

UNSER UNTERNEHMENSZWECK

MENSCHEN VERBINDEN. LEBEN VERBESSERN.

Nachhaltigkeit 2022

DEUTSCHE POST DHL GROUP - WELTWEIT FÜHRENDER LOGISTIKANBIETER

Zwei starke Marken vernetzen
Menschen und Märkte und
ermöglichen globalen Handel.



DHL ist die weltweit führende Marke in der Logistik
und bietet ein einzigartiges Produktportfolio.

Express	International ¹ : 1,1 Mio. Sendungen / Werktag National ² : 554.000 Sendungen / Werktag
Global Forwarding, Freight	Luftfracht: 1,9 Mio. Export-Frachttonnen Seefracht: 3,3 Mio. TEU ³
Supply Chain	15 Mio. m ³ Lager- / Betriebsfläche ⁴
eCommerce Solutions	> 1,5 Mrd. Pakete



Die Deutsche Post ist Europas
führender Postdienstleister.

Post & Paket Deutschland

48 Mio. Briefe / Werktag
6,2 Mio. Pakete / Werktag
11.300 Packstationen
108.400 Briefkästen

Deutsche Post DHL Group

Der Konzern Deutsche Post DHL Group beschäftigt rund
600.000 Menschen in über 220 Ländern und Territorien.

Umsatz	94.436 Mio. €
EBIT	8.436 Mio. €
Free Cashflow⁵	4.607 Mio. €

¹ Time Definite International (TDI) | ² Time Definite Domestic (TDD) | ³ TEU = 20-Fuß-Containereinheit. |
⁴ Eigene oder angemietete Standorte. | ⁵ Ohne netto M&A.

NACHHALTIGKEIT IN ZAHLEN

> 300 Flugzeuge

118.500 Fahrzeuge, davon

29.200 E-Fahrzeuge

27.100 Fahrräder, davon

13.500 E-Trikes

36,5 Mio. t CO₂e Fußabdruck

600.000 Beschäftigte weltweit

4.900 Auszubildende & Trainees

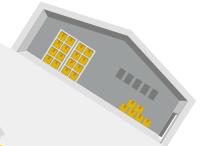
26 Mrd. € Personalkosten

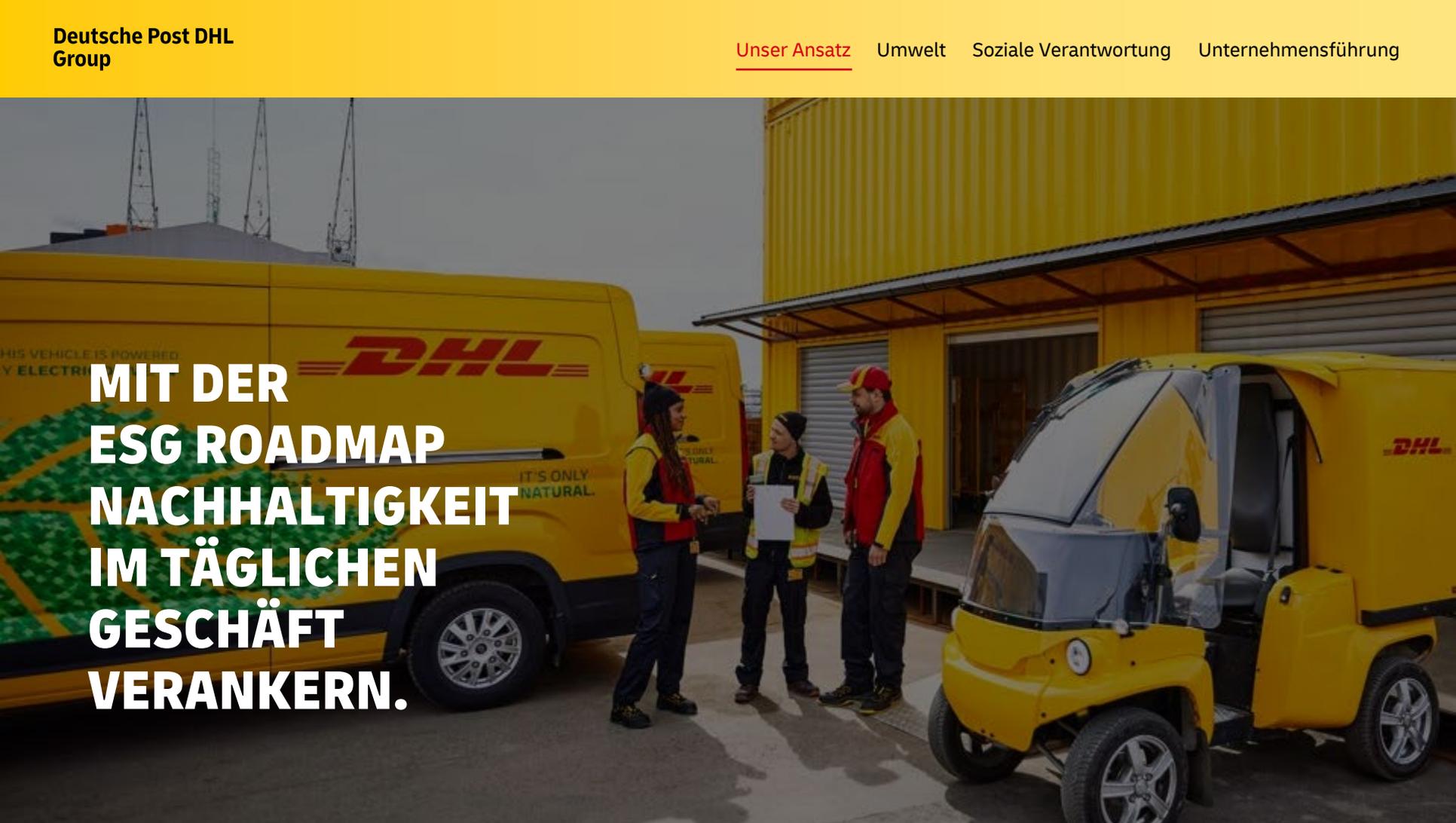
220 Länder & Territorien

12.500 Standorte

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

1 Konzernzentrale in Bonn (DE)



A photograph of a DHL depot. On the left, a yellow DHL van is parked. The side of the van features the DHL logo and the text "THIS VEHICLE IS POWERED BY ELECTRICITY" and "IT'S ONLY NATURAL". In the center, three DHL employees in red and yellow uniforms are standing and talking. On the right, a smaller yellow DHL delivery truck is parked. The background shows a yellow building with a loading dock and some utility poles in the distance.

**MIT DER
ESG ROADMAP
NACHHALTIGKEIT
IM TÄGLICHEN
GESCHÄFT
VERANKERN.**

SPITZENLEISTUNGEN IN EINER DIGITALEN WELT

Wir übernehmen Verantwortung für erstklassige Qualität und nachhaltiges Wachstum.

Der Bedarf steigt stetig an und wir sind weiterhin auf Wachstumskurs. Daher müssen wir Verantwortung übernehmen für das, was wir tun, aber auch dafür, wie wir es tun und unter welchen Bedingungen Leistungen erbracht werden.

Wir richten uns zukünftig noch konsequenter darauf aus, das anhaltend große Potenzial für langfristig profitables Wachstum in den Logistik-Kerngeschäften zu erschließen. Dabei wird die Logistikindustrie von vier wesentlichen Trends geprägt:

NACHHALTIGKEIT

DIGITALISIERUNG

E-COMMERCE

GLOBALISIERUNG



STRATEGIE 2025
**Spitzenleistungen in
einer digitalen Welt**



UNSERE MISSION

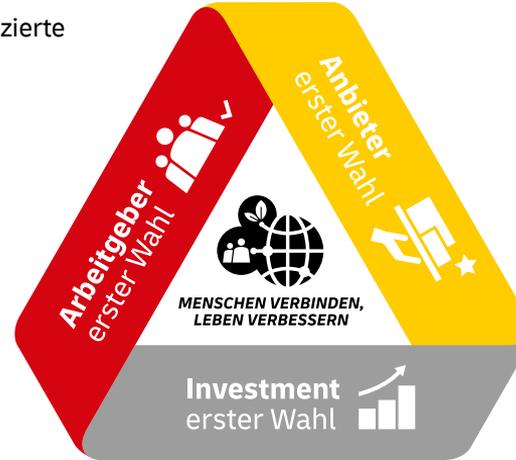
Der Dreiklang aus Unternehmenszweck, Vision und Werten unterstreicht die drei Grundpfeiler der Strategie 2025.

Exzellente Umsetzung entlang der drei Zieldimensionen: Arbeitgeber, Anbieter und Investment erster Wahl zu werden.

Unsere drei Zieldimensionen

→ Beschäftigte

Nur motivierte und qualifizierte Mitarbeitende liefern herausragende Qualität.



→ Kunden

Herausragende Qualität führt zu begeisterter und treuer Kundschaft.

→ Investoren

Der Kapitalmarkt bietet die Grundlage für profitables Wachstum.

STARKE STRATEGIEN, NACHHALTIGE MASSNAHMEN

Unlocking our Potential

STRATEGY 2015

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

STRATEGY 2020 Focus. Connect. Grow.

- 2015** Certified-Schulungskonzept zur
Vermittlung von Strategie,
Unternehmenskultur und Werten
- 2016** Nachhaltigkeitsziele der Vereinten
Nationen¹ berücksichtigt
- 2017** Klimaschutzziel gesetzt: netto
null Treibhausgasemissionen
bis 2050



STRATEGIE 2025 Spitzenleistungen in einer digitalen Welt

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



¹ Sustainable Development Goals (SDGs).

DER VORSTAND

Unser Vorstand ist das zentrale Entscheidungsgremium für unsere Ausrichtung in der Nachhaltigkeit.

CORPORATE CENTER



Dr. Frank Appel

Vorstandsvorsitzender

Mitglied seit Nov. 2002 | Vorsitz seit Feb. 2008
Bestellt bis Mai 2023



Melanie Kreis

Finanzen

Mitglied seit Okt. 2014
Bestellt bis Mai 2027



Dr. Tobias Meyer

Global Business Services

Mitglied seit Apr. 2019 | Vorsitz ab Mai 2023
Bestellt bis Mrz. 2027



Dr. Thomas Ogilvie

Personal

Mitglied seit Sep. 2017
Bestellt bis Aug. 2025

UNTERNEHMENSBEREICHE



John Pearson

Express

Mitglied seit Jan. 2019
Bestellt bis Dez. 2026



Tim Scharwath

Global Forwarding, Freight

Mitglied seit Jun. 2017
Bestellt bis Mai 2025



Oscar de Bok

Supply Chain

Mitglied seit Okt. 2019
Bestellt bis Sep. 2027



Pablo Ciano

eCommerce Solutions

Mitglied seit Aug. 2022
Bestellt bis Jul. 2025



Nikola Hagleitner

Post & Paket Deutschland

Mitglied seit Jul. 2022
Bestellt bis Jun. 2025

NACHHALTIGKEIT UMSETZEN

Relevante Gremien für Nachhaltigkeitsaspekte



Funktionen in den Unternehmensbereichen: Operative Steuerung der Themen

¹ Vorstandsvorsitzender, Mitglieder des Vorstands Personal und Finanzen.

NACHHALTIGKEIT IM KONZERN VERANKERT



10 Prinzipien des
UN Global Compact



Verankert durch unseren
Verhaltenskodex



Umwelt- und Energierichtlinie
Richtlinie für nachhaltige Kraftstoffe



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



Antikorruptionsrichtlinie und
Standards für Geschäftsethik
Cybersicherheits-Richtlinie
Datenschutzrichtlinie

Anforderungen werden in
Konzernrichtlinien präzisiert

WIR UNTERSTÜTZEN DIE ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG DER VEREINTEN NATIONEN

Sechs der 17 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) reflektieren unsere Verantwortung in besonderer Weise und bieten den bestmöglichen Einfluss auf die Lösung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung.

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



MATERIALITÄTS-ANALYSE 2021

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

Neben den sechs Fokusthemen legen wir einen Schwerpunkt auf die Achtung der Menschenrechte in unserem Handlungsbereich.

HOCH



AUSWIRKUNG UMWELT | GESELLSCHAFT | WIRTSCHAFT

Energie
Verpackungen und Materialeinsatz
Abfall und Recycling
Achtung der Menschenrechte
ESG-Standards in der Lieferkette

Wasser und Abwasser
Transport von Gefahrgut / gefährlichen Substanzen
Produkt-/Servicequalität
Unternehmensführung
Gesellschaftliches und soziales Engagement
Öffentliche Politik und politische Einflussnahme
Steuern und ökonomischer Beitrag
Antikorruption und Bestechung
Wettbewerbsverhalten

6 Fokusthemen



1. Klima- und Umweltschutz mit Fokus auf THG-Emissionen



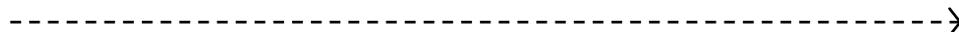
2. Engagement der Beschäftigten
3. Arbeitssicherheit und Gesundheit
4. Vielfalt und Inklusion



5. Compliance
6. Cybersicherheit

Arbeitsverhältnisse und -normen
Weiterbildung und Entwicklung
Datenschutz
Risiko- und Krisenmanagement

NIEDRIG



HOCH

AUSWIRKUNG **GESCHÄFT**

IM DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

Der Austausch mit den Stakeholdern ist Teil unseres Managementprozesses und findet regelmäßig statt.

