

ESG-PRÄSENTATION 2021

FORTSCHRITTE DER ESG-ROADMAP

Bonn, 9. März 2022



Deutsche Post DHL
Group

Zweck der Präsentation

In der ESG-Präsentation bündeln wir alle relevanten ESG-Informationen und stellen die Fortschritte in den ESG-Kennzahlen und -Zielen transparent dar. Zudem adressieren wir weitere ESG-Themen, die für einzelne Stakeholder-Gruppen relevant sind.

Im ESG Statbook bilden wir alle verfügbaren ESG-Daten seit 2016 sowie die Indexe der berücksichtigten ESG-Berichtsstandards GRI, SASB, TCFD und WEF¹ ab.

- Soweit nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Informationen in diesem Dokument auf den Zeitraum vom 1. Jan. bis zum 31. Dez. und gelten für den gesamten Konzern, wie im Konzernabschluss beschrieben
- Die nichtfinanzielle Erklärung ist seit dem Geschäftsjahr 2020 Bestandteil des Konzernlageberichts. Auf die Veröffentlichung eines separaten Nachhaltigkeitsberichts wird seither verzichtet
- Wir bemühen uns um eine gendersensible und zielgruppengerechte Sprache. Davon ausgenommen sind feststehende Begriffe der eigenen Organisation und anderer Organisationen sowie Begriffe von rechtlicher Bedeutung
- Verwendete Kennzeichen



Markiert Downloads



Links zu Websites



Sprungmarke innerhalb der Präsentation

¹ GRI Standards, Sustainability Accounting Standards Board, TCFD, World Economic Forum.

Deutsche Post DHL Group in Zahlen

Wesentliche Kennzahlen 2021

Finanzkennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> Konzernumsatz 81.747 Mio. € Konzern-EBIT 7.978 Mio. € Free Cashflow 4.092 Mio. €
Express	<ul style="list-style-type: none"> 1.210.000 internationale Sendungen (TDI) je Werktag 645.000 nationale Sendungen (TDD) je Werktag
Global Forwarding	<ul style="list-style-type: none"> Luftfracht: 2,1 Mio. Export-Frachttonnen Seefracht: 3,1 Mio. TEU¹
Supply Chain	14 Mio. m ² Lager- und Betriebsfläche ²
eCommerce Solutions	1,1 Mrd. Pakete
Post & Paket Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> 49 Mio. Briefe je Werktag 6,7 Mio. Paketsendungen je Werktag

¹ TEU = 20-Fuß-Containereinheit (Twenty-foot equivalent unit). ² Eigene oder angemietete Standorte.

ESG-Fakten 2021

Umwelt



- > 320 Flugzeuge
- 112.460 Fahrzeuge, davon 21.430 E-Fahrzeuge
- 29.200 Fahrräder, davon 12.400 E-Trikes
- THG-Fußabdruck: 39,4 Mio. Tonnen CO₂e
- 86 % Strom aus erneuerbaren Quellen

Soziales



- Rund 590.000 Beschäftigte weltweit
- Elftgrößter privater Arbeitgeber
- Rund 5.100 Auszubildende und Trainees
- 23,8 Mrd. € Personalkosten

Unternehmensführung



- Geschäft in 220 Ländern und Territorien
- Rund 12.600 Standorte
- Zentrale Bonn, Deutschland
- Internationale Hubs Cincinnati (USA), Hongkong, Leipzig (Deutschland)



Inhalt

1	ESG¹-ROADMAP	Strategie
2	UMWELT	UN Global Compact
3	SOZIALE VERANTWORTUNG	UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung
4	UNTERNEHMENSFÜHRUNG	Stakeholder
5	WEITERFÜHRENDE LINKS UND KONTAKT	Materialität
		ESG-Ratings

¹ Environment, Social, Governance.



„An einer nachhaltigen Logistik führt in Zukunft kein Weg vorbei: **Wir entscheiden heute, in was für einer Welt wir und unsere Kinder in 30 Jahren leben werden.** Und unser Anspruch ist es, einen wesentlichen Beitrag dazu zu leisten, dass dies eine bessere Welt sein wird.“

Frank Appel,
Vorstandsvorsitzender
Deutsche Post DHL Group

Starke Erfolge als nachhaltiges Unternehmen

2003 ff.

Unlocking our Potential
STRATEGY 2015

2009 bis 2015



2014 bis 2020

STRATEGY 2020
Focus.Connect.Grow.



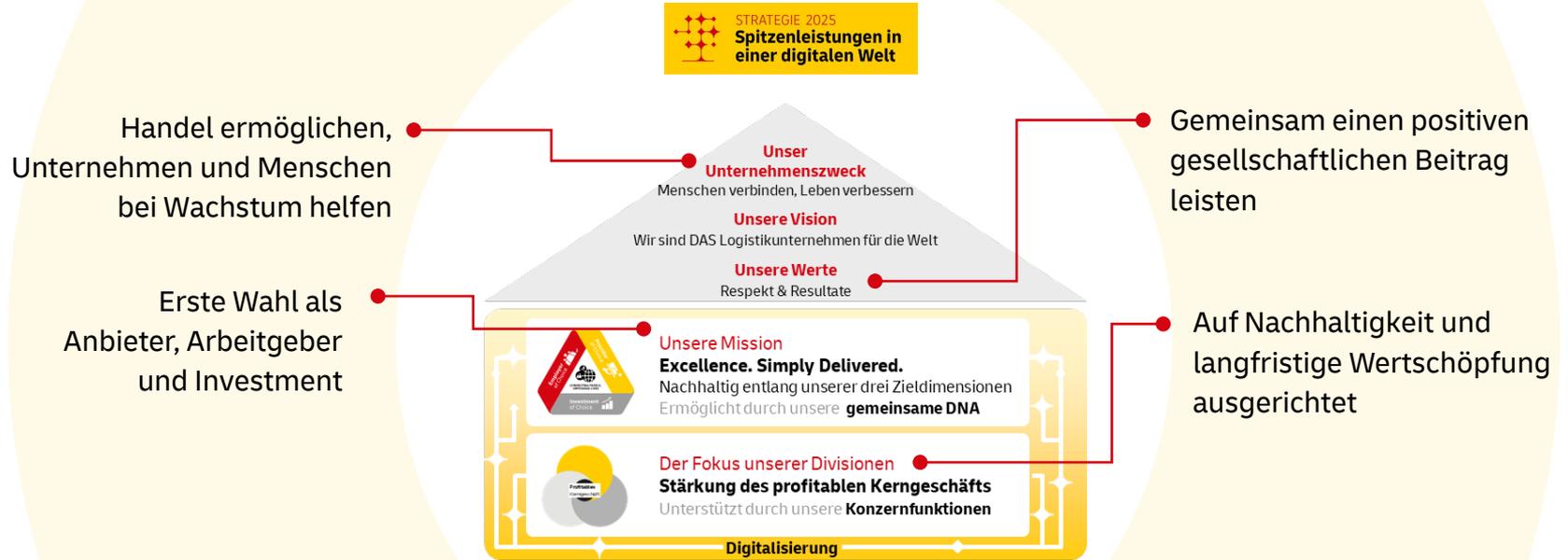
2019 bis 2025

STRATEGIE 2025
Spitzenleistungen in einer digitalen Welt

2021
ESG-Roadmap



Nachhaltigkeit ist ganzheitlich in der Strategie 2025 integriert



Drei Elemente der ESG-Roadmap 2030

Unser Unternehmenszweck: *Menschen verbinden, Leben verbessern.*

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Logistik konzentrieren wir uns auf die drei Bereiche, in denen wir am meisten erreichen können:



Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik

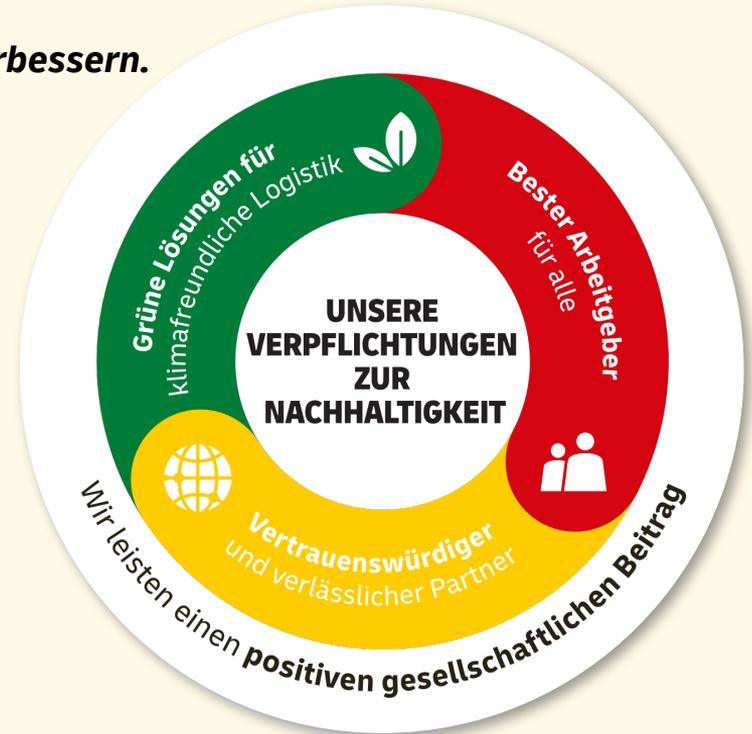


Bester Arbeitgeber für alle



Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner

Außerdem leisten wir mit unseren Go-Programmen einen positiven gesellschaftlichen Beitrag in der Welt. [Folie 52 ff.](#) 





