit ¹⁾	Geschlecht	Mitgliedschaft ²⁾		Präsident- ausschuss ²⁾	Finanz- und Prüfungs- ausschuss ²⁾	Personal- ausschuss ²⁾	Vermittlungs- ausschuss ²⁾	Nominierungs- ausschuss ²⁾	Strategie- ausschuss ²⁾
			Gesetzlich zu bildender Aufsichtsrat	Vergleichbare Gremien						
Dr Nikolaus von Bomhard	●	M	1	1	V		x	V	V	V
Dr Günther Bräunig	●	M	2	0						X
Dr Mario Daberkow	●	M	0	6 ³⁾						
Ingrid Deltenre	●	W	0	4	X		X		X	
Dr Heinrich Hiesinger	●	M	3	0				X		X
Dr Jörg Kukies	●	M	1 ³⁾	1	X	X			X	
Simone Menne	●	W	2	2		X				
Lawrence Rosen	●	M	2 ³⁾	1						
Dr Stefan Schulte	●	M	0	6 ³⁾		V				
Prof Dr-Ing. Katja Windt	●	W	1	0						

1) Unabhängigkeitsdefinition Im Sinne von C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex; 2) Vorsitz; 3) Konzernmandat



→ Lebensläufe

→ Vollständige Mitgliederliste

Aufsichtsrat – Wichtige Themen und Teilnahmequote

Wichtige Themen 2020

- Laufende Überprüfung der Geschäfts- und Marktentwicklung
- Situation infolge der Covid-19-Pandemie
- Vorbereitung zum Wechsel des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023
- Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand

Sitzungen und Teilnahmequote 2020

- 6 Sitzungen des Plenums
- 25 Ausschusssitzungen
- Teilnahmequote von nahezu 100 %

→ [Bericht des Aufsichtsrats](#)