Gemeinsam entwickeln wir Lösungsansätze für zukünftige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen.

Die Dialogformate basieren auf unserer Stakeholder-Engagement-Richtlinie (AA1000 Standard).

Der Sustainability Advisory Council bringt externe Perspektive und Expertise ein. Das Gremium besteht u. a. aus Fachleuten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.



AUSRICHTUNG DER ESG ROADMAP

Drei Fokusbereiche im Einklang mit der Materialitätsanalyse 2021 definiert

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

Mit unseren Corporate-Citizenship-Programmen leisten wir einen positiven gesellschaftlichen Beitrag.





ZIELE DER ESG ROADMAP

Die Fokusbereiche sind mit konkreten Maßnahmen und messbaren Kennzahlen (KPIs) in der Steuerung verankert.

Umwelt



Fokus: Logistikbezogene Treibhausgas(THG)-Emissionen reduzieren.

Maßnahmen: Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen, E-Fahrzeuge ausbauen, Gebäude klimaneutral gestalten, nachhaltige Produkte anbieten.

KPIs: Absolute THG-Emissionen, Realisierte Dekarbonisierungseffekte.

Soziale Verantwortung



Fokus: Beste Arbeitsbedingungen bieten, indem wir ein sicheres, inklusives und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.

Maßnahmen: Engagement unserer Beschäftigten und Geschlechtervielfalt fördern sowie die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen.

KPIs: Mitarbeiterengagement, Frauenanteil im mittleren und oberen Management, Unfallrate¹.

Unternehmens- führung



Fokus: Leistung im Einklang mit Recht und eigenen Werten betreiben.

Maßnahmen: Kompetenz in Compliance und Cybersicherheit sicherstellen, nachhaltige Lieferantenbeziehungen aufbauen, Nachhaltigkeit in Vergütung verankern.

KPIs: Anteil gültiger Compliance-Schulungszertifikate im mittleren und oberen Management und externes Cybersicherheits-Rating².

¹ Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfall für die betroffenen Personen (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR). | ² Ab dem Geschäftsjahr 2023 steuerungs- und vergütungsrelevant.

UNSERE ESG PERFORMANCE 2022 DURCH DRITTE BEWERTET

Kontinuierlich wird unsere Performance in der Nachhaltigkeit unabhängig von renommierten ESG-Rating-Agenturen und Lieferantenplattformen bewertet.

ESG-RATING-AGENTUR



CDP

Bestätigt „B“ Rating für Klimaschutzberichterstattung und „A-“ Rating für Lieferantenmanagement.



FTSE Russell

In FTSE4Good Index-Serie seit > 20 Jahren gelistet.



ISS ESG

PRIME Status bestätigt höchste Qualität für ökologische, soziale Aspekte; Nr. 1 in Transparenz und Offenlegung dieser Aspekte.



MSCI

Upgrade auf „AA“ Rating erfolgt.



S&P Global ESG

Wir gehören zu den Top 10 % der bewerteten Unternehmen seit 10 Jahren.



Sustainalytics

Bestätigt uns ein niedriges ESG-Risiko.

LIEFERANT



Ecovadis

Wir gehören zu den Top 3 % der bewerteten Unternehmen in unserer Branche („Advanced“ Status).

UNSER WEG ZUR KLIMANEUTRALEN LOGISTIK



Umwelt



Soziale Verantwortung



Unternehmensführung



KLIMANEUTRALE LOGISTIK IM FOKUS

”

Der Klimawandel bleibt eines der drängendsten Probleme der Menschheit. Als globaler Logistiker treiben wir deshalb nachhaltige Lösungen voran: mit ehrgeizigen Zielen, hohen Investitionen – und aus voller Überzeugung. Mit unserem Engagement wollen wir Vorreiter der Branche bleiben.“

– FRANK APPEL

Vorstandsvorsitzender

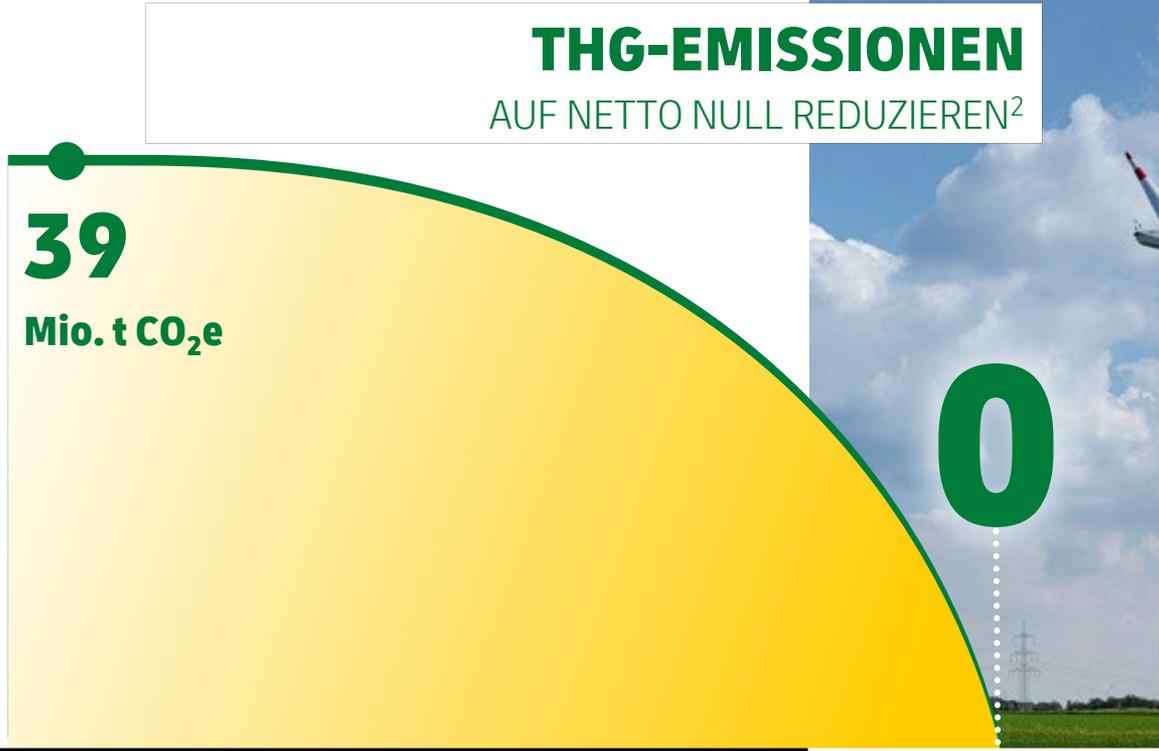




BIS 2050

LOGISTIK KLIMANEUTRAL GESTALTEN

Wir wollen die logistikbezogenen THG-Emissionen¹, einschließlich die unserer Lieferanten und Subunternehmer, bis 2050 auf netto null reduzieren.



2021

2050

¹ Berechnungsgrundlage der THG-Emissionen (Well-to-Wheel): Greenhouse Gas Protocol, DIN EN 16258 und Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council. | ² Schematische Darstellung, Reduktion auf unvermeidbares Minimum, welches vollständig durch anerkannte Gegenmaßnahmen (ohne Offsetting) kompensiert werden soll.

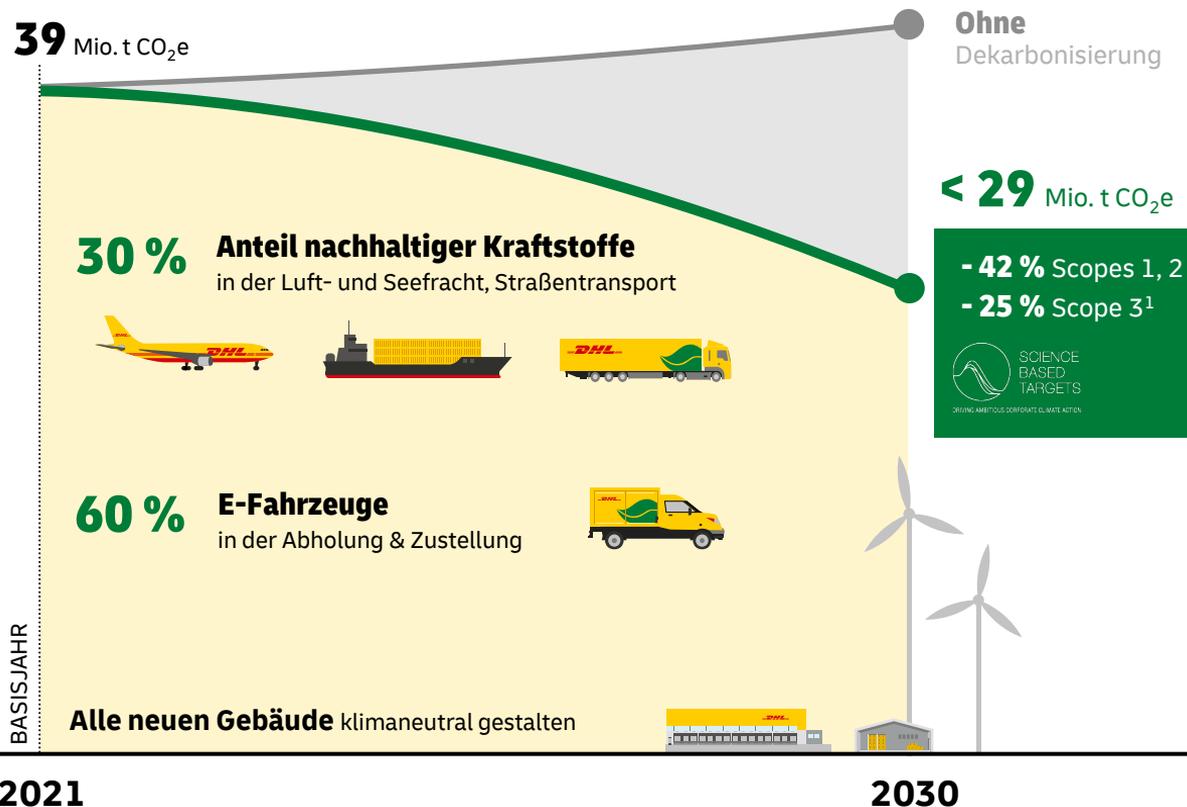


BIS 2030

THG-EMISSIONEN AUF < 29 MIO. TONNEN SENKEN

Wir wollen bis 2030 insgesamt 42 % der eigenen direkten und indirekten Emissionen (Scopes 1, 2) und 25 % der logistikbezogenen¹ Scope-3-Emissionen reduzieren.

Dekarbonisierungsmaßnahmen und Ziele (schematische Darstellung)



¹ Logistikbezogene GHG-Kategorien: 3 (Upstream Kraftstoffe und Energie), 4 (Upstream Transport und Distribution), 6 (Geschäftsreisen).