Ziele der ESG-Roadmap 2030

Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik



Fokus

Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

Maßnahmen

- Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen
- Straßenflotte elektrifizieren¹
- Neue Gebäude klimaneutral gestalten²
- Nachhaltige Produkte anbieten

Kennzahl

Realisierte Dekarbonisierungseffekte⁵

Bester Arbeitgeber für alle



Fokus

- Engagement der Beschäftigten
- Vielfalt & Inklusion
- Arbeitssicherheit & Gesundheit

Maßnahmen

- Beschäftigte gewinnen und halten
- Chancengleichheit leben
- Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Kennzahlen

- Mitarbeiterengagement⁵
- Anteil Frauen in Führungspositionen^{3, 5}
- Unfallrate pro 200.000 Arbeitsstunden^{4, 5}

Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner



Fokus

- Compliance: Leistung im Einklang mit Recht und eigenen Werten erbringen
- Cybersicherheit
- Achtung der Menschenrechte

Maßnahmen

- Compliance-relevante Schulungen
- Kompetenz in Cybersicherheit
- Nachhaltige Lieferantenbeziehungen

Kennzahlen

- Anteil gültiger Schulungszertifikate^{3, 5}
- Cybersicherheit: Im Aufbau
- Audits mit Bezug zu Menschenrechten

¹ In der Abholung und Zustellung. ² Gebäude im Eigenbesitz. ³ Im mittleren und oberen Management. ⁴ Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR). ⁵ Steuerungsrelevant.

ESG in der Vorstandsvergütung: Drei vergütungsrelevante Kennzahlen (KPI)

Ab 2022 sind alle drei ESG-Bereiche mit konkreten Kennzahlen (KPI) und einer Gewichtung von jeweils 10 % in der Jahrerfolgsvergütung des Vorstands enthalten.

Grüne Lösungen für
klimafreundliche Logistik



Bester Arbeitgeber
für alle



Vertrauenswürdiger und
verlässlicher Partner



- THG-Emissionen reduzieren
- KPI „Realisierte Dekarbonisierungseffekte“
- Engagement unserer Beschäftigten auf hohem Niveau halten
- KPI „Mitarbeiterengagement“
- Geschäft rechts- und richtlinienkonform betreiben
- KPI „Anteil gültiger Compliance-Schulungszertifikate im mittleren und oberen Management“

Prinzipien des UN Global Compact im Konzern verankert

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact¹ sind in unseren Verhaltenskodizes für Beschäftigte und Geschäftspartner verankert.



Verhaltenskodex definiert die Art und Weise der Zusammenarbeit



Folie 76 

Anforderungen des Kodex in Konzernrichtlinien² präzisiert

-  • Umwelt- und Energierichtlinie
-  • Richtlinie für nachhaltige Kraftstoffe
-  • Konzern-Statement zu Vielfalt & Inklusion
-  • Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
-  • Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz
-  • Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik
-  • Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
-  • Informationssicherheits-Richtlinie
-  • Datenschutzrichtlinie

¹ DPDHL Group ist seit 2006 Unterzeichner. ² Auswahl der wichtigsten Konzernrichtlinien.

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.



Materialitätsanalyse 2021: Sechs materielle Themen identifiziert

Wir prüfen regelmäßig die wesentlichen Themen des Konzerns im Rahmen der Materialitätsanalyse

- auf Basis der GRI-Standards und
- unter Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit¹

Die Ergebnisse werden gemeinsam mit unseren wichtigsten Stakeholdern überprüft.

[Geschäftsbericht 2021](#) 

¹ Gemäß HGB §§ 289 b und 315 b.

Ergebnis der Materialitätsanalyse 2021

Hoch

Auswirkung auf die Umwelt,
Gesellschaft und Wirtschaft

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

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

Niedrig



- **Klima- und Umweltschutz mit Fokus auf THG-Emissionen**



- **Engagement der Beschäftigten**
- **Arbeitssicherheit und Gesundheit**
- **Vielfalt und Inklusion**



- **Compliance**
- **Cybersicherheit**

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

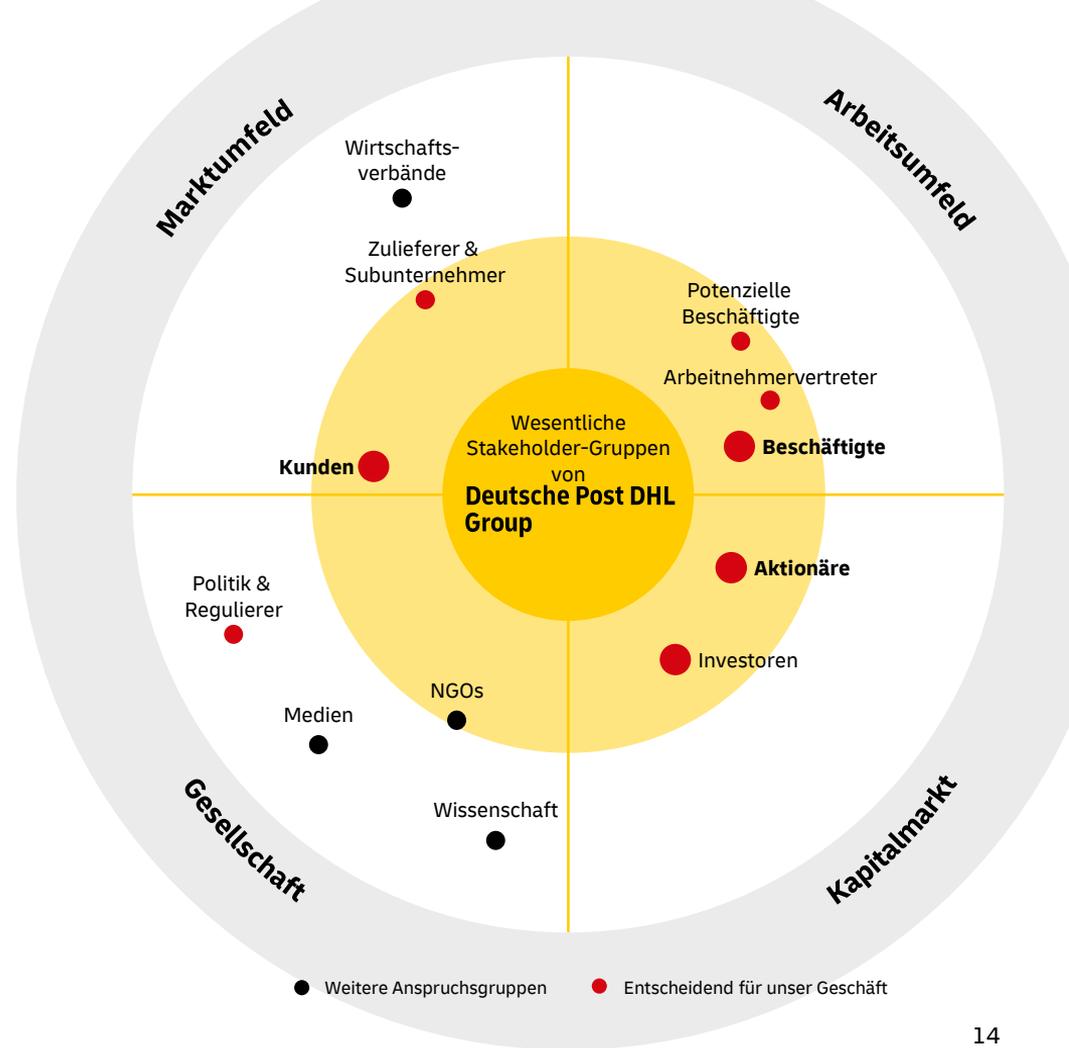
Niedrig

Auswirkung auf das Geschäft

Hoch

Unser Stakeholderdialog

- Regelmäßig, offen und konstruktiv
- Austausch ist Teil des Managementprozesses
- Gemeinsam mit Stakeholdern Lösungsansätze für zukünftige gesellschaftliche und unternehmerische Herausforderungen entwickeln
- Dialogformate basieren auf unserer Stakeholder-Engagement-Richtlinie (AA1000 Standard)
- Sustainability Advisory Council bringt externe Perspektive und Expertise ein