Mitglieder des **Vorstands**

Vorstandsvorsitzender



Dr. Frank Appel

- Mitglied seit Nov. 2002
- Vorsitz seit Feb. 2008
- Bestellt bis Okt. 2022

Finanzen



Melanie Kreis

- Mitglied seit Okt. 2014
- Bestellt bis Juni 2022

Personal



Dr. Thomas Ogilvie

- Mitglied seit Sep. 2017
- Bestellt bis Aug. 2025

Post & Paket Deutschland



Dr. Tobias Meyer

- Mitglied seit Apr. 2019
- Bestellt bis März 2022

Express



John Pearson

- Mitglied seit Jan. 2019
- Bestellt bis Dez. 2026

Global Forwarding, Freight



Tim Scharwath

- Mitglied seit Juni 2017
- Bestellt bis Mai 2025

Supply Chain



Oscar de Bok

- Mitglied seit Okt. 2019
- Mandat bis Sep. 2022

eCommerce Solutions

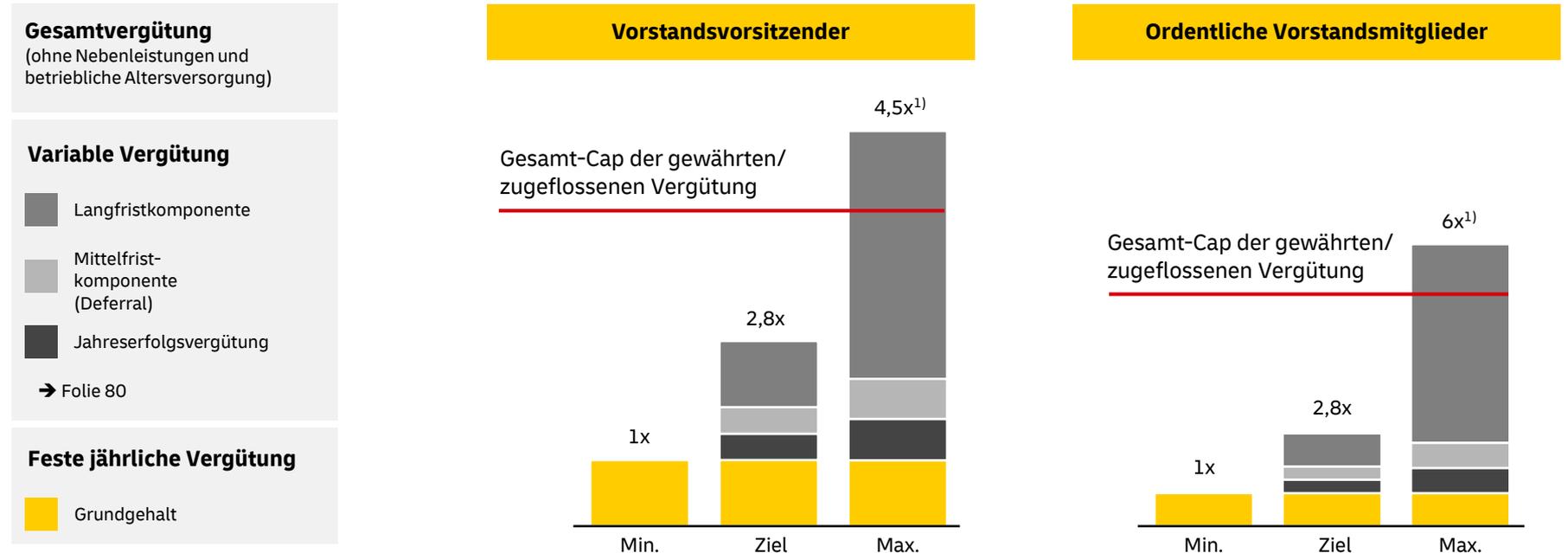


Ken Allen

- Mitglied seit Feb. 2009
- Bestellt bis Juli 2022

→ [Lebensläufe](#)

Vergütung des Vorstands – Bandbreite der Vergütung 2020

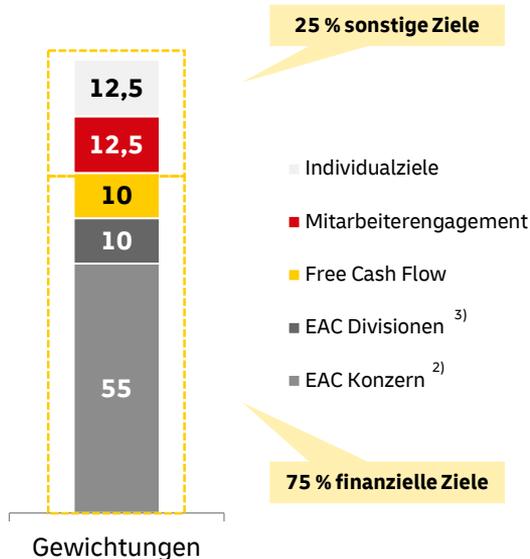


1) Ab 2022 kann die Jahreserfolgsvergütung einschließlich der Mittelfristkomponente bei außergewöhnlichen Umständen um bis zu 20% gesenkt oder erhöht werden (Bonus-/ Malus-Option). Im Falle einer Erhöhung liegt die Maximalvergütung bei 4,7 (VV)/ 6,2 (ordentliche Vorstandsmitglieder)

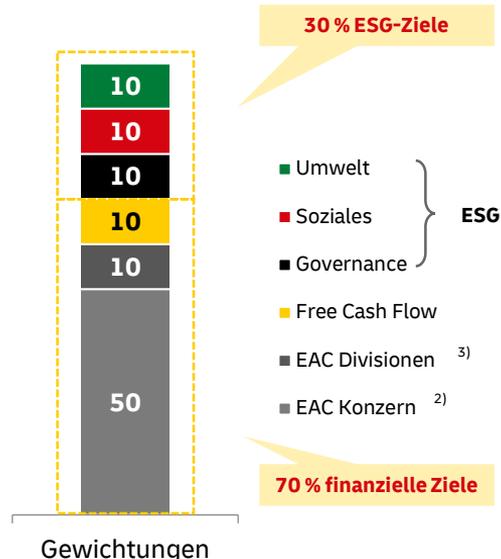
→ [Vergütungsbericht](#)

Vergütung des Vorstands ab 2022 – 30 % ESG-Kriterien der Jahreserfolgsvergütung und Deferral gemäß unserer Strategie

Bonus 2020 & 2021



Bonus 2022¹⁾



Auszahlungsplan Bonus

(Auszahlungsplan Jahreserfolgsvergütung⁴⁾)

- 50 % nach Ablauf des Geschäftsjahres, wenn die Kriterien für die Jahreserfolgsvergütung erreicht sind
- 50 % der erreichten Jahreserfolgsvergütung werden zwei Jahre später ausgezahlt (Deferral)*

* Die Mittelfristkomponente wird nur dann ausgezahlt, wenn das EAC-Ziel während der Nachhaltigkeitsphase erreicht wird, d. h. wenn mindestens die Kapitalkosten gedeckt sind

1) Vorschlag an Hauptversammlung 6. Mai 2021 2) EBIT after Asset Charge (EAC) Konzern anwendbar auf Dr. Frank Appel, Melanie Kreis und Dr. Thomas Ogilvie (Gewichtung 65 %) 3) EBIT after Asset Charge (EAC) Divisionen anwendbar auf die zuständigen Vorstandsmitglieder 4) Einjährige Komponente und Mittelfristkomponente/Deferral

→ [Vergütungsbericht](#)

Vergütung des Vorstands – Langfristkomponente

Barvergütung an Aktienkursentwicklung des Unternehmens gebunden

- Teilnahme an Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) erfordert ein Eigeninvestment von 10 % des Jahresgrundgehalts
- 4-jähriger Erdienungszeitraum
- Gewährte SAR können nur ausgeübt werden, wenn die aktienkursbasierten Erfolgsziele erreicht werden