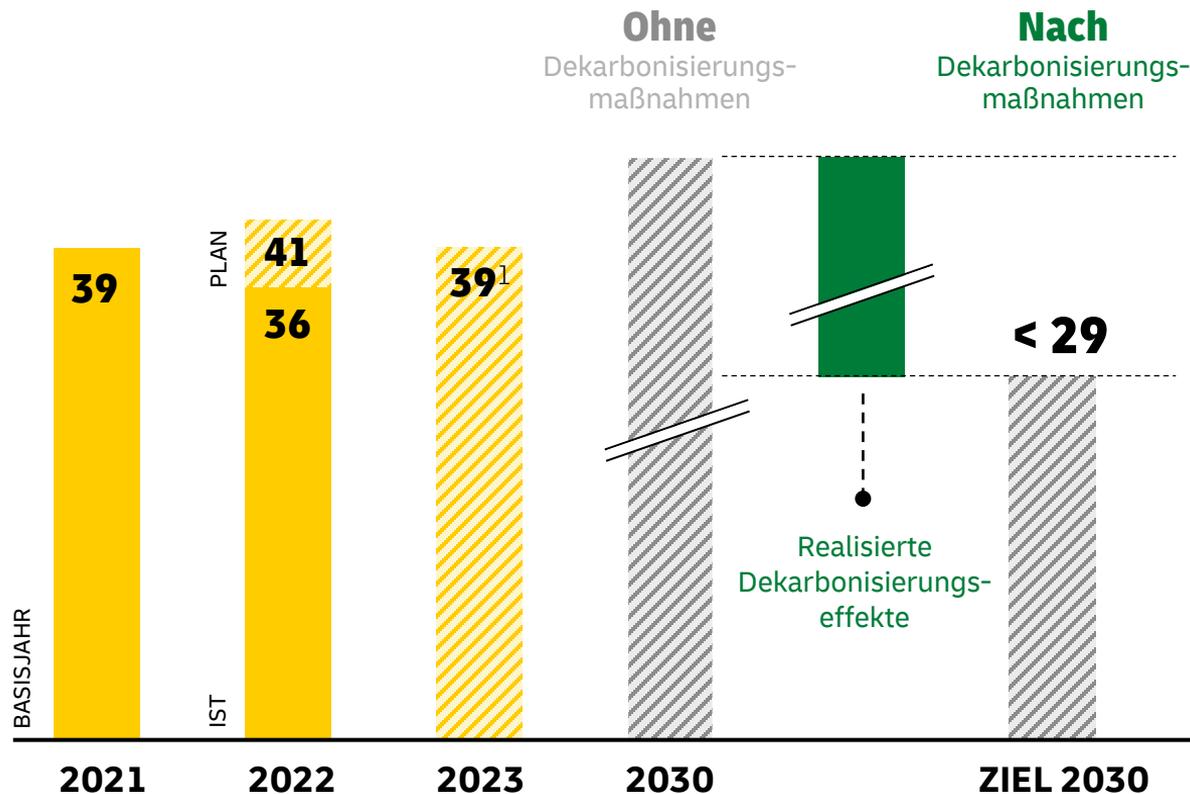


BIS 2030

UNSER WEG ZUM ZIEL

Mit zusätzlichen Ausgaben für nachhaltige Kraftstoffe und Technologien werden wir den Anstieg der THG-Emissionen bis 2030 erheblich reduzieren.

THG-Emissionen (Mio. t CO₂e)



¹ Bei einer schwächeren Entwicklung der Transportvolumina erwarten wir THG-Emissionen in etwa auf dem Vorjahresniveau; im Falle einer dynamischeren Konjunktorentwicklung wollen wir sie auf maximal 39 MIO Tonnen CO₂e begrenzen.



2022

THG-EMISSIONEN VERMEIDEN

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung der logistikbezogenen THG-Emissionen. In der Berechnung beziehen wir die gesamte Prozesskette als weitere Scope-3-Kategorie² ein.

THG-Emissionen (Mio. t CO₂e)

SCOPE 3²

SCOPE 2¹

SCOPE 1

69 %



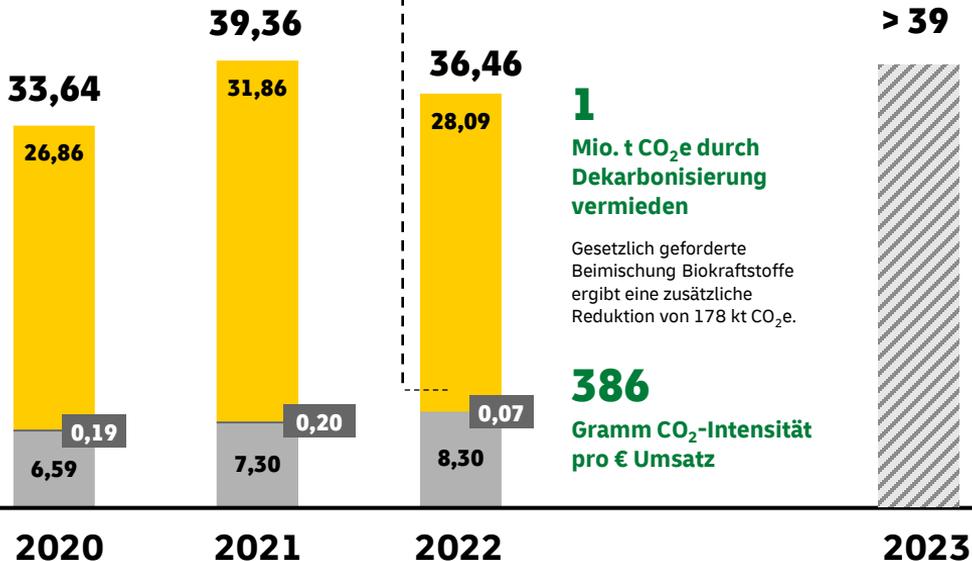
22 %



8 %



1 %



1,3 Mio. t CO₂e vermeiden



¹ Marktbasierter Methode | ² Logistikbezogene GHG-Kategorien: 3 (Upstream Kraftstoffe und Energie), 4 (Upstream Transport und Distribution), 6 (Geschäftsreisen).



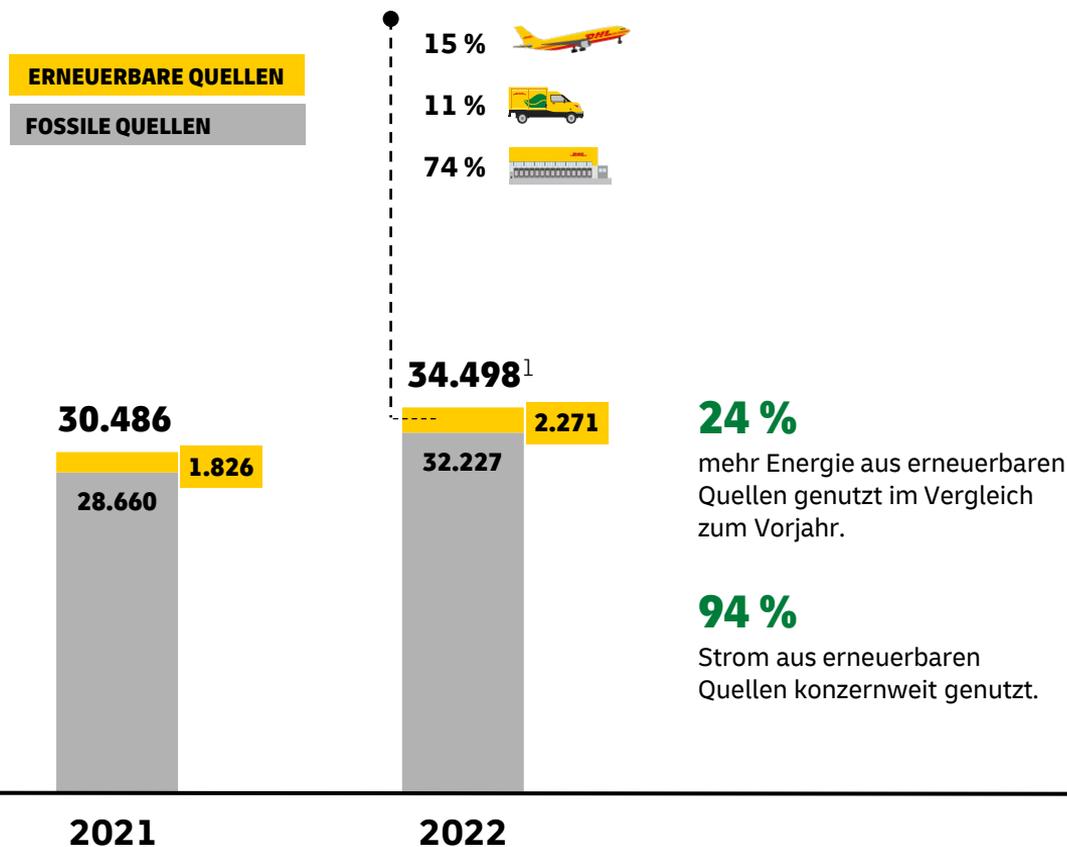
2022

NACHHALTIGE ENERGIEN NUTZEN

Unser Fokus liegt auf den verbrauchsstärksten Transportmodi, also Luft- und Seefracht sowie Straßentransport.



Energieverbrauch Scopes 1 und 2 (Mio. kWh)



¹ Der Anstieg ist vor allem durch die stärkere Nutzung der eigenen Luftflotte bedingt.



BIS 2030

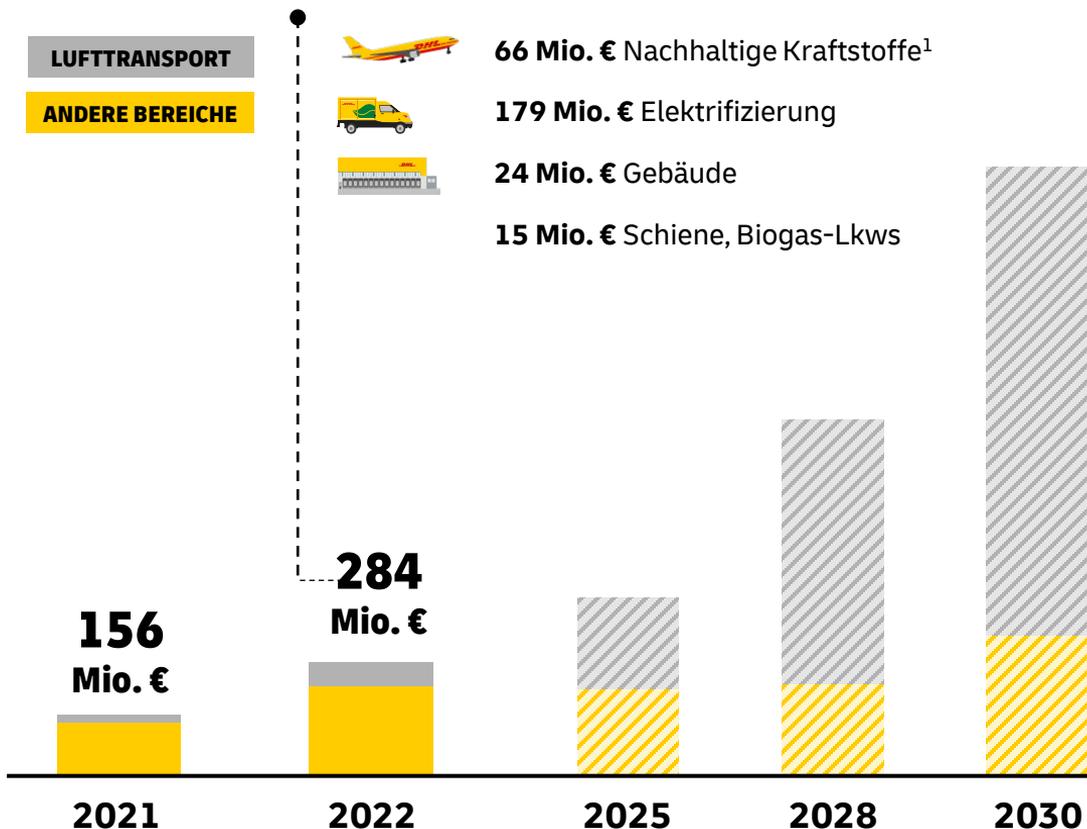
AUSGABEN FÜR DEKARBONISIERUNG

Wir wollen bis zu 7 Mrd. € zusätzlich für Dekarbonisierungsmaßnahmen bis 2030 ausgeben.

Unser Fokus liegt auf den emissions- und verbrauchsstärksten Transportmodi.



Ausgaben



¹ Ohne gesetzliche Beimischung.



MASSNAHMEN ZUR KLIMANEUTRALEN LOGISTIK



**NACHHALTIGE
KRAFTSTOFFE
EINSETZEN**



**ABHOLUNG UND
ZUSTELLUNG
ELEKTRIFIZIEREN**



**GEBÄUDE
KLIMANEUTRAL
GESTALTEN**



**NACHHALTIGE
PRODUKTE
ANBIETEN**





NACHHALTIGE KRAFTSTOFFE NUTZEN

Wir wollen den Anteil nachhaltiger Kraftstoffe im Luft-, See- und Straßentransport steigern.

Bis 2030 soll die Beimischung nachhaltiger Kraftstoffe mehr als 30 % betragen. Außerdem modernisieren wir unsere Flotten kontinuierlich.

Nachhaltige Kraftstoffe 2022



66 Mio. €

Mehrausgaben für nachhaltige Kraftstoffe (+136 %)



343 Mio. kWh

für Lufttransport genutzt
(Scope 1 und 2)



242 Mio. kWh

für Straßentransport genutzt
(Scope 1 und 2)

Express

Versorgung mit nachhaltigen Flugkraftstoffen (SAF) ausgeweitet.

Global Forwarding, Freight (Scope 3)

GoGreen-Plus-Produkte für alle Transportwege verfügbar. In Europa zusätzlich Transport auf der Schiene möglich (DHL Railnet).

Supply Chain

Fokus auf gasbetriebene Fahrzeuge in der eigenen Flotte.

eCommerce Solutions

Verstärkt Einkauf nachhaltiger Kraftstoffe, wo immer dies möglich ist, insbesondere HVO (Hydrotreated Vegetable Oil, pflanzenölbasierter Kraftstoff) für den Linienverkehr.



MODERNE LUFTFLOTTE

Unsere dedizierte Luftflotte umfasst mehr als 300 Frachtflugzeuge.