ESG-Performance von Rating-Agenturen und als Lieferant bestätigt

ESG-Rating-Agentur	Bewertung 2021
CDP	<ul style="list-style-type: none"> „B“ Rating für Klimaschutzberichterstattung bestätigt „A-“ Rating für Lieferantenmanagement bestätigt
FTSE Russell	<ul style="list-style-type: none"> In FTSE4Good Index-Serie gelistet Seit > zehn Jahren in Folge bestätigt
ISS ESG	<ul style="list-style-type: none"> PRIME Status: höchste Qualität für ökologische, soziale Aspekte bestätigt Nr. 1 in Transparenz und Offenlegung dieser Aspekte
MSCI	„A“ Rating
S&P Global ESG	<ul style="list-style-type: none"> Top 10 % der besten Unternehmen global Indexmitglied von DJSI World und DJSI Europe
Sustainalytics	Niedriges ESG-Risiko bestätigt
Bewertung als Lieferant	
Ecovadis	<ul style="list-style-type: none"> „Advanced“ Status bestätigt Top 3 % der bewerteten Unternehmen in unserer Branche





Inhalt

1 ESG¹-ROADMAP

2 UMWELT

3 SOZIALE VERANTWORTUNG

4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

5 WEITERFÜHRENDE LINKS
UND KONTAKT

Ziele und Maßnahmen

Treibhausgas(THG)-Emissionen

Energieverbrauch

ISO-zertifizierte Standorte

Flotten und Maßnahmen

Sonstige Themen

¹ Environment, Social, Governance.



Die Ziele der ESG-Roadmap 2030

Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik



Fokus

Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

Maßnahmen

- Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen
- Straßenflotte elektrifizieren¹
- Neue Gebäude klimaneutral gestalten²
- Nachhaltige Produkte anbieten

Kennzahl

Realisierte Dekarbonisierungseffekte³

Bester Arbeitgeber für alle



Fokus

- Engagement der Beschäftigten
- Vielfalt & Inklusion
- Arbeitssicherheit & Gesundheit

Maßnahmen

- Beschäftigte gewinnen und halten
- Chancengleichheit leben
- Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Kennzahlen

- Mitarbeiterengagement
- Anteil Frauen in Führungspositionen
- Unfallrate pro 200.000 Arbeitsstunden

Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner



Fokus

- Compliance: Leistung im Einklang mit Recht und eigenen Werten erbringen
- Cybersicherheit
- Achtung der Menschenrechte

Maßnahmen

- Compliance-relevante Schulungen
- Kompetenz in Cybersicherheit
- Nachhaltige Lieferantenbeziehungen

Kennzahlen

- Anteil gültiger Schulungszertifikate
- Cybersicherheit: Im Aufbau
- Audits mit Bezug zu Menschenrechten

¹ In der Abholung und Zustellung. ² Gebäude im Eigenbesitz. ³ Steuerungsrelevant.

Unsere Maßnahmen auf dem Weg zur klimaneutralen Logistik bis 2050

Bis 2050 die logistikbezogenen THG-Emissionen¹ auf netto null² senken (Scopes 1 bis 3).

Bis 2030 zusätzliche Ausgaben von bis zu 7 Mrd. € für nachhaltige Technologien und Kraftstoffe tätigen.

> 30 % Anteil nachhaltiger Kraftstoffe in Luft- und Seefracht und Straßentransport



60 % E-Fahrzeuge in der Abholung und Zustellung

Alle neuen **Gebäude**³ klimaneutral gestalten

Gemeinsam engagieren: Mit Kunden, Transport- und Industriepartnern in Initiativen zusammenarbeiten, um Kraftstoffverbrauch zu reduzieren und THG-Emissionen zu senken; Daten für gezieltes Subunternehmer-Management erhalten.

¹ Berechnungsgrundlage der THG-Emissionen (well-to-wheel): Greenhouse Gas Protocol, DIN EN 16258 und Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council. ² Reduktion auf unvermeidbares Minimum, welches vollständig durch anerkannte Gegenmaßnahmen (ohne Offsetting) kompensiert werden soll. ³ Neubauten im Eigenbesitz.

Unser Weg zur klimaneutralen Logistik: logistikbezogene THG-Emissionen bis 2030 reduzieren

Mit nachhaltigen Technologien und Kraftstoffen wollen wir unseren Fußabdruck bis 2030 deutlich reduzieren.

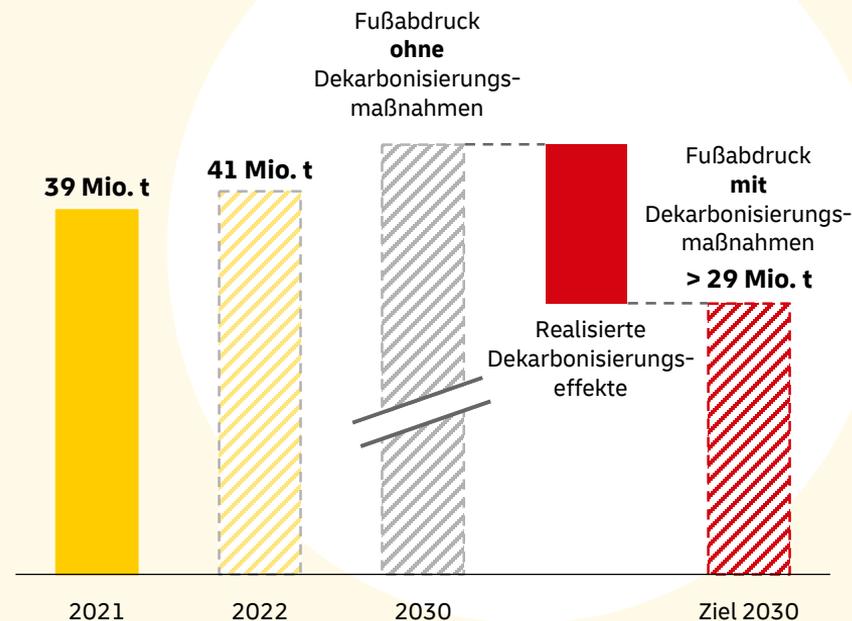
Resultate 2021

- **728 Kilotonnen CO₂e**
Realisierte Dekarbonisierungseffekte
- **172 Kilotonnen CO₂e** zusätzlich reduziert durch gesetzliche Beimischungen von Biokraftstoffen

Plan 2022

- Anstieg auf 41 Mio. Tonnen CO₂e erwartet
- 969 Kilotonnen CO₂e
Realisierte Dekarbonisierungseffekte erzielen

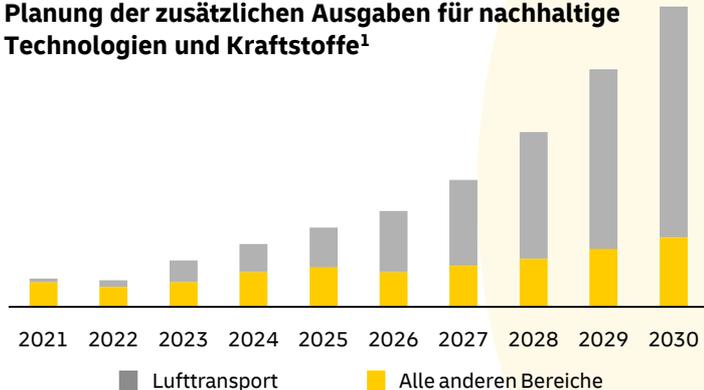
Entwicklung der THG-Emissionen (Mio. Tonnen CO₂e)



Planung der zusätzlichen Ausgaben von bis zu 7 Mrd. €

Der Fokus liegt auf den emissions- und verbrauchsintensivsten Transportmodi sowie dem Ausbau der E-Flotte in der Abholung und Zustellung. Zusätzlich werden wir die Dekarbonisierung der eingekauften Seefrachtkapazitäten vorantreiben. Zudem werden wir alle neuen eigenen Gebäude klimaneutral gestalten.

Planung der zusätzlichen Ausgaben für nachhaltige Technologien und Kraftstoffe¹



Zusätzliche Ausgaben 2021

- **28 Mio. €** für den Einkauf nachhaltiger Kraftstoffe¹ verwendet; Anteil nachhaltiger Kraftstoffe 1,3 %
- **115 Mio. €** für die Elektrifizierung der Flotte verwendet; rund 20.700 E-Fahrzeuge im Einsatz
- **13 Mio. €** für klimaneutrale Technologien in Gebäuden verwendet

156 Mio. €
zusätzliche
Ausgaben
2021

¹ Ohne gesetzliche Beimischung.