1- Gewährung des LTIP

100 % des jeweiligen Grundgehalts am Gewährungsstichtag

2- Ausübbare Optionen

Erfolgsziele SAR	Hürden	Anzahl ausübbarer SAR
Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	1/6
	+0 %	1/6
Absolute Aktienkurssteigerung	+25 %	1/6
	+20 %	1/6
	+15 %	1/6
	+10 %	1/6

→ [Vergütungsbericht](#)

Vergütung des Vorstands – Höchstgrenzen für die Auszahlung der Vergütung

Auszahlungshöchstgrenzen für die jährliche Vergütung

- Bis 2020**
 Die Höchstgrenze für die im Geschäftsjahr gewährte Vergütung liegt bei 8 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und bei 5 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder (zuzüglich Nebenleistungen)
- Ab 2021**
 Die Höchstgrenze für die im Geschäftsjahr gewährte Vergütung liegt bei 8,15 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und bei 5,15 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder (einschließlich Nebenleistungen)
- Ab 2022**
 Zusätzlich gilt eine Höchstgrenze für die in einem Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung von 8,15 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 5,15 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder (einschließlich Nebenleistungen)

Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispiel 2020

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2020
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2020
- Grundgehalt 2020
- Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) 2020

Gesamt-Cap der gewährten Vergütung: Beispiel 2021

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021
- Nebenleistungen 2021
- Grundgehalt 2021
- Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) 2021

Gesamt-Cap der zugeflossenen Vergütung: Beispiel 2022

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranchen 2016/2017/2018¹⁾
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2020
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2022
- Nebenleistungen 2022
- Grundgehalt 2022
- Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) 2022

1) Der Zeitpunkt des Zuflusses der Tranchen ist abhängig vom Zeitpunkt der Ausübung innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist

Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen
Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Governance (Führung)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen
Sonstige Themen
Unternehmensführung

5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

WEG IN DIE ZUKUNFT

- **Ganzheitliche Definition von Nachhaltigkeit gemäß den ESG-Kriterien zu eigen machen**
- **Neue Chancen erfassen, um mit unserem Kerngeschäft zu den SDGs beizutragen**
- **ESG-Roadmap einführen und unsere Nachhaltigkeitsagenda 2.0 gestalten**

**Veröffentlichung am
22. März 2021**



Inhalt

1 ESG-Ansatz

Strategie
UN Global Compact
UN Ziele für nachhaltige Entwicklung
Stakeholder
Materialität
ESG-Ratings

2 Environment (Umwelt)

Unser Ansatz
Materielle Themen
Best-Practice-Beispiele
Sonstige Themen

3 Soziale Verantwortung

Unser Ansatz
Materielle Themen
Vielfalt & Inklusion
Corporate Citizenship

4 Führung (Governance)

ESG-Verantwortlichkeiten & Gremien
Materielle Themen
Sonstige Themen
Unternehmensführung

5 Ausblick

6 Erläuterungen & Kontakte

Wichtige Informationen

Ab dem Geschäftsjahr 2020 haben wir unsere nichtfinanzielle Berichterstattung umgestellt. Anstelle eines separaten Nachhaltigkeitsberichts wird die nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht (Konzernlagebericht) veröffentlicht. Zusätzlich bündeln wir im ESG StatBook alle verfügbaren ESG-Daten. Auch die Inhaltsindexe für GRI und SASB sind darin enthalten. Soweit nicht anders vermerkt beziehen sich alle in diesem Dokument enthaltenen Informationen auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember und gelten für den gesamten Konzern, wie im Konzernabschluss beschrieben.

Wichtige Publikationen

- [Reporting Hub 2020](#)
- [Nichtfinanzielle Erklärung 2020](#)
- [Jahresabschluss 2020](#)
- [Anteilsbesitzliste 2020](#)
- [GRI-Index und SASB-Index](#)
- [ESG Statbook 2020](#)
(alle verfügbaren ESG-Daten zusammengefasst)
- [Geschäftsbericht 2020](#)
- [Konzern-Website](#)
- [Richtlinien von DPDHL Group](#)
- [Archiv CR-Berichte](#)

Externe Informationen

- [Globale Emissionen nach Sektoren](#)

Erläuterungen

Personenbezogene Bezeichnungen werden in dieser Präsentation generell in der männlichen Form angeführt. Dies ist nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Beschäftigte“ beziehen selbstverständlich alle Geschlechter ein.

Tank-to-wheel: Alle direkten Emissionen aus dem Fahrzeugbetrieb. Der Verbrauch wird hier als Endenergieverbrauch bezeichnet.

Vehicle-to-grid: Konzept zur Rückeinspeisung von elektrischem Strom aus den Antriebsakkus von Elektro- und Hybridfahrzeugen in das öffentliche Stromnetz. Im Unterschied zu reinen E-Autos können diese Fahrzeuge nicht nur elektrische Energie aus dem Netz entnehmen, sondern auch wieder in dieses einspeisen.

Kontakt → [Investor Relations Team](#)