Wir modernisieren unsere eigenen Flugzeuge kontinuierlich.



Luftflotte



42 %

unserer Flugzeuge entsprechen dem höchsten Emissionsstandard CAEP/8.

Bis zu 12

vollelektrische Flugzeuge des Typs Alice bestellt.

Ab 2027

sollen erste Flugzeuge dieser Bauart ausgeliefert und dann für Zubringerflüge in den Vereinigten Staaten eingesetzt werden.



ABHOLUNG UND ZUSTELLUNG ELEKTRIFIZIEREN

Wir modernisieren unsere Fahrzeugflotte kontinuierlich und stärken den E-Antrieb als alternative Antriebsart.

Bis 2030 soll der Anteil E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung 60 % betragen.

Fahrzeugflotte



29.200

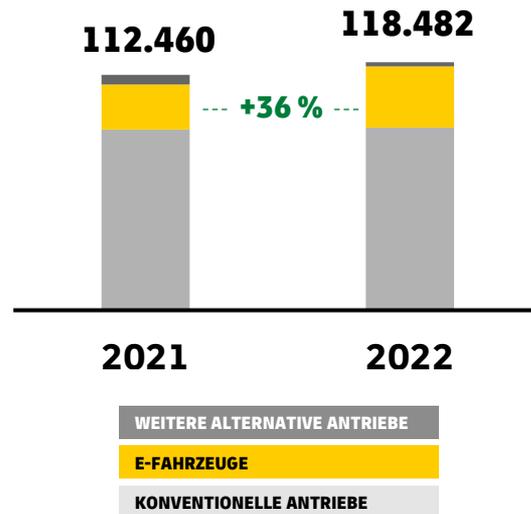
E-Fahrzeuge im Einsatz, davon

27.800

in der Abholung und Zustellung

77 %

der Fahrzeugflotte entspricht höchsten Euronormklassen





GEBÄUDE WERDEN KLIMANEUTRAL

Bis 2030 werden alle neuen eigenen Gebäude klimaneutral gestaltet.

Mit unserem Umweltmanagementsystem setzen wir Maßnahmen für die Erreichung unserer Klima- und Umweltschutzziele konzernweit einheitlich um.

Eine externe Zertifizierung erfolgt nach Größe und strategischer Bedeutung des Standorts. Betreiben wir den Standort im Auftrag, entscheidet der Kunde.

12.500 Standorte
weltweit

1 %

der gesamten THG-Emissionen durch Gebäude verursacht

58 %

der 12.500 Standorte sind nach ISO 14001 und/oder 50001 zertifiziert

56 %

des Energieverbrauchs unserer Standorte stammen aus erneuerbaren Quellen, davon entfallen 94 % auf Strom



PRODUKTE FÜR KLIMASCHUTZ

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

So werden wir unserer Verantwortung gegenüber dem Klima und der Umwelt gerecht.

Insetting mit GoGreen-Plus-Produkten

Insetting ermöglicht uns eine direkte Substitution fossiler Kraftstoffe durch nachhaltige Kraftstoffe. Damit wird Klima- und Umweltschutz in der eigenen Lieferkette möglich.



Luftfracht

Auf allen Handelsrouten ist der Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe möglich.



Seefracht

Nachhaltige Kraftstoffe über myDHLi Quote + Book.



Straßenfracht

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





PRODUKTE FÜR KLIMASCHUTZ

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

GoGreen-Produkte zur Optimierung von Lieferketten und Offsetting



Grüne Optimierung

Wir optimieren die Lieferketten unserer Kunden, um Emissionen, Abfall und andere negative Umweltauswirkungen zu reduzieren.



Offsetting

Wir gleichen THG-Emissionen unserer Kunden durch zertifizierte Klimaschutzprojekte (Gold Standard) aus.

Diese Kompensation wird nicht in die Berechnung unseres eigenen Fußabdrucks einbezogen.



Emissionsberichte

Wir schaffen Transparenz über den Fußabdruck unserer Kunden.





WEITERE THEMEN



BIODIVERSITÄT



LÄRMBELASTUNG



ABFALL & RECYCLING



NATÜRLICHE RESSOURCEN

WEITERE THEMEN

Diese Themen werden weder von uns noch von Stakeholdern als materiell für unser Unternehmen bewertet.

Unsere Geschäftsmodelle verursachen keine ernsthaften Auswirkungen auf diese Bereiche.



BIODIVERSITÄT

- Unsere Standorte liegen meist in Innenstädten oder Gewerbegebieten und stellen keine unmittelbare Gefährdung für Naturschutzgebiete oder geschützte Tiere und Pflanzen dar
- Bei Neuplanungen von Standorten wird Biodiversität berücksichtigt
- Unsere Kraftstoffrichtlinie berücksichtigt Biodiversität bei der Herstellung von nachhaltigen Biokraftstoffe
- Unsere AGB schließen den Transport von geschützten Tier- und Pflanzenarten aus
- Wir unterstützen die Biodiversitätskonvention der Vereinten Nationen und sind Mitglied der United for Wildlife Transport Taskforce

LÄRMBELASTUNG

- Gemeinsam mit Stakeholdern erarbeiten wir Lösungen zur Minderung durch uns verursachter Belastungen
- Wir modernisieren unsere Flotten kontinuierlich. Bereits 28 % unserer Flugzeuge entsprechen dem höchsten Lärmschutzstandard Chapter 14



WEITERE THEMEN

Diese Themen werden weder von uns noch von Stakeholdern als materiell für unser Unternehmen bewertet. Daher werden keine Daten dazu zentral erfasst.

Unsere Geschäftsmodelle verursachen keine ernsthaften Auswirkungen auf diese Bereiche.



ABFALLMANAGEMENT & RECYCLING

- Abfall vermeiden und Prozesse digitalisieren
- Recycling von Materialien und Kreislaufwirtschaft fördern
- Wartung und Entsorgung von Flugzeugen, Fahrzeugen oder IT-Ausstattung liegen in der Verantwortung von Herstellern oder externen Anbietern. Unsere Wartungs- und Entsorgungsverträge fordern umweltfreundliche Prozesse



NATÜRLICHE RESSOURCEN

WASSER

- Verbrauch beschränkt sich auf die Nutzung sanitärer Anlagen durch Beschäftigte
- Die Wartung und Entsorgung unserer Flotten erfolgt durch Hersteller oder Drittanbieter

PAPIER

- Wir nutzen ausschließlich Recyclingpapier



BIGBELT

Verpackungslösung für Paletten: Hülle kann > 500 Mal verwendet werden



Umwelt



Soziale Verantwortung



Unternehmensführung



**UNSER WEG ZUM
BESTEN ARBEITGEBER
FÜR ALLE.**



BESTER ARBEITGEBER FÜR ALLE IM FOKUS

”

Menschen für ein gemeinsames Ziel begeistern zu können, macht uns weltweit erfolgreich.“

– THOMAS OGILVIE

Personalvorstand und Arbeitsdirektor
von Deutsche Post DHL Group





BESTER ARBEITGEBER FÜR ALLE

Wir bieten ein offenes, diskriminierungsfreies und gesundes Arbeitsumfeld, in dem sich Beschäftigte individuell entwickeln können.

ENGAGEMENT

Beste Talente gewinnen und binden

KPI: Mitarbeiterengagement¹

Ziel 2025: Zustimmung von > 80 % in der jährlichen Befragung der Beschäftigten

VIelfalt & INKLUSION

Frauen im Management fördern

KPI: Frauenanteil im mittleren und oberen Management steigern

Ziel 2023: 27,7 %

Ziel 2025: mindestens 30 %

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Unfälle vermeiden

KPI: Unfallrate (LTIFR)²

Ziel 2023: Unfallrate 3,5

Ziel 2025: < 3,1

¹ Steuerungs- und vergütungsrelevant. | ² Pro 200.000 Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfall für die betroffenen Personen (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR).





UNSERE FÜHRUNGSKULTUR

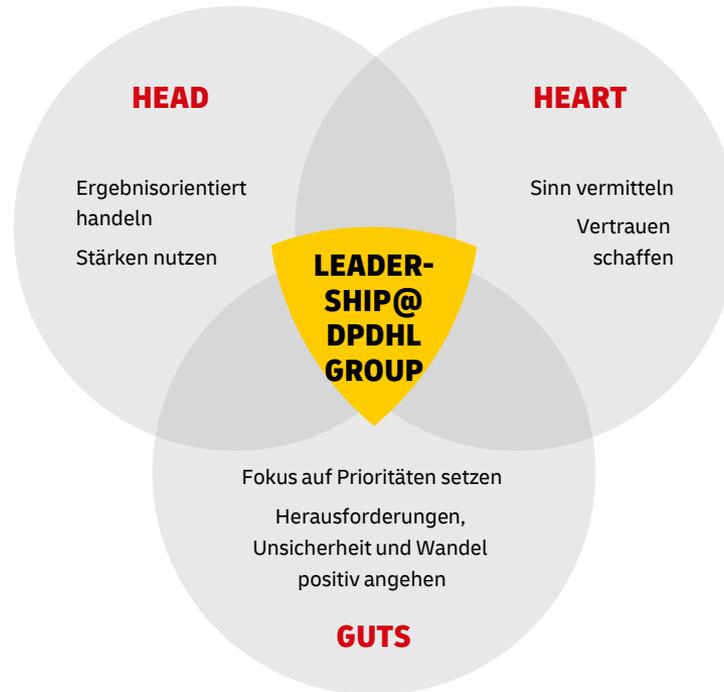
VERSTAND, HERZ UND MUT

Unsere Führungskultur schafft die Grundlage, das Potenzial unserer 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!

In Schulungen und durch Anleitung der Führungskräfte entwickeln wir Mitarbeitende weiter und befähigen sie, ihr Potenzial auszuschöpfen.

Attribute unserer Führungskultur





Globale Belegschaft

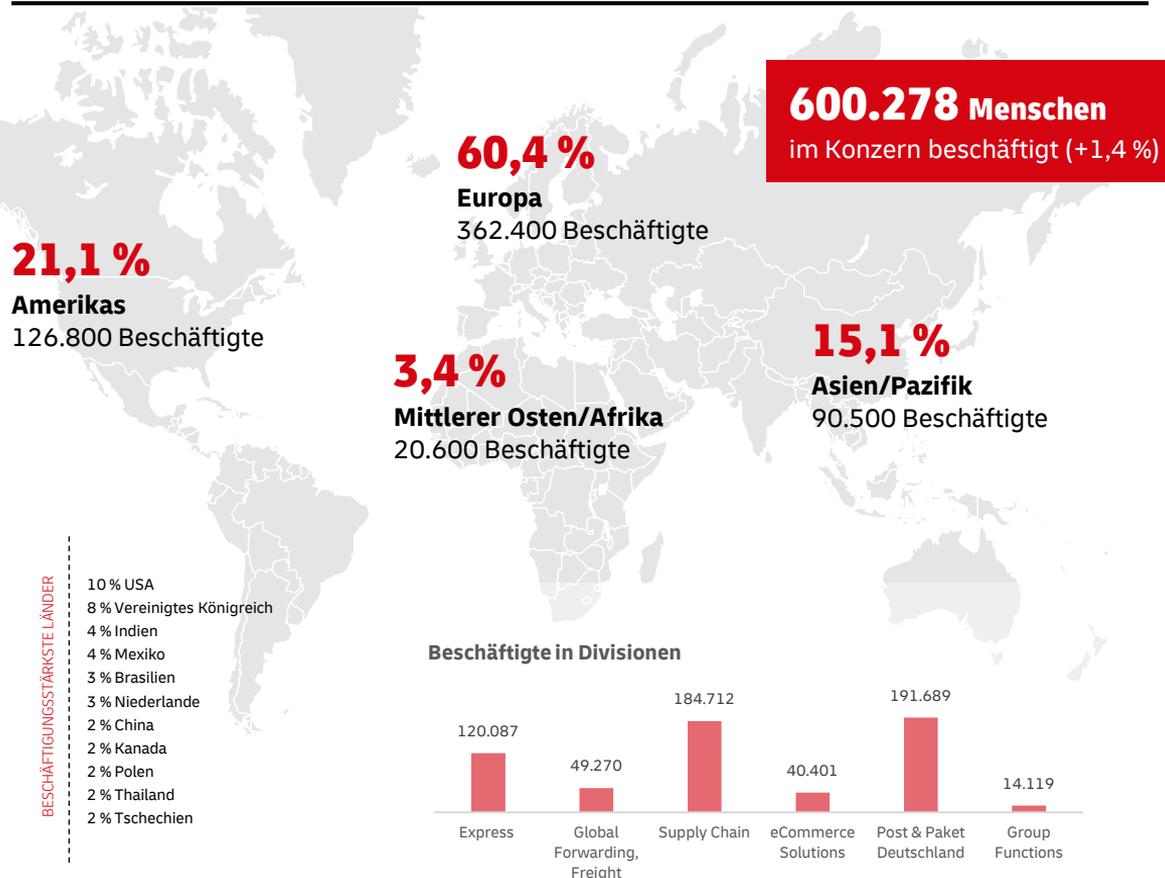
Unsere Beschäftigten sind unser höchstes Gut.