Entwicklung der logistikbezogenen THG-Emissionen¹: Unser Fußabdruck 2021

Berichterstattung auf Well-to-Wheel umgestellt:

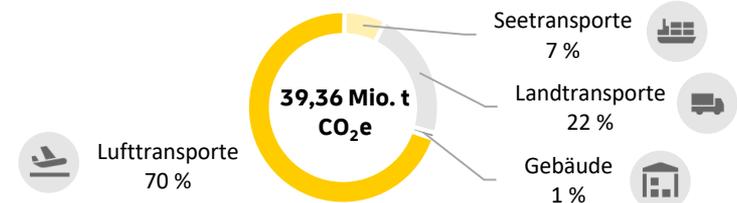
Messung entlang der gesamten Prozesskette
(inklusive Bereitstellung der Energie)

[Nichtfinanzielle Erklärung](#) 

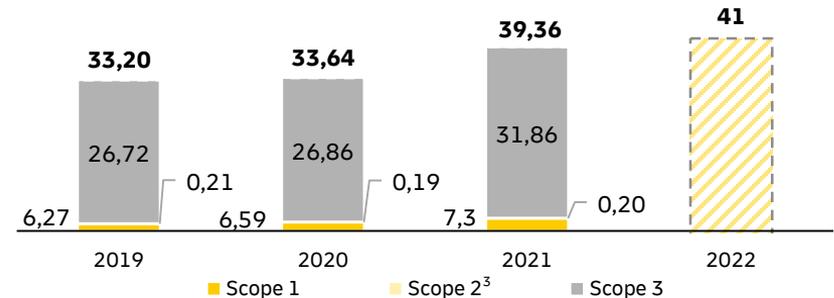
2021 steigen THG-Emissionen auf 39 Mio. Tonnen CO₂e

- Scope-3-Emissionen und Luftfracht sind die größten Treiber
- Anstieg resultiert vor allem aus Geschäftswachstum und COVID-19-Effekten²
- THG-Effizienz sinkt auf 36 Indexpunkte

THG-Emissionen 2021 nach Transportmodi



Entwicklung der THG-Emissionen (Mio. t CO₂e)



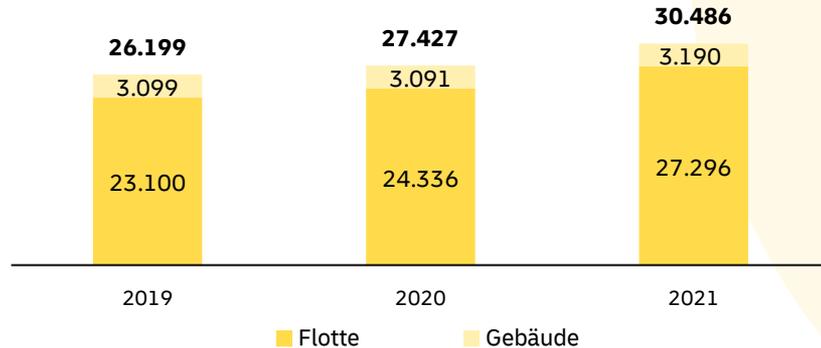
¹ Berechnungsgrundlage der THG-Emissionen: Greenhouse Gas Protocol, DIN EN 16258, Global Logistics Emissions Council. ² U. a. geringere Zahl von Linienflügen und erhöhte Emissionen für darin transportierte Frachtgüter durch geringere Auslastung der Passagierkabinen. ³ Marktbasierte Methode.

Energieverbrauch 2021 der eigenen Flotten und Gebäude (Scopes 1, 2)

Der Gesamtenergieverbrauch stieg auf 30.486 Mio. kWh.

- Der Verbrauch im Lufttransport nahm um 5,4 % zu
- Im Straßentransport sank der Verbrauch um 8,0 %
- Kontinuierlich hoher Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen

Entwicklung Energieverbrauch (Mio. kWh)



2021

86 % Strom
aus erneuerbaren
Quellen



2021

325 Mio. kWh
nachhaltige Kraftstoffe
in Flotte genutzt



Umweltmanagement, alternative Antriebe, Strom aus erneuerbaren Quellen 2021

AMERIKAS



1.100 Fahrzeuge mit alternativen Antrieben



96 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen

EUROPA



24.200 Fahrzeuge mit alternativen Antrieben



94 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen

STANDORTE MIT ISO-ZERTIFIZIERUNGEN

58 % der 12.600 Standorte sind ISO-zertifiziert

- 5.900 nach ISO 14001
- 6.400 nach ISO 50001
- 5.000 nach ISO 14001 & 50001

MITTLERER OSTEN/AFRIKA



45 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen

ASIEN/PAZIFIK



800 Fahrzeuge mit alternativen Antrieben



61 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen

UNSERE MASSNAHMEN



Maßnahmen für eine nachhaltige Luftfracht bis 2030

Nachhaltige Kraftstoffe (SAF)

- Beimischung von > 30 % SAF bis 2030 (Scopes 1 & 3)
- Strategische Partnerschaften mit SAF-Produzenten und Frachtführern eingehen

Flotte modernisieren

Kontinuierlicher Austausch von Flugzeugen und Einsatz von E-Flugzeugen

Effizienz steigern

- Gewichtsauslastung verbessern
- Netzwerkdesign optimieren
- Nachhaltigere Luftfrachtpartner auswählen



Innovation fördern

- Entwicklung von E-Flugzeugen fördern
- Power-to-Liquid-Anlagen für nachhaltige Kraftstoffe fördern

THG-Emissionen bei Bodenabfertigung senken

Elektrifizierung und Wasserstofftechnologie an unseren großen Hubs stärken

Nachhaltige Produktalternativen

- Express:
THG-Emissionsreduzierte TDI¹
- Global Forwarding:
Luftfrachtlösungen mit Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe (zusätzliche Servicegebühr für Kunden)

¹ Zeitgenaue Zustellung: Time Definite International.

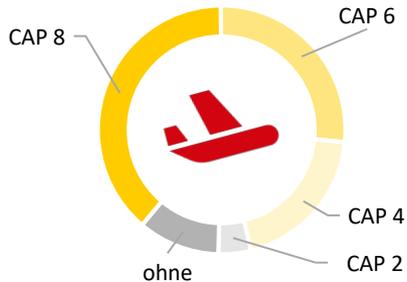
Moderne Luftflotte 2021

Unsere dedizierte Luftflotte umfasst > 320 Frachtflugzeuge.

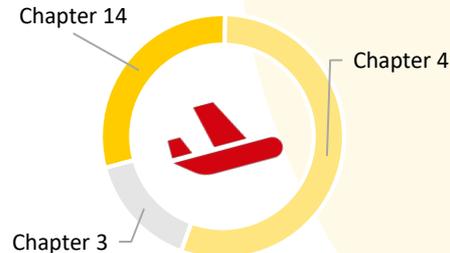
Wir modernisieren unsere eigenen Flugzeuge kontinuierlich.

- 22 Frachtflugzeuge vom Typ Boeing 777 bestellt; 14 in Betrieb
- 12 E-Flugzeuge vom Typ „Alice“ bestellt; Auslieferung erfolgt ab 2024

Flugzeuge² nach Emissionsstandards



Flugzeuge² nach Lärmschutzstandards



¹ Effizienzverbesserung um 18 % im Vergleich zu den Vorgängermodellen und geringerer Kraftstoffverbrauch. ² Ohne Zubringermaschinen.

Immer mehr Flughäfen bieten SAF an: Express tankt an 4 Flughäfen

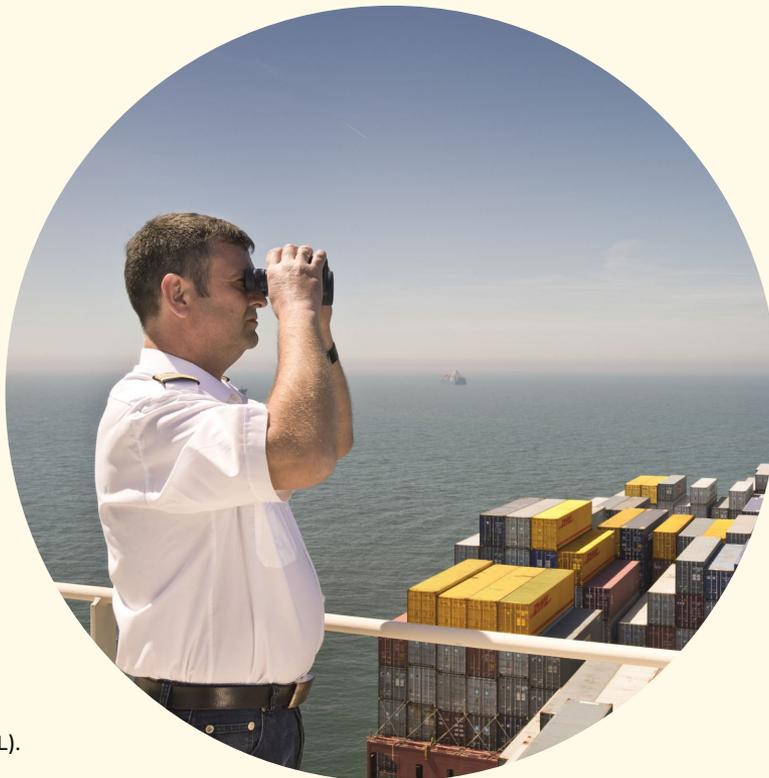




Maßnahmen für eine nachhaltige Seefracht bis 2030

Beimischung nachhaltiger Kraftstoffe

- Angebot von nachhaltigen Produkten für FCL¹- und LCL¹-Transporte (GoGreen Plus) fördert Nutzung und Entwicklung von Sustainable Maritime Fuel (SMF)
- DPDHL Group ist der erste Logistikdienstleister mit klimaneutralen LCL-Seefracht-transport-Produkten – ohne Aufschläge für Kunden



Netzwerke optimieren

Trägt zur Verringerung der THG-Emissionen bei

Strategische Partnerschaften

- Technologische und verfahrenstechnische Entwicklungen fördern
- Engagement mit SMF-Herstellern und Spediteuren stärken

¹ Full container load (FCL), Less than container load (LCL).