Wir beschäftigen rund 600.000 Menschen und sind eines der beschäftigungsstärksten Unternehmen der Welt in unserer Branche.



World's Best Workplaces
Top Employer Europe

Unsere Belegschaft (Kopfzahl zum 31. Dez. 2022)

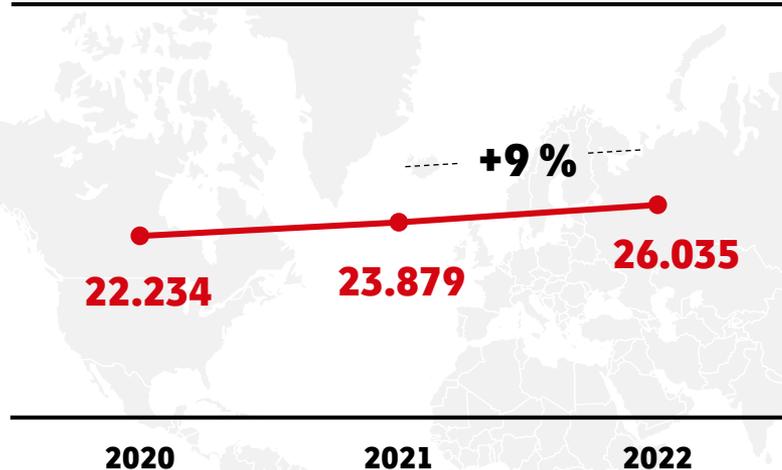




LEISTUNGS- BASIERTE VERGÜTUNG

Mit einem leistungs-basierten und marktüblichen Vergütungssystem¹ fördern wir die Loyalität und Motivation der Beschäftigten.

Entwicklung Personalaufwand (Mrd. €)



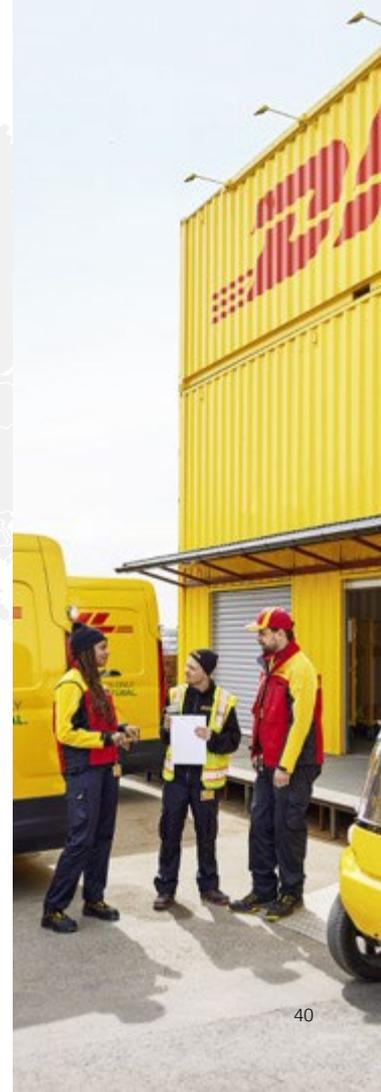
74 %

der Belegschaft erhalten Vergütung über Tarifverträge².

70 %

der Beschäftigten partizipieren an unseren leistungs- und beitragsorientierten Altersversorgungsplänen.

¹ Die Vergütung umfasst das Grundgehalt und die vereinbarten variablen Vergütungselemente wie Bonuszahlungen. In vielen Ländern erweitern wir das Angebot um leistungs- und beitragsorientierte betriebliche Altersversorgungssysteme. | ² Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen oder gesetzliche Gehaltsanpassungen.





MASSNAHMEN ZU MEHR SOZIALER VERANTWORTUNG



**ENGAGEMENT DER
BESCHÄFTIGTEN**



**VIELFALT &
INKLUSION**



**GESUNDHEIT &
SICHERHEIT**



ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGTEN

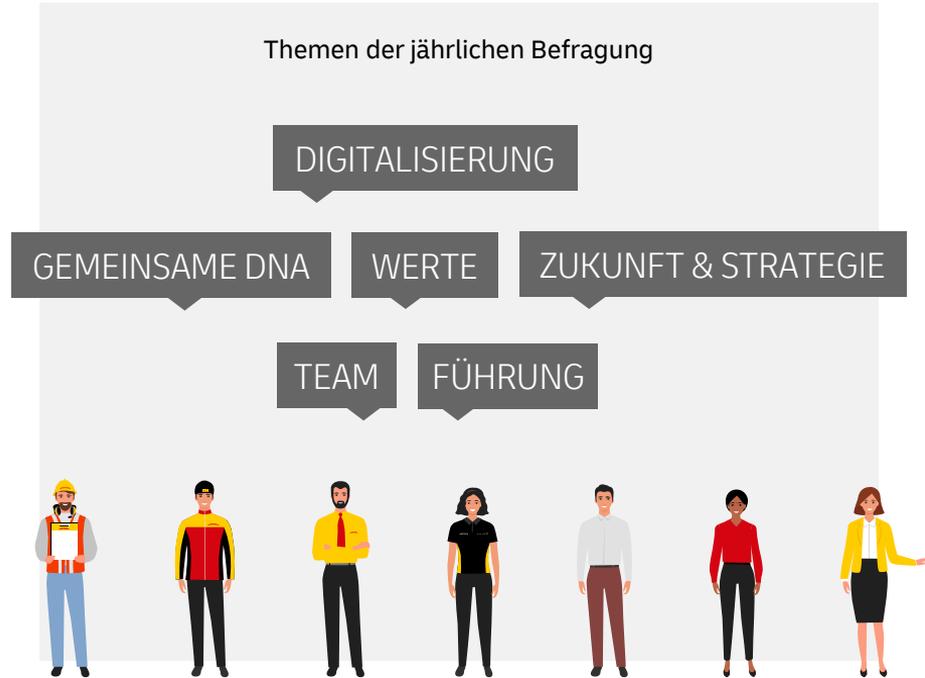
Unsere motivierte und engagierte Belegschaft ist unser größter Wettbewerbsvorteil.

Jährlich befragen wir konzernweit alle Beschäftigten. Das Feedback nutzen wir, beste Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit dem Ziel, Arbeitgeber erster Wahl zu sein, zu entsprechen. Wir analysieren die Ergebnisse und identifizieren Handlungsbedarf.

Unser Ziel: Das Niveau des Engagements auf dem hohen Niveau halten.

Deutsche Post DHL Group

KPI Mitarbeiterengagement



ALLE BESCHÄFTIGTEN



75 %
Beteiligung



83 %
Engagement bestätigt



> 80 %
Ziel 2025



ENTWICKLUNG FÖRdert DIE MOTIVATION

Wir bieten allen Beschäftigten ein gezieltes und vielfältiges Schulungsangebot:

Von fachlichen, strategischen Trainings bis hin zur persönlichen Entwicklung. Ein Schwerpunkt liegt auch auf Konzepten für lebenslanges Lernen. Die Trainings finden digital oder in Präsenz statt.



3,7 Mio. Stunden

haben unsere Beschäftigten für Trainings genutzt¹



193 Mio. €

Ausgaben für
Weiterentwicklung
(359 € pro FTE)

¹ Nicht enthalten tätigkeitsbezogene Qualifizierungselemente wie Einweisung oder Dienstunterricht.



VIelfalt IST UNSERE STÄRKE

Vielfalt umfasst alle Unterschiede, die uns zu einzigartigen Individuen machen.

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

**Deutsche Post DHL
Group**



Wir schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit und lehnen jede Form von Diskriminierung ab.



Gegenseitigen Respekt üben, vertrauensvoll zusammenarbeiten.



Vakante Positionen werden ausschließlich nach Qualifikation besetzt.



MEHR ALS VIELFALT UND INKLUSION

Menschen sind der Schlüssel für unseren Erfolg: Vielfalt, Chancen-gerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit – auf Englisch Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (DEIB) – stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Unser Fokus liegt darauf, ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, ihre Individualität entfalten und sich an keinem Tag anders geben müssen, als sie tatsächlich sind.

**Deutsche Post DHL
Group**



Pride

Engagement zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes für LGBTIQ+ Beschäftigte.

Beispiele aus der Praxis

Post & Paket Deutschland

Ausbildungs- und Stellenangebote richten sich gezielt an Menschen mit Behinderungen.

Express Hub Köln

stellt Beschäftigte mit Autismus ein und integriert sie in bestehende Teams.

Express Hub Leipzig

ermöglicht die Beschäftigung gehörloser Menschen durch Einsatz von Pagnern und Blinkleuchten.



Beschäftigte

65,6 %

männlich

34,4 %

weiblich

>14.200

Mitarbeitende mit Behinderung in Deutschland¹

40 Jahre

ist das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden im Konzern

178

Nationalitäten an Standorten in Deutschland

¹ Deutsche Post AG (Hauptgesellschaft in Deutschland).



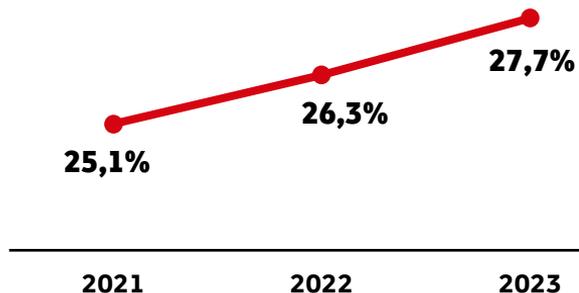
GESCHLECHTER- VIELFALT

Der Fokus unserer Maßnahmen liegt auf der Steigerung des Anteils an Frauen in Führungspositionen.

Mit verschiedenen Konzepten und Programmen bereiten wir weibliche Führungskräfte auf den nächsten Karriereschritt vor.

Diese Konzepte runden wir durch Coaching oder Mentoring ab und bieten Erfahrungsaustausch über interne Netzwerke.

Frauenanteil in mittleren und oberen Führungspositionen



Mindestens 30 %

der Positionen im mittleren und oberen Management sollen im Jahr 2025 mit Frauen besetzt sein

Beispiel eines Förderungsprogramms

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



**Shift up
a Gear**

1. Top-Management begleitet den Karrierepfad der weiblichen Beschäftigten
2. Karriereweg reflektieren, Weichen für eine Führungsposition stellen
3. Individuelle Entwicklung fördern, Repertoire der Führungsinstrumente erweitern
4. Weiterführende Aufgaben im Konzern übernehmen

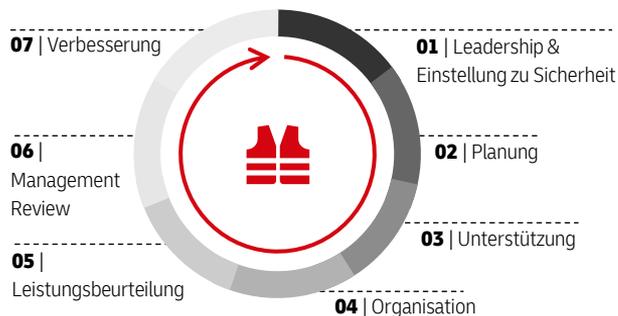


SICHERES ARBEITS- UMFELD SCHAFFEN

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz haben für uns eine zentrale Bedeutung und sind deshalb in unserem Verhaltenskodex verankert. Geschäftspartner verpflichten wir zur Einhaltung derselben Standards.

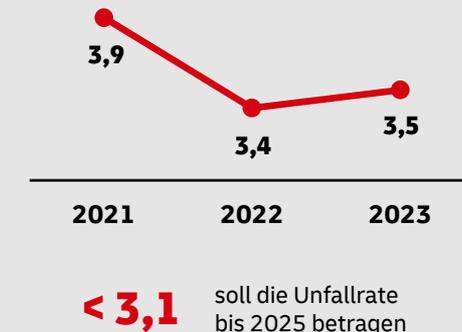
Die Prävention von Unfällen am Arbeitsplatz ist unser oberstes Ziel. Besonders gefordert sind wir im Bereich der Abholung und Zustellung, da in diesem Tätigkeitsbereich äußere Einflüsse nur bedingt gesteuert werden können.