Maßnahmen für nachhaltigen Straßentransport bis 2030



Umweltfreundliche Lieferwege

60 % E-Fahrzeuge für die Zustellung bis 2030

Nachhaltige Kraftstoffe

Anteil nachhaltiger Kraftstoffe auf > 30 % steigern

Netzwerkoptimierung

Fortlaufende Netzwerkoptimierung trägt zu geringerem Kraftstoffverbrauch bei

Schulungen für Fahrer

Beschäftigte durch Schulungen für umweltbewusstes Fahren sensibilisieren



Nachhaltige Produktpalette

Inserting-Angebote

Innovationen fördern

- Entwicklung von Wasserstoff- und Elektro-LKW fördern
- Verfügbarkeit steigern

Transportpartner aktivieren

- Nachhaltige Transporte durch Subunternehmer verbessern
- Standards vorgeben, Schulungen anbieten
- Anreize für Investitionen in umweltfreundliche Transportlösungen schaffen
- Verlagerung von Straßentransporten auf die Schiene

Moderne Straßenflotte 2021

Unsere Straßenflotte umfasst weltweit **112.500** Fahrzeuge.

- Konventionelle Fahrzeuge werden kontinuierlich erneuert
- 84.600 Fahrzeuge¹ können nach Euronormklassen klassifiziert werden, davon
 - sind 25 % vollständig emissionsfrei
 - entsprechen 68 % Euro 5 oder 6



2021

23 % alternative Antriebe in Flotte

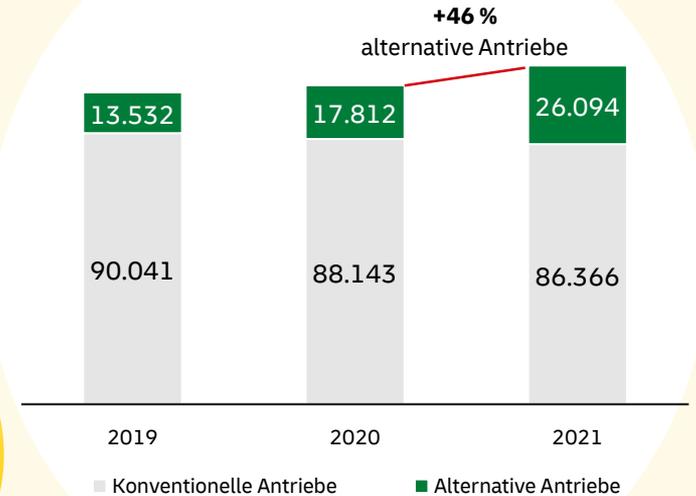


2021

21.400
E-Fahrzeuge

3.500
Hybridantriebe

Alternative Antriebe in Straßenflotte



¹ Umfasst die größten Fahrzeugflotten in Ländern, die Euronormklassen anwenden (Europa, USA, Japan, China).

Die wichtigsten Hebel für die klimaneutrale Gestaltung von Gebäuden



Gebäude klimaneutral gestalten

Ab 2021 werden neue eigene Gebäude klimaneutral gestaltet

Strom aus erneuerbaren Quellen

Anteil auf > 90 % bis 2030 steigern

Nachhaltige Heizsysteme

Nutzung auf > 50 % ausbauen bis 2030

Stromeinkauf

Einkauf von Energie aus erneuerbaren nachhaltigen Quellen im Direktbezug

Sektorkopplung

Vor Ort gewonnenen Strom aus erneuerbaren Quellen in Kraftstoffe für unsere E-Flotte wandeln

Gebäudemanagement

Digitalisierung und intelligente Gebäudemanagementsysteme unterstützen effiziente Energienutzung

Nachhaltige Produktpalette

Nachhaltige Kraftstoffe & Technologien



Dekarbonisierung von Logistikleistungen durch nachhaltige Kraftstoffe und Technologien (GoGreen Plus)

[Website](#)

Kompensationsprojekte



Ausgleich der THG-Emissionen¹ unserer Kunden durch zertifizierte Klimaschutzprojekte

[Website](#)

Grüne Optimierung



Optimierung der Lieferketten unserer Kunden, um Emissionen, Abfall und andere negative Umweltauswirkungen zu reduzieren

Transparenz-Ziel:
THG-Emissionsberichte für Kunden aller Divisionen

¹ Diese Kompensation wird nicht in die Berechnung des eigenen Fußabdrucks einbezogen.

Biodiversität, Lärmbelastung, natürliche Ressourcen, Abfall und Recycling

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

- Standorte meist in Innenstädten oder Gewerbegebieten
- Betrieb gefährdet nicht unmittelbar geschützte Tiere und Pflanzen
- Richtlinie für nachhaltige Kraftstoffe berücksichtigt Aspekte der Biodiversität bei der Herstellung



Abfall

- Abfall vermeiden und Prozesse digitalisieren
- Recycling von Materialien unterstützen
- Wartungs- und Entsorgungsverträge fordern umweltfreundliche Prozesse



Lärmbelastung

- Gemeinsam mit Stakeholdern Lösungen zur Minderung von uns verursachter Belastung erarbeiten
- Kontinuierliche Modernisierung unserer Flotten



Wasser

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



Papier

Ausschließlich Recyclingpapier¹ nutzen

¹ Soweit es die technischen und ökonomischen Anforderungen zulassen.



Inhalt

1 ESG¹-ROADMAP

2 UMWELT

3 **SOZIALE VERANTWORTUNG**

4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

5 WEITERFÜHRENDE LINKS
UND KONTAKT

Anspruch und Ziele

Belegschaft

Engagement der Beschäftigten

Vielfalt und Inklusion

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Gesellschaftliches Engagement

¹ Environment, Social, Governance.

Positiver Beitrag. Für die Menschen. Für die Gesellschaft.

**„Unser engagiertes Team ist
unser größtes Kapital und der
Schlüssel zum Erfolg.“**

Thomas Ogilvie,
Personalvorstand und Arbeitsdirektor von
Deutsche Post DHL Group



Die Ziele der ESG-Roadmap 2030

Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik



Fokus

Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

Maßnahmen

- Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen
- Straßenflotte elektrifizieren
- Neue Gebäude klimaneutral gestalten
- Nachhaltige Produkte anbieten

Kennzahl

Realisierte Dekarbonisierungseffekte

Bester Arbeitgeber für alle



Fokus

- Engagement der Beschäftigten
- Vielfalt & Inklusion
- Arbeitssicherheit & Gesundheit

Maßnahmen

- Beschäftigte gewinnen und halten
- Chancengleichheit leben
- Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Kennzahlen

- Mitarbeiterengagement³
- Anteil Frauen in Führungspositionen^{1,3}
- Unfallrate pro 200.000 Arbeitsstunden^{2,3}

Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner



Fokus

- Compliance: Leistung im Einklang mit Recht und eigenen Werten erbringen
- Cybersicherheit
- Achtung der Menschenrechte

Maßnahmen

- Compliance-relevante Schulungen
- Kompetenz in Cybersicherheit
- Nachhaltige Lieferantenbeziehungen

Kennzahlen

- Anteil gültiger Schulungszertifikate
- Cybersicherheit: Im Aufbau
- Audits mit Bezug zu Menschenrechten

¹ Im mittleren und oberen Management. ² Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR). ³ Steuerungsrelevant.

Wir sind der elftgrößte private Arbeitgeber der Welt: 2021 waren 592.263 Menschen bei DPDHL Group¹ beschäftigt

Amerikas

123.682 Beschäftigte¹

USA 9,7 %

Europa

363.552 Beschäftigte¹

Deutschland 38,5%

2021

**+3,5 % mehr
Beschäftigte**

Mittlerer Osten/Afrika

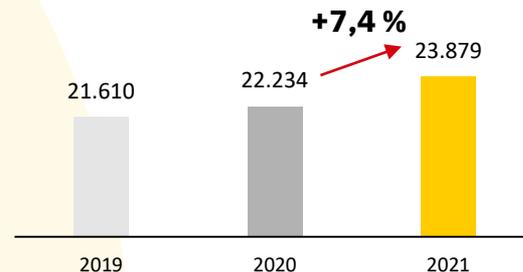
20.170 Beschäftigte¹

Asien/Pazifik

84.855 Beschäftigte¹

Indien 4,0 %

Entwicklung der Personalkosten (Mio. €)



Sonderbonus

2021 wurde wie in 2020 ein Sonderbonus von 300 € an alle Beschäftigten für die zusätzlichen Belastungen durch die Pandemie gezahlt.

Tarifvereinbarungen

Bei 74 % der Beschäftigten ist die Vergütung an Tarifverträge² gekoppelt.

Pensionen

- 70 % der Beschäftigten nehmen an leistungs- oder beitragsorientierten Altersversorgungsplänen teil
- Altersversorgungspläne in DE, GB, US, NL, CH

¹ Kopfzahl zum Jahresende. ² Oder Betriebsvereinbarungen oder gesetzliche Gehaltsanpassungen.

Ziele der ESG-Roadmap 2030: Bester Arbeitgeber für alle

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

Unser Fokus liegt auf drei
Themenbereichen.

Den Erfolg unserer Maßnahmen messen
wir mit drei steuerungsrelevanten
Kennzahlen (KPIs).

Gesundheit am Arbeitsplatz sicherstellen Sicheres Arbeitsumfeld bieten

- Unfälle vermeiden
- KPI: Unfallrate (LTIFR)¹
- Ziel 2025: LTIFR auf < 3,1 senken

¹ Pro 200.000 Arbeitsstunden, Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR). ² Im mittleren und oberen Management.



Attraktiver Arbeitgeber

Beste Talente gewinnen und binden

- KPI „Mitarbeiterengagement“
- Ziel: konsistente Zustimmung von > 80 % in der jährlichen Befragung der Beschäftigten (EOS)

Vielfalt und Inklusion

Chancengleichheit leben

- Frauen im Management fördern
- KPI: Anteil von Frauen in Führungspositionen² steigern
- Ziel 2025: 30 %

Das Engagement unserer Beschäftigten ist unser wichtigster Erfolgsfaktor

Unsere motivierte und engagierte Belegschaft ist unser größter Wettbewerbsvorteil.

Messen des Engagements

- Jährliche konzernweite Befragung aller Beschäftigten
- Steuerungsrelevante KPI „Mitarbeiterengagement“¹ ermitteln

Verbesserungspotenzial identifizieren

- Ableiten von Nachfolgemaßnahmen
- Best-Practice-Beispiele mit Führungskräften und Teams teilen
- Diskussionen fördern

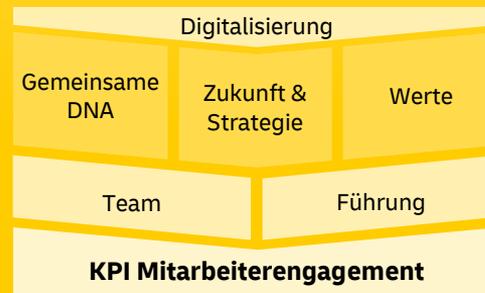
¹ Wird im Rahmen der jährlichen konzernweiten Befragung der Beschäftigten ermittelt.

² Fragebogen und Ergebnis angepasst.

KPI Mitarbeiterengagement

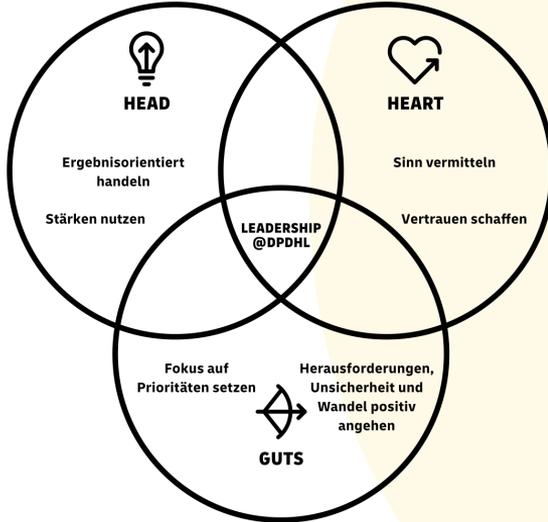


Umfang der Befragung der Beschäftigten



Wir bieten ein Umfeld, in dem Beschäftigte jeden Tag ihr Bestes geben können

Unsere Führungsattribute



Unsere **Führungskultur** macht den Unterschied

Führungskräfte führen und entwickeln Beschäftigte nach unseren **sechs Führungsattributen**

Engagement der Beschäftigten fördern

Über unsere zentrale Online-Plattform können alle Beschäftigten Schulungen buchen, auch zur individuellen Entwicklung. Das Angebot:

- Eine Vielzahl von Online- und Präsenzs Schulungen
- Bedient eine breite Palette von Lernbedürfnissen
- Gezielte Vermittlung von fachlichen und strategischen Themen:
 - Certified-Expertentrainings
 - Digitale Transformation

Ein Schwerpunkt unserer Konzepte ist lebenslanges Lernen, das auch im Rahmen der Global Learn & Grow Week im Fokus stand.



GLOBAL LEARN & GROW
WEEK 2021

2021

Investierte
Trainingszeit

4,4 Mio. Stunden
inkl. 0,9 Mio. Std.
für Online-Trainings
1,2 Trainingstage
pro Beschäftigtem

**Global Learn &
Grow Week**

> 9.000
Teilnehmende in
120 Sessions

Vielfalt und Inklusion sind unsere Stärke

Unser Verständnis von Vielfalt geht über Geschlecht, nationale oder ethnische Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung sowie Identität¹ hinaus.

- Wir üben gegenseitigen Respekt und arbeiten vertrauensvoll zusammen
- Wir bieten ein Umfeld für ein Höchstmaß an Produktivität, Kreativität und Effizienz
- Über die Eignung bei der Besetzung von vakanten Positionen entscheidet ausschließlich die Qualifikation
- Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab



2021

Vielfalt

34,7 % weibliche Beschäftigte in der Belegschaft

40 Jahre alt sind die Beschäftigten im Konzern im Durchschnitt

Aus 179 Nationen stammen die Beschäftigten allein in Deutschland

Inklusion

Beschäftigte mit Behinderungen

> 14.500 Menschen mit

Behinderungen arbeiten bei Deutsche Post AG in Deutschland

¹ Oder weitere durch Gesetze geschützte Merkmale.

Unser Fokus: Frauenanteil im Management¹ steigern

Mit verschiedenen Konzepten fördern wir gezielt weibliche Nachwuchskräfte, um sie für den nächsten Karriereschritt auf dem Weg zur Führungsposition vorzubereiten.

Ein Beispiel:

Die konzernweite Initiative „Shift up a Gear“ hat das Ziel, weibliche Führungskräfte mit Potenzial für Zielrollen im oberen Management gezielt zu fördern.



2021

25,1 %
Frauenanteil im
Management¹

Ziel 2025

Mindestens 30 %
Frauenanteil im
Management¹

¹ In mittleren und oberen Managementpositionen.

Vielfalt & Inklusion – Wesentliche Initiativen 2021

DIVERSITY & INKLUSION
GLOBAL WEEK 2021

Globales Engagement

Die diesjährige Kampagne wurde mit globalen virtuellen Events und Kommunikationsmaßnahmen in unseren internen Medien begleitet.

Flagge zeigen

An vielen Standorten wurden Flaggen zum Internationalen Tag gegen Homophobie, Biphobie, Interphobie und Transphobie (IDAHOBIT) gehisst.



Pride Monat Juni

Jährlich engagieren wir uns gegen Diskriminierung und steigern das Bewusstsein dafür.

Frauen für Logistik begeistern

Mit unterschiedlichen Programmen in den Divisionen fördern wir eine Kultur der Chancengleichheit und Zusammengehörigkeit. Zum Internationalen Frauentag wurden zahlreiche Aktionen und Events in unterschiedlichsten Formaten durchgeführt.



Delivered with pride.



Delivered with pride.

Best-Practice-Beispiele und erhaltene Auszeichnungen

Best-Practice-Beispiele

Globale Plattform

Mit dem Diversity & Inclusion Hub bündeln wir für unsere Beschäftigten Informationen und Best-Practice-Beispiele

Unternehmensbereich Express

- **Hub Köln:**
Inklusionsabteilung gegründet
Beschäftigte mit Autismus einstellen und in bestehende Teams integrieren
- **Hub Leipzig:**
Gehörlosenprojekt gestartet
Die Beschäftigung gehörloser Menschen wollen wir durch den Einsatz von Pägern und Blinkleuchten steigern

Erhaltene Auszeichnungen

European

Diversity Award 2021

Das LGBTQ+-Netzwerk „RainbowNet“ erhielt diese Auszeichnung in der Kategorie „Outstanding Employee Network“.