Safety-Managementsystem nach ISO 45001

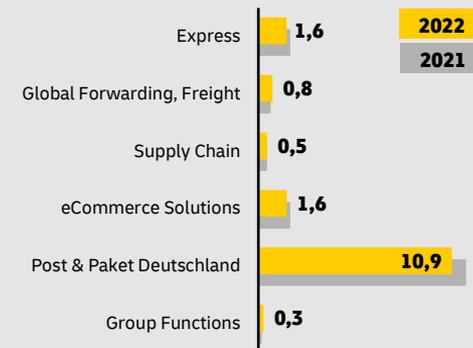


- Unfallursachen analysieren und dokumentieren, Wiederholungen vermeiden
- Vorsorgemaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und Dritter treffen: Gefahrenstellen kennzeichnen
- Gefährdungspotenzial am Arbeitsplatz beurteilen
- Sicherheitstrainings und Unterweisungen durchführen

Entwicklung der Unfallrate (LTIFR)



Unfallrate (LTIFR) nach Divisionen





GEFÄHRLICHE GÜTER UND MATERIALIEN

Die Sicherheit unserer Beschäftigten und die Risikominimierung stehen für uns stets an erster Stelle. Der Transport von Gefahrgut erfolgt gemäß unseren AGB und ist eine unserer Kompetenzen.



Gefahrgut muss korrekt deklariert, verpackt und gekennzeichnet sein.



Nur speziell ausgebildete Beschäftigte dürfen mit Gefahrgut umgehen.



An den Standorten sind Sicherheitsberater für Gefahrguttransporte vor Ort (Dangerous Goods Safety Advisor).



Transport und Lagerung von Gefahrgut erfolgt gemäß Sicherheits- und Gefahrgutvorschriften¹.

¹ Einschl. IATA, IMDG Code, ADR, RID. Richtlinien liegen in den Landessprachen vor.



GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

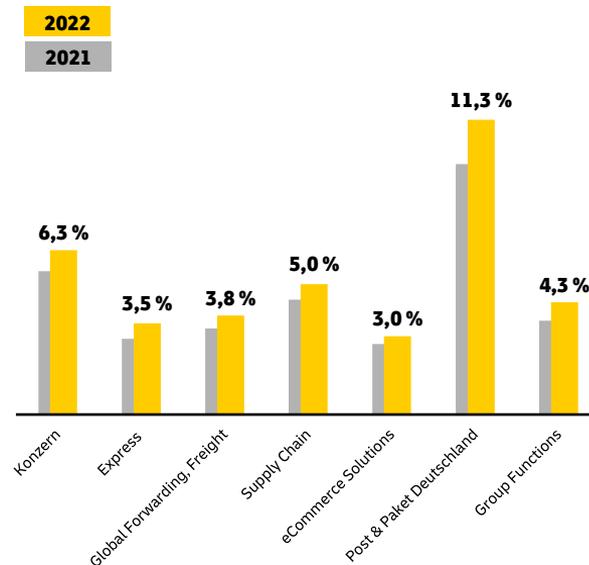
Mit Gesundheitsprogrammen und lokalen Maßnahmen schaffen wir ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld und sensibilisieren die Beschäftigten für einen gesunden Lebensstil.

Unsere Schwerpunkte liegen auf physischen und psychischen Krankheitsbildern im Arbeitsumfeld sowie auf Krankenversicherungsangeboten für Beschäftigte und ihre Familien in Ländern ohne gesetzlichen Versicherungsschutz.

Deutsche Post DHL Group



Entwicklung Krankenstand



Anstieg des Krankenstands vor allem durch die Zunahme von Erkrankungen der Atemwege (nicht ausschließlich COVID-bedingt), klassischen Erkältungskrankheiten und grippalen Infekten bedingt.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

CORPORATE CITIZENSHIP

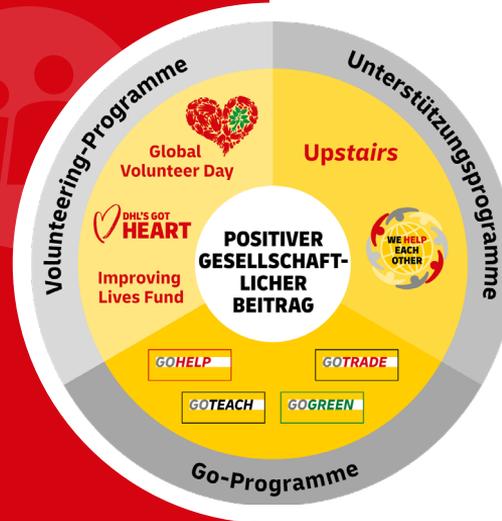


Disaster
Response
Team

BEITRAG ZUR GESELLSCHAFT LEISTEN

Durch unsere Corporate-Citizenship-Programme erzielen wir eine positive Wirkung für die Gesellschaft.

Unsere Verantwortung als weltweit tätiges Unternehmen nehmen wir ernst.



WIR FÖRDERN SOZIALES ENGAGEMENT

Global Volunteer Day (GVD)

Den Beschäftigten ganzjährig gesellschaftliches Engagement ermöglichen.

Finanzielle Förderung

Lokale Projekte der Beschäftigten finanziell durch den Improving Lives Fund fördern. Zusätzlich fördern die Divisionen weitere Projekte.

WIR UNTERSTÜTZEN BESCHÄFTIGTE

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

WIR NUTZEN UNSERE KERNKOMPETENZEN

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

UNSERE CORPORATE- CITIZENSHIP- PRINZIPIEN



Unsere Corporate-Citizenship(CC)-Programme gehen über reine Wohltätigkeit hinaus und folgen vier Leitprinzipien, um Wirkung zu erzielen

1. Mehrwert für die Gesellschaft schaffen

Wir leisten vor Ort einen nachhaltigen Beitrag für Gesellschaft und Umwelt im Einklang mit den UN SDGs.

2. Mehrwert für den Konzern schaffen

Unsere CC-Programme tragen zur Stärkung der Reputation des Konzerns und zur Attraktivität als Arbeitgeber bei.

3. Stärken & Kompetenzen nutzen

Wir bringen unsere globale Reichweite und lokale Präsenz sowie die Kompetenzen, Erfahrung, Wissen und die Zeit unserer Mitarbeitenden ein.

4. Kooperieren mit Partnern

Durch enge Kooperationen mit Partnerorganisationen entfalten unsere Programme eine nachhaltige Wirkung.

Den Austausch von Know-how und die Nutzung von Technologie mit anderen Unternehmen fördern.

UN SDGs

4, 5, 8, 11, 13, 17

Die Go-Programme leisten einen Beitrag zu diesen SDGs.

79 %

der Beschäftigten bestätigen ihren Stolz auf den gesellschaftlichen Beitrag des Konzerns.

>100.000

Mitarbeitende engagieren sich jedes Jahr in Volunteering-Aktivitäten.

Unsere Partner

Vereinte Nationen (UN OCHA, UNDP, World Food Program, UNCTAD), SOS-Kinderdörfer, Teach For All, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.

UNSERE GO-PROGRAMME

Mit unseren Programmen bringen wir unsere Stärken und Kompetenzen vor Ort ein und stellen uns gemeinsam den globalen Herausforderungen.

Dabei arbeiten wir mit etablierten internationalen Organisationen zusammen, um die größtmögliche Wirkung unserer Maßnahmen zu erzielen.



Globalen Handel fördern

Mit unserer Expertise in Handel und Logistik ermöglichen wir nachhaltiges Wachstum in Schwellen- und Entwicklungsländern und tragen zum Abbau von Handelsbarrieren bei.

Der Fokus liegt auf der Vereinfachung von grenzüberschreitendem Handel und kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) in die Lage versetzen, ihr Potenzial zu steigern



Katastrophenmanagement

Wir optimieren logistische Abläufe nach Naturkatastrophen und sorgen für zeitnahe und kostenlose Unterstützung an Flughäfen (Disaster Response Teams - DRT).

Wir entwickeln Verfahren und Notfallpläne, schulen Flughafenpersonal, um Engpässen an Flughäfen bei Hilfslieferungen vorzubeugen (Get Airports Ready for Disaster - GARD).



Berufschancen verbessern

Wir verbessern die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen:

Unsere Beschäftigten vermitteln ihnen nötige Fähigkeiten und bereiten sie auf die Arbeitswelt vor.

Außerdem leisten wir einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in Deutschland.



Umwelt schützen

Unsere Beschäftigten schulen wir im Klima- und Umweltschutz und binden sie in unsere Konzernmaßnahmen aktiv ein.

Gemeinsam mit anerkannten Organisationen pflanzen wir jährlich 1 Million Bäume.

VORBILD FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.



Umwelt



Soziale Verantwortung



Unternehmensführung



VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM FOKUS

”

Als weltweit führendes Logistikunternehmen liegt es in unserer Verantwortung, eine aktive Rolle bei der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft unserer Branche zu spielen.“

– MELANIE KREIS
Finanzvorstand





VERTRAUENS- WÜRDIGER UND VERLÄSSLICHER PARTNER

Wir erbringen unsere Leistungen im Einklang mit anwendbarem Recht und eigenen Werten. Unser Fokus liegt dabei auf Compliance, Cybersicherheit und der Achtung der Menschenrechte.

COMPLIANCE

Führungskräfte zu Compliance¹ schulen

KPI: Schulungsgrad² im mittleren und oberen Management

Ziel 2023: 98 % gültige Schulungszertifikate

CYBERSICHERHEIT

Kompetenz in Cybersicherheit gewährleisten

KPIs: Schulungsgrad im mittleren und oberen Management, externes Cybersicherheits-Rating³

Ziel 2023: Cybersicherheits-Rating mindestens 710 von 900 Punkten⁴ (oberes Quartil in Referenzgruppe)

MENSCHENRECHTE

Menschenrechte achten (Belegschaft und Lieferkette)

KPIs (Belegschaft): Schulungsgrad im mittleren und oberen Management, Vor-Ort-Prüfungen, Interne Audits

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

¹ Steuerungsrelevant, bis einschl. 31. Dez. 2022 auch vergütungsrelevant. | ² Umfasst Schulung zum Verhaltenskodex, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Wettbewerbs-konformität und Datenschutz. | ³ Steuerungs- und vergütungsrelevant ab 1. Jan. 2023. | ⁴ Die Rating-Agentur hat nach dem Zeitpunkt der Berichterstellung angekündigt, methodische Änderungen durchzuführen, die sich auf die Bewertungsskala auswirken werden und unsere Ergebnisdarstellung beeinflussen können.



MASSNAHMEN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG



COMPLIANCE



**CYBER-
SICHERHEIT**



**MENSCHEN-
RECHTE**



COMPLIANCE- MANAGEMENT

Unsere Leistungen erbringen wir im Einklang mit anwendbarem Recht und unseren Unternehmenswerten.

Wir bekennen uns zu den maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und -gesetzen und sind Mitglied der Partnering Against Corruption(PACI)-Initiative des Weltwirtschaftsforums.

Compliance-Management-System (CMS)

Mit unserem CMS sind konzernweit

- wirksame Maßnahmen implementiert und
- einheitliche Mindeststandards festgelegt.

Entsprechende Aktivitäten begleiten Compliance Officers der Unternehmensbereiche.



Korruption & Bestechung vermeiden

Compliance-relevante Schulungen¹ sind für Führungskräfte verpflichtend.

Der Schulungsgrad² im mittleren und oberen Management ist steuerungsrelevant.



98 %

Schulungsgrad
Ziel 2023: 98 %

208

Interne Audits durch
die Konzernrevision

¹ Bestehend aus dem Core Compliance Curriculum (Anti-Korruptionstraining, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Datenschutztraining. | ² Anteil gültiger Schulungszertifikate. Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren.



RICHTLINIEN & HINWEISGEBER

Mit dem Verhaltenskodex und der „Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“ sowie den begleitenden Schulungen unterstützen wir die Beschäftigten darin, Situationen zu erkennen, die die Integrität des Unternehmens gegenüber Dritten infrage stellen könnten.



Richtlinien gelten für alle Ebenen und Mitarbeitenden

Im Verhaltenskodex sind die Regeln für integriertes Verhalten definiert und werden in der „Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“ präzisiert.

Auch der Umgang mit Spenden und Zuwendungen an politische Parteien oder staatliche Einrichtungen wird darin geregelt.

Unsere Geschäftspartner verpflichten wir zur Einhaltung derselben Standards.



Professionelles Hinweisgebersystem (Whistleblower Hotline)

Mögliche Verstöße können rund um die Uhr – soweit rechtlich zulässig auch anonym – über unser professionelles Compliance-Hinweisgebersystem gemeldet werden.

Meldungen werden unternehmensintern in einem standardisierten Prozess auf einen möglichen Verstoß untersucht und aufgeklärt. Informationen dazu fließen in die regelmäßige Compliance-Berichterstattung an den Vorstand sowie an den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein.





INFORMATIONEN UND SYSTEME SCHÜTZEN

Mit dem Cybersicherheitsmanagement schützen wir die Informationen des Konzerns, der Geschäftspartner und der Beschäftigten sowie die IT-Systeme vor unbefugten Zugriffen, Manipulationen oder Datenmissbrauch.