Inklusionspreis für die Wirtschaft 2021

Auszeichnung als einer der größten inklusiven Arbeitgeber in Deutschland für inklusive Unternehmensstrategie, barrierefreie Strukturen und innovative Lösungen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.



TOTAL-EQUALITY-Prädikat

Zum 8. Mal in Folge erhielt Deutsche Post AG dieses Prädikat für die an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik. Das Prädikat gilt für 3 Jahre.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit (OHS)

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz haben für uns einen besonders hohen Stellenwert.

- OHS ist in unseren Verhaltenskodizes¹ verankert
- Arbeits- und Gesundheitsschutzrichtlinien sowie gesetzliche Regelwerke und Branchenstandards werden eingehalten
- Unser Managementsystem entspricht der Norm ISO 45001
- Geschäftspartner verpflichten wir zur Einhaltung derselben Standards²

Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir anhand der Unfallrate pro 200.000 Arbeitsstunden (LTIFR)³.

¹ Verhaltenskodex für Beschäftigte, Verhaltenskodex für Lieferanten (Lieferantenkodex). ² Der Lieferantenkodex ist verpflichtender Vertragsbestandteil. ³ Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR). ⁴ Employee-Benefits-Programm.



Gesundheit und Wohlbefinden

Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist ein zentraler Erfolgsfaktor!

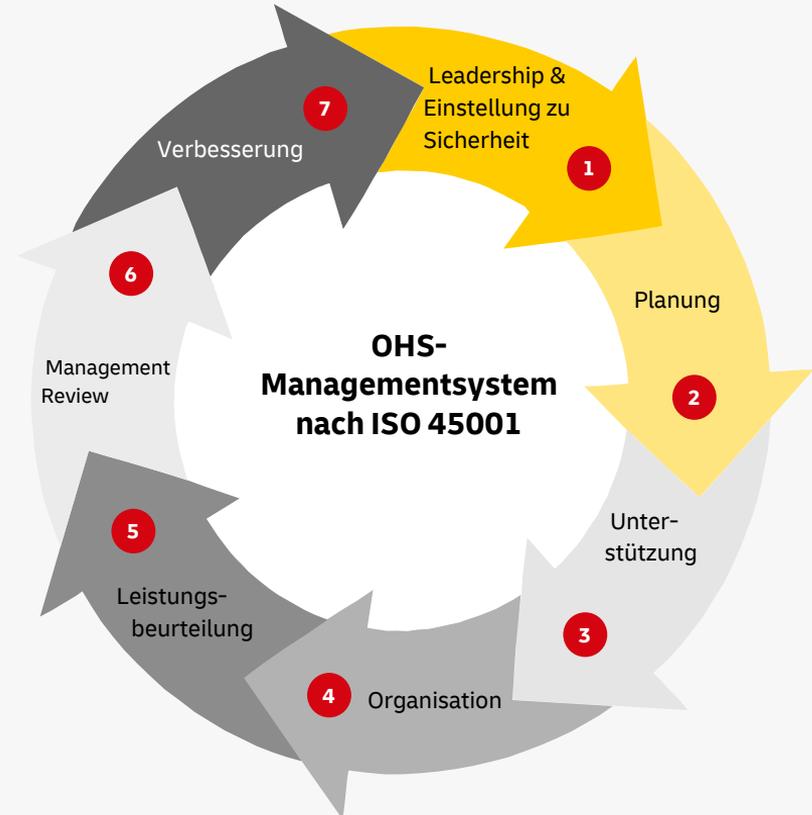
Wir schaffen ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld:

- Gesundheitsrelevante Chancen und Risiken erfassen und regelmäßig bewerten
- Beschäftigte für gesunden Lebensstil sensibilisieren
- Anreize für das lokale Management, gesundheitsfördernde Maßnahmen anzubieten
- Chief Medical Officer berät den Vorstand zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, auch im Umgang mit Pandemie oder bei Epidemien
- Für Beschäftigte in Ländern ohne gesetzliche Krankenversicherungen Angebot von qualitativ hochwertigen Versicherungsleistungen⁴



Die Elemente unseres OHS-Managementsystem

- Ein sicheres, gesundes und erfüllendes Arbeitsumfeld schaffen und Safety-First-Kultur etablieren
- Effektive Prozesse etablieren und damit Geschäftskontinuität für Kunden sicherstellen
- Unfallursachen analysieren und dokumentieren, um Wiederholungen zu vermeiden
- Etablierte Maßnahmen:
 - Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz
 - Regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten zu Gefahrenstellen und daraus resultierendem Unfallpotenzial sowie Sicherheitstrainings
 - Vorsorgemaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (einschließlich externen Personals) und Dritter





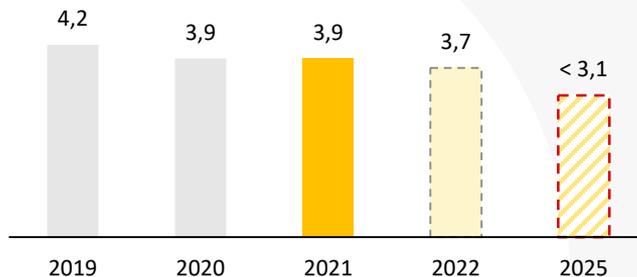
Entwicklung der Unfallrate (LTIFR) und Ziele

2021 konnten wir die Unfallrate wie geplant mit 3,9 auf dem Niveau des Vorjahres halten. Im Durchschnitt führte jeder Arbeitsunfall zu 18,3 Ausfalltagen.

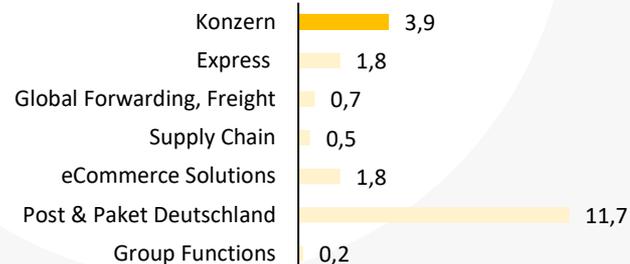
Für 2022 haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, die Unfallrate unabhängig von den anhaltenden Einflüssen der Pandemie auf 3,7 zu senken. Bis 2025 soll die Kennzahl weniger als 3,1 betragen.



Entwicklung Unfallrate (LTIFR)¹



Unfallrate (LTIFR)¹ 2021 nach Divisionen



¹ Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR).



Transport gefährlicher Güter und Materialien

Der Transport gefährlicher Güter und Materialien (Gefahrgut) erfolgt gemäß unseren AGB und ist eine unserer Kompetenzen.

- Kunden müssen Gefahrgut korrekt deklarieren, verpacken und kennzeichnen
- Nur speziell ausgebildete Beschäftigte dürfen mit Gefahrgut umgehen
- Transport und Lagerung von Gefahrgut erfolgen in Übereinstimmung mit geltenden Sicherheitsstandards und Gefahrgutvorschriften¹
- Jede Division hat einen Sicherheitsberater für Gefahrguttransporte (Dangerous Goods Safety Advisor)
- Gefahrgutrichtlinien sind in den jeweiligen Landessprachen vorhanden

¹ Einschließlich IATA, IMDG Code, ADR, RID.



Die Sicherheit unserer Beschäftigten und die Risikominimierung stehen für uns stets an oberster Stelle



Gesundheit und Wohlbefinden

Auch 2021 wurde von der COVID-19-Pandemie dominiert. Die Umsetzung unserer Basis-Gesundheitsprogramme haben wir dennoch fortgesetzt.