Unser Cybersicherheitsmanagement

- Das IT Board legt die Cybersicherheitsstrategie fest, definiert und steuert konzernweit Schutzmaßnahmen
- Chief Information Security Officers überwachen und bewerten laufend Risiken
- Zugang zu Systemen und Daten erhalten ausschließlich Beschäftigte, die diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen
- Systeme und Daten werden regelmäßig gesichert, kritische Daten in den Rechenzentren repliziert. Regelmäßige Software-Updates schließen mögliche Sicherheitslücken und stellen die Funktionalität sicher
- Wir sensibilisieren unsere Belegschaft für die möglichen Risikobereiche der Cybersicherheit mit Phishing-Simulationen und IT-Krisensimulationen
- Zusätzlich lassen wir unsere Sicherheitslage durch die externe Rating-Agentur BitSight bewerten



ISO 27001

IT-Rechenzentren sind zertifiziert.

ISO 27002

Prozesse und Richtlinien basieren auf diesem Standard.



97 %

Schulungsgrad im mittleren und oberen Management¹.

700 Punkte

im BitSight-Rating

Ziel 2023: 710 von 900 Punkten²

¹ Die Teilnahme an der Schulung „Sensibilisierung für Informationssicherheit“ ist für alle Beschäftigten mit einem Computer-Arbeitsplatz verpflichtend. Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. ² Die Rating-Agentur hat nach dem Zeitpunkt der Berichtserstellung angekündigt, methodische Änderungen durchzuführen, die sich auf die Bewertungsskala auswirken werden und unsere Ergebnisdarstellung beeinflussen können.



MENSCHENRECHTE ACHTEN

Mit der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten¹ legen wir den Schwerpunkt auf die für unser Geschäft relevanten Menschenrechte.

Mit dem Managementsystem stellen wir sicher, dass die Erklärung in unserer Belegschaft umgesetzt wird, zudem bilden wir damit die Beachtung der Sorgfaltspflichten (Due Diligence) ab.

Managementsystem



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

Unser Fokus

Kinder- / Zwangsarbeit vermeiden, Vielfalt und Inklusion fördern, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Arbeitsbedingungen, Datenschutz und Umweltschutz.



98 %

Schulungsgrad im mittleren und oberen Management.

LkSG² Council

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

¹ Berücksichtigt die Prinzipien des UN Global Compact und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). ² Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.



RISIKEN ERKENNEN, BEWERTEN UND VERMEIDEN

Seit 2013 führen wir in allen Regionen an unseren Standorten Vor-Ort-Prüfungen im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses zur Achtung der Menschenrechte durch.

Die Auswahl der Länder und der Standorte für eine Vor-Ort-Prüfung erfolgt risikobasiert und berücksichtigt interne und externe Kriterien.¹

Interne Prüfungen zur Achtung der Menschenrechte 2022

10 Länder

diverse Standorte durch SMETA²-zertifizierte HR-Mitarbeitende überprüft.

33 interne Audits

mit Bezug zu Menschenrechten durch die Konzernrevision.



Amerikas

- Argentinien
- Brasilien
- Chile
- Costa Rica
- Kolumbien
- Mexiko
- Panama
- USA

Europa

- Bulgarien
- Großbritannien
- Rumänien
- Slowakei
- Spanien
- Türkei
- Ukraine

Mittlerer Osten/Afrika

- Ägypten
- Elfenbeinküste
- Gabun
- Ghana
- Kamerun
- Katar
- Kenia
- Libanon
- Oman
- Südafrika

Asien/Pazifik

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

Vor-Ort-Prüfungen seit 2013

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



STANDARDS IN DER LIEFERKETTE UMSETZEN

Von unseren Lieferanten erwarten wir einen messbaren Beitrag zur klimaneutralen Logistik, zu unserer sozialen Verantwortung und zur verantwortungsvollen Unternehmensführung.



Der Lieferantenkodex spiegelt die ethischen, sozialen und ökologischen Standards wider, die wir uns selbst setzen, und ist ein verbindlicher Bestandteil der Beziehungen mit unseren Lieferanten, einschließlich Subunternehmern.

- Im Einkauf Beschäftigte werden regelmäßig geschult, um sie für ein frühzeitiges Erkennen potenzieller Risiken in der Lieferantenbasis zu sensibilisieren.
- Das Risikopotenzial für Lieferanten ermitteln wir auf Ebene der Einkaufskategorien (Materialgruppen).
- Einfluss auf die Risikobewertung haben 45 Risikotypen innerhalb von acht Risikodomänen¹.
- Die endgültige Einstufung des Risikopotenzials basiert auf der Bewertung der Wahrscheinlichkeit und der möglichen Auswirkungen.

¹ ESG, ökonomische, technische, rechtliche, politische Risiken sowie Cybersicherheit.



> 27 Mrd. €

Einkaufsausgaben mit akzeptiertem Verhaltenskodex für Lieferanten



> 2.700

Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft



LIEFERANTEN AUSWÄHLEN UND BEWERTEN

Mit unserem Auswahlprozess stellen wir sicher, dass bereits bei der Ausschreibung ausschließlich Anbieter zur Angebotsabgabe eingeladen werden, die unseren Werten entsprechen.

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

**Deutsche Post DHL
Group**

Bewertungsprozess im Lieferantenmanagement



Lieferantenportal

- Vermittelt unsere Erwartungen an Geschäftspartner
- Auswahlprozess wird vorgestellt
- Über das Trainingsmodul kann man sich mit unserem Lieferantenkodex vertraut machen
- Meldeprozess: Zugang zu unserem professionellen Compliance-Meldesystem. Mögliche Verstöße gegen den Kodex oder gesetzliche Vorgaben sowie Cybersicherheitsvorfälle melden



VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

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

Mit Unterzeichnung verpflichtet sich der Lieferant, unsere Standards einzuhalten und in der eigenen Lieferkette umzusetzen.

Inhalt des Verhaltenskodex für Lieferanten



Kinderarbeit

Keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren



Arbeits- & Gesundheitsschutz

Einhaltung der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen



Zwangsarbeit

Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei



Bestechung

Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze



Vergütung & Arbeitszeiten

Nationale Gesetze, verbindliche Branchenstandards zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten einhalten



Vielfalt & Inklusion

Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz



Datenschutz

Einhalten anwendbarer Gesetze und Regelungen zum Datenschutz



Kontinuierliche Verbesserung

Proaktiver Austausch zu innovativen Ideen



Vereinigungsfreiheit/ Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten müssen die freie Entscheidung haben, einer Gewerkschaft beizutreten



Umwelt

Einhaltung geltender Umweltgesetze, -regelungen und -standards



Betriebliche Kontinuität

Vorsorgemaßnahmen für den Fall von Störungen der Geschäftstätigkeit treffen



Konfliktmineralien

Einhalten aller geltenden Gesetze und Due-Diligence-Verpflichtungen



WEITERE THEMEN



CHANCEN & RISIKEN



STEUERSTRATEGIE



TRANSPARENZ & KONTROLLE



CORPORATE GOVERNANCE





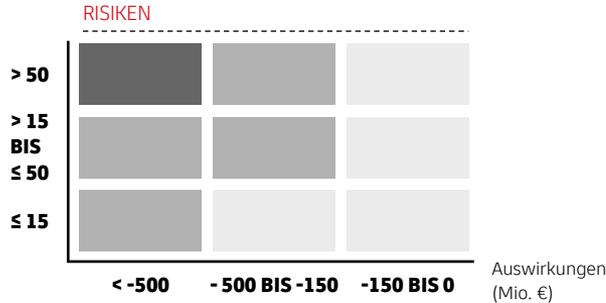
CHANCEN & RISIKEN AUS DER NACHHALTIGKEIT

Das Chancen- und Risikomanagement erfolgt im Konzerncontrolling und schließt auch nachhaltigkeits-bezogene Aspekte ein.

Chancen- und Risikomanagement

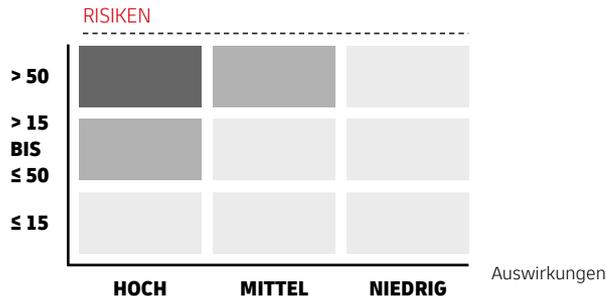
Einstufung quantitativer Risiken

Eintrittswahrscheinlichkeit (%)



Beurteilung qualitativer Risiken

Eintrittswahrscheinlichkeit (%)



Bedeutung für den Konzern¹: Niedrig Mittel Hoch

ESG-Risiken von mittlerer Bedeutung¹ für den Konzern

- Operativ: Risiko operativer Restriktionen aufgrund des Klimawandels
- Personalbereich: Auswirkungen der Tarifverhandlungen
- Informationstechnologie: IT-Sicherheitsvorfall
- Markt- und kundenspezifisch: Verfügbarkeit von nachhaltigen Flugkraftstoffen und Energie aus erneuerbaren Quellen
- Regulierung: CO₂-Steuer und Restriktion von THG-Emissionen

¹ Hoch: Auswirkung auf den Gesamtkonzern; Mittel: Auswirkung auf Ebene eines Unternehmensbereichs; Niedrig: lokale Auswirkung.



PHYSISCHE UND TRANSITORISCHE RISIKEN IDENTIFIZIEREN

Chancen und Risiken aus dem Klimawandel werden zusätzlich zur finanziellen Bewertung anhand einer Szenario-Analyse nach den Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) analysiert.

Szenarioanalyse nach TCFD identifiziert ausschließlich transitorische Risiken

Betrachtete physische¹ Risiken

- Chronische Risiken: Belastungen durch Hitze, Zunahme von Niederschlägen, Anstieg des Meeresspiegels, Anstieg der Trockenheit, Belastung durch Brände
- Akute Risiken: Tropische Stürme, Überflutungen

Betrachtete transitorische² Risiken

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

¹ Szenario für physische Risiken: CO₂-Konzentrationszenarien auf der Grundlage wissenschaftlicher Arbeiten zum Pariser Abkommen (Intergovernmental Panel on Climate Change: RCP 2.6, 4.5, 8.5). | ² Szenario für transitorische Risiken: Sustainable Development Scenario entwickelt von der Internationalen Energieagentur (IEA).

Ergebnis der TCFD-Analyse

Keine wesentlichen physischen¹ Risiken identifiziert:

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

Wesentliche transitorische² Risiken identifiziert:

- Entwicklung der CO₂-Bepreisung
- Beschränkung des THG-Ausstoßes
- Betriebliche Beschränkungen durch zunehmende Regulierung
- Verfügbarkeit nachhaltiger Kraftstoffe

Das Ergebnis bestätigt die Ausrichtung unserer Klimaschutzmaßnahmen.



STEUERSTRATEGIE KONZERNWEIT EINHALTEN

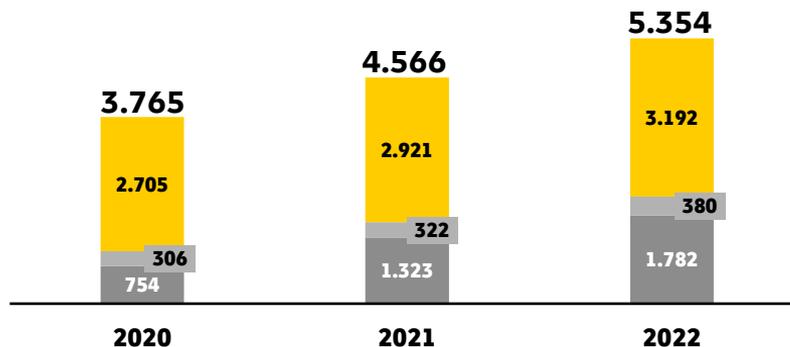
Als guter Steuerzahler ermöglichen wir den Ländern, in denen wir tätig sind, mit unseren Steuerzahlungen Armut zu verringern und zu beseitigen und Ungleichheit zu reduzieren.

Unser weltweites Netzwerk von Steuerexperten sorgt in einem komplexen steuerlichen Umfeld dafür, dass wir geltende Vorschriften einhalten.

Steuern und Sozialabgaben (Mio. €)

Unsere Leitlinien

- Wir sorgen für die weltweite Einhaltung unserer Steuerstrategie
- Wir zahlen Steuern dort, wo wir operativ tätig sind und Mehrwert schaffen
- Wir sind ein verantwortungsvoller Steuerzahler
- Risikobereitschaft – wir schaffen keine künstlichen Steuerstrukturen
- Wir halten uns an den Wortlaut der Steuergesetze und deren Bestimmungszweck
- Wir nutzen die Möglichkeit, uns mit Steuerbehörden und Steuerberatern abzustimmen, um Unsicherheiten zu verringern



■ Ertragssteuerzahlungen ■ Sonstige betriebliche Steuern ■ Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung



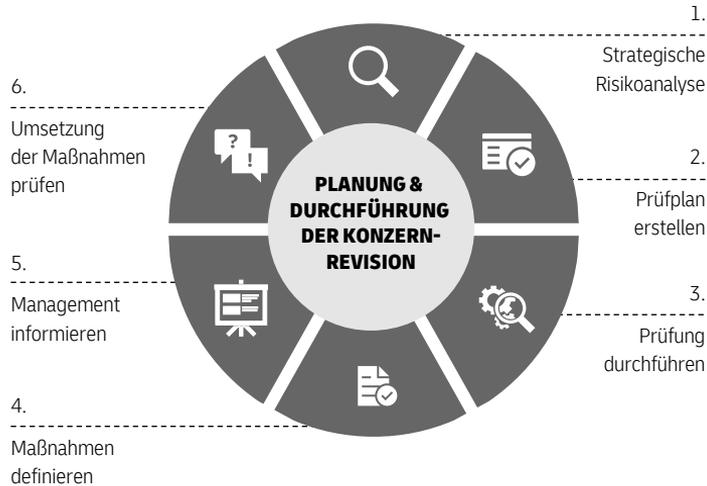


EFFEKTIVITÄT DER KONTROLLEN UND PROZESSE PRÜFEN

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

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

Konzernrevision



Ergebnisse der Prüfungen und Maßnahmenvereinbarungen mit den untersuchten Organisationseinheiten und deren Leitung besprechen.

Der Vorstand wird regelmäßig informiert; der Aufsichtsrat erhält jährlich eine Zusammenfassung.



208

Audits durchgeführt, davon

33

mit Bezug zur Achtung von Menschenrechten



INTERESSEN WAHRNEHMEN, TRANSPARENZ SCHAFFEN

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.

Transparenz über Lobbying-Aktivitäten

Wir unterhalten Konzernrepräsentanzen in Berlin, Brüssel, Washington and Peking und veröffentlichen unsere Ausgaben im Lobbyregister des Deutschen Bundestags, im EU-Transparenzregister und in den USA. In China existiert kein entsprechendes Register.

Unseren Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, im Namen des Unternehmens zu spenden („Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“).

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.





DUALES FÜHRUNGSSYSTEM

Als deutsche börsennotierte Aktiengesellschaft hat die Deutsche Post AG ein duales Führungssystem. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Er wird vom Aufsichtsrat bestellt, überwacht und beraten.

Duale Führungsstruktur



22,2 %

Frauen im Vorstand

40 %

Frauen im Aufsichtsrat



67 Jahre

Höchster im Vorstand

72 Jahre

Höchster im Aufsichtsrat

Ausschüsse des Aufsichtsrats

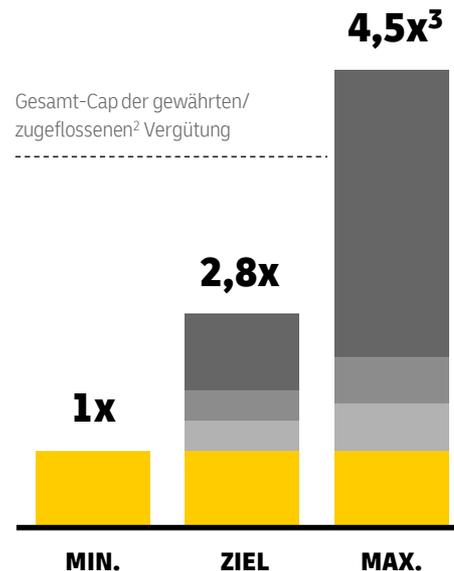
- Präsidialausschuss
- Vermittlungsausschuss
- Nominierungsausschuss
- Finanz- und Prüfungsausschuss
- Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss
- Personalausschuss



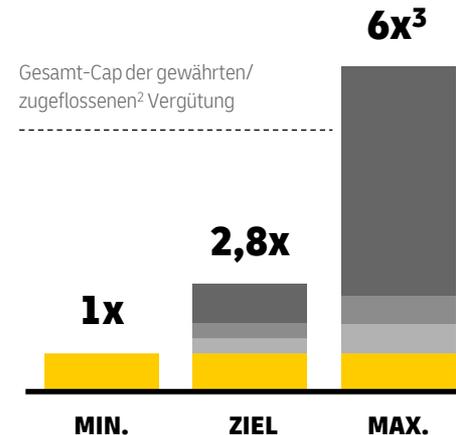
BANDBREITE DER VORSTANDS-VERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung¹ besteht aus der festen jährlichen Vergütung (Grundgehalt) sowie der variablen Vergütung (langfristige Komponente, Mittelfristkomponente (Deferral), Jahreserfolgsvergütung).

Vorstandsvorsitzender



Ordentliche Vorstandsmitglieder



Gesamtvergütung¹

Variable Vergütung

Langfristige Komponente

Mittelfristkomponente (Deferral)

Jahreserfolgsvergütung

Feste jährliche Vergütung

Grundgehalt

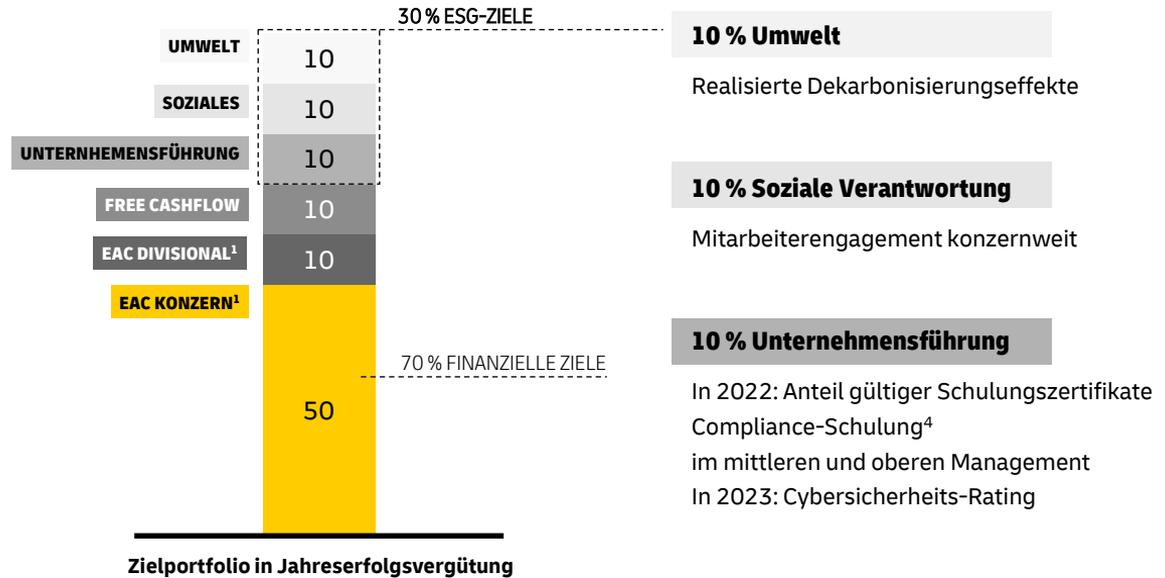
¹ Ohne betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen. | ² Ab 2022. | ³ Seit 2022 kann die Jahreserfolgsvergütung einschließlich der Mittelfristkomponente bei außergewöhnlichen Umständen um bis zu 20 % gesenkt oder erhöht werden (Bonus-/ Malus-Option). Im Falle einer Erhöhung liegt die Maximalvergütung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



ESG-ZIELE IN DER VORSTANDS-VERGÜTUNG

Die ESG-Ziele sind vollständig in der Vorstandsvergütung verankert.

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



Zahlungsplan für Jahresevergütung und Mittelfristkomponente²

50 % Folgejahr, soweit die Kriterien für die Jahresevergütung erreicht wurden

50 % der erreichten Jahresevergütung werden nach weiteren zwei Jahren ausgezahlt³

¹ Die Gewichtung des Konzern-EAC 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. |

³ Die Mittelfristkomponente wird nur dann ausgezahlt, wenn das EAC-Ziel während der Nachhaltigkeitsphase erreicht wird, das heißt, wenn mindestens die Kapitalkosten verdient wurden. | ⁴ Umfasst das Core Compliance Curriculum und Datenschutz.



LANGFRIST-KOMPONENTE DER VORSTANDS-VERGÜTUNG

Barvergütung, die an die Aktienkursentwicklung des Unternehmens gebunden ist.

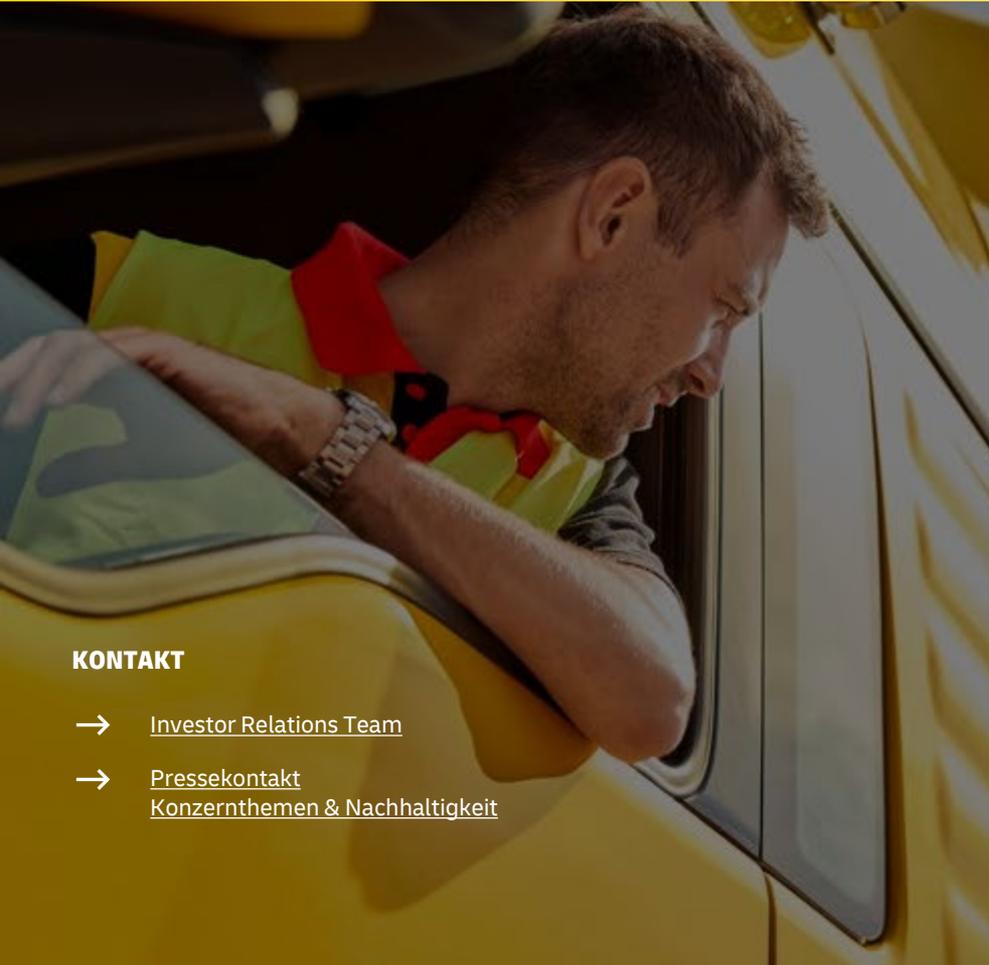
Teilnahme an Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) erfordert ein Eigeninvestment von 10 % des Jahresgrundgehalts.

1 – Gewährung des LTIP 2 – Ausübhbare Optionen

	ERFOLGSZIELE SAR ¹	HÜRDEN	ANZAHL AUSÜBBARE SAR ¹
100 % des jeweiligen Jahresgrundgehalts am Gewährungsstichtag	Performance gegenüber STOXX Europe 600	+10 %	1/6
		+0 %	1/6
	Absolute Aktienkurs-Steigerung	+25 %	1/6
		+20 %	1/6
		+15 %	1/6
		+10 %	1/6

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

¹ Stock Appreciation Rights.



KONTAKT

- [Investor Relations Team](#)
- [Pressekontakt
Konzernthemen & Nachhaltigkeit](#)

WEITERFÜHRENDE LINKS

Im Reporting Hub veröffentlichen wir gebündelt alle Dokumente zur Berichterstattung.

Berichterstattung 2022

- [Reporting Hub](#)
- [Geschäftsbericht 2022](#)
- [Nichtfinanzielle Erklärung 2022](#)
- [Jahresabschluss 2022](#)
- [Anteilsbesitzliste 2022](#)
- [ESG Statbook 2022](#)
- [Vergütungsbericht 2022](#)
- [Archiv Nichtfinanzielle Erklärungen 2017 bis 2019](#)
- [Lobbyregister Deutschland](#)
- [Transparenzregister EU](#)
- [Lobbying Disclosure US](#)

Weitere Konzern-Websites

- [Konzern-Website](#)
- [Konzernrichtlinien](#)
- [Nachhaltiges Produktportfolio](#)
- [Unternehmensbereiche](#)

Zukunft der Logistik

- [Welthandel](#)
- [DHL Innovation Center](#)
- [Aktuelle Studien](#)