COVID-19-Prävention

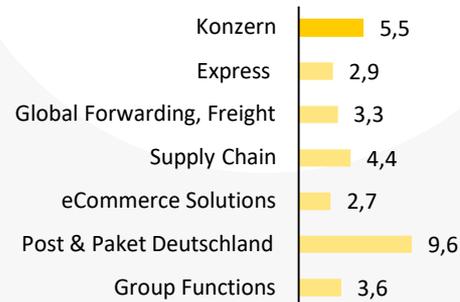
- Impfungen und Testungen an Standorten durchgeführt
- Deutschland: 75.000 Impfungen durchgeführt

Mentale Gesundheit

- Umsetzung von neuen Programmen zur Risikobewertung und Achtsamkeit
- Hotline für Beschäftigte eingerichtet



Krankenstand 2021 (%)



Gesunder Lebensstil

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt
- Deutschland: > 65.000 Initiativen durchgeführt
- Fortlaufende Integration von Gesundheitsinhalten in unsere Certified-Initiative
- Diverse Angebote zum Erhalt oder Steigerung der Fitness auch im Homeoffice

Employee-Benefits-Programm

Angebot für rund 250.000 Beschäftigte und ihre Familien in über 100 Ländern

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



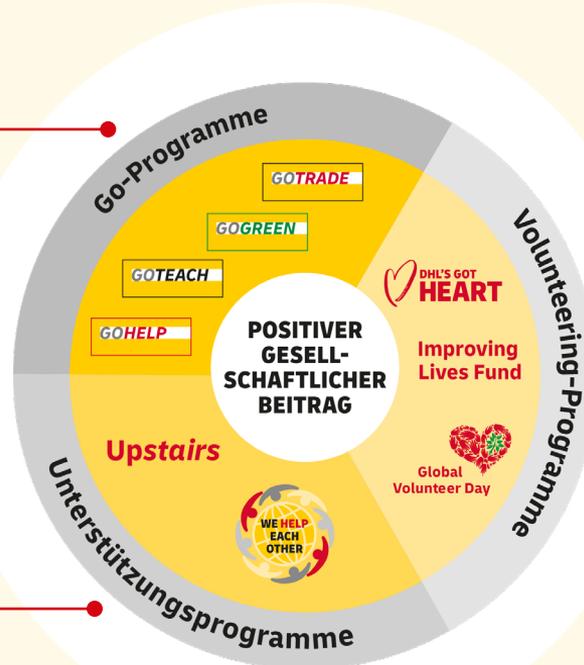
Mit Corporate-Citizenship-Programmen einen gesellschaftlichen Beitrag leisten

Kernkompetenzen nutzen

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

Beschäftigte unterstützen

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



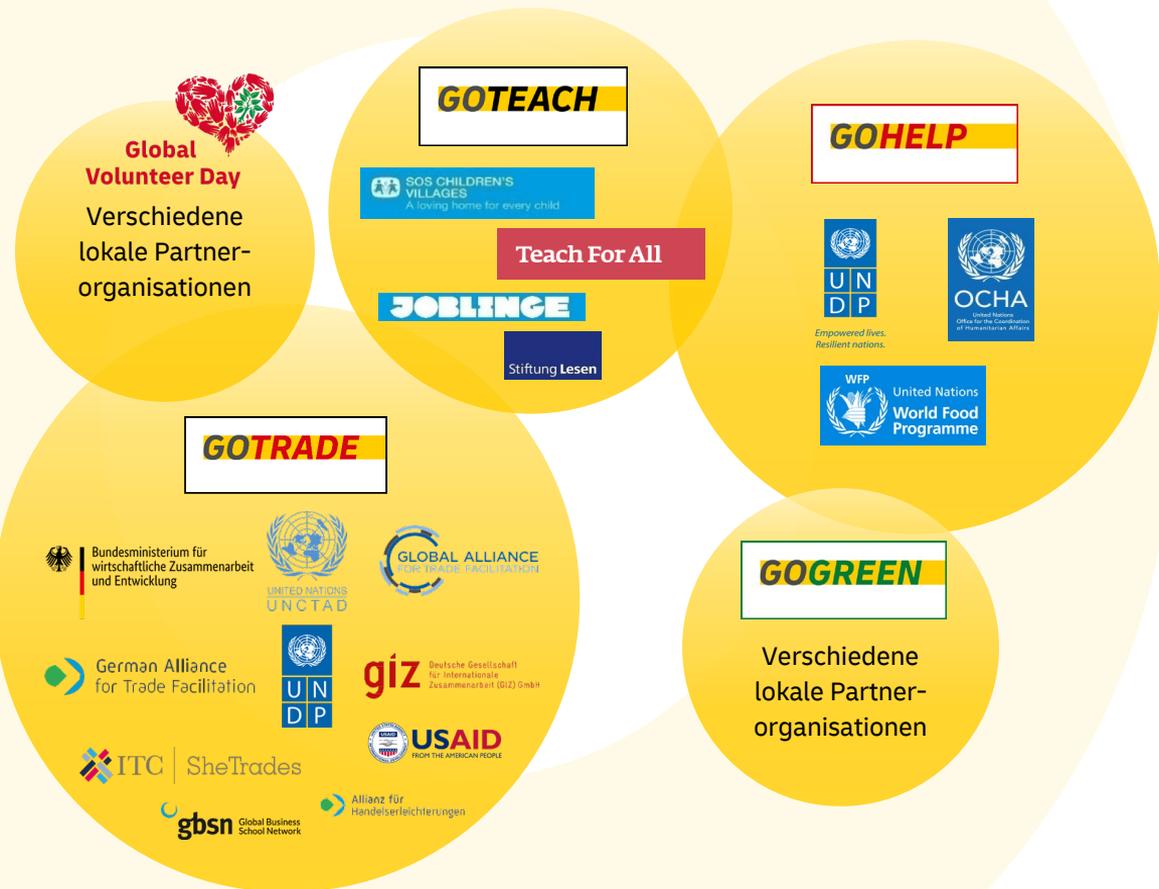
Gesellschaftliches Engagement fördern

- **Global Volunteer Day (GVD)**
Ganzjährig gesellschaftliches Engagement der Beschäftigten lokal ermöglichen
- **Finanzielle Förderung**
Lokale Projekte der Beschäftigten durch den Improving Lives Fund finanziell fördern. Zusätzlich fördern die Divisionen weitere Projekte

Wirkung vor Ort gemeinsam und nachhaltig mit Partnern erzielen

Durch die Zusammenarbeit mit internationalen Partnerorganisationen erzielen wir die bestmögliche Wirkung unserer Maßnahmen und Programme.

Mit unseren Programmen unterstützen wir die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs).



Engagement der Beschäftigten (Volunteering)

Lokale Projekte (GVD)

2021 haben sich 148.000¹ Beschäftigte lokal engagiert

Finanzielle Förderung

Mehr als 100 herausragende Projekte erhielten eine finanzielle Förderung durch den Improving Lives Fund

We Help Each Other (WHEO)

- Zahlreiche Beschäftigte spendeten für Kollegen nach den Flutkatastrophen in Belgien, Deutschland und den Niederlanden
- Rund 500 Beschäftigte erhielten finanzielle Soforthilfe

¹ Davon 70.000 aktiv Beteiligte und 78.000 Spender.



Katastrophenmanagement

In Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen optimieren wir logistische Abläufe nach Naturkatastrophen und sorgen für eine zeitnahe und kostenlose (pro bono) Unterstützung an Flughäfen.

Get Airports Ready For Disaster (GARD)

Verfahren und Notfallpläne entwickeln: Engpässe an Flughäfen bei Hilfslieferungen nach Naturkatastrophen vermeiden

Disaster Response Teams (DRTs)

- Zeitnahe Unterstützung nach Naturkatastrophen
- Übernahme von Logistikaufgaben an Flughäfen
- Koordination des Transports von Hilfsgütern durch humanitäre Organisationen

Hilfsangebote werden auch in Zusammenarbeit mit dem World Food Programme und lokal mit dem Roten Kreuz erbracht.



2021

- DRT-Einsätze in Indonesien und Projekte zur COVID-19-Unterstützung
- Schulungsformate digitalisiert
- Digitale GARD-Workshops in Puerto Rico und Jamaica

Berufschancen verbessern

Wir wollen die Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Menschen verbessern.

- Zusammen mit unseren Partnern unterstützen wir junge Menschen, die wegen Armut, Verlust ihrer Angehörigen oder Flucht in sozio-ökonomisch benachteiligten Verhältnissen leben
- Unsere Beschäftigten vermitteln ihnen nötige Fähigkeiten und bereiten sie auf die Arbeitswelt vor

Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in Deutschland. Bisher konnten rund 17.000 Menschen eingestellt werden, davon 2.000 in 2021.



2021

- > 15.700 junge Menschen in 62 Ländern erreicht
- Kooperation mit Microsoft gestartet: Erfolgreichen Berufsstart in Deutschland ermöglichen #BoostYourSkills

Umwelt schützen

Baumpflanz-Kampagne

- Zum Schutz der Wälder engagieren wir uns gemeinsam mit anerkannten Partnerorganisationen
- Bis 2025 werden wir jährlich eine Million Bäume pflanzen

Certified GoGreen

- Das Engagement unserer Beschäftigten kann einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten
- Wir zertifizieren unsere Beschäftigten zu GoGreen-Experten und binden sie damit in die Umwelt- und Klimaschutzaktivitäten ein



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

Afrika

Biodiversity Project, Madagaskar

Asien/Pazifik

- Reforestation Cooperation Project, Vietnam (bis 2021)
- Semarang, Indonesien

Amerikas

- Michigan Habitat Restoration Project, USA
- Campeche, Mexiko
- Reforestation Project, Nicaragua
- Marianas, Brasilien

GOGREEN



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

[Website](#) 

Wachstum durch Handel fördern

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

Grenzüberschreitenden Handel vereinfachen

- Beschleunigen der Zollabfertigung durch Bereitstellen von Fachwissen
- Verzögerungen an Grenzen und Kosten reduzieren sowie das Export-/Importvolumen erhöhen



Unsere Erfolge seit 2020

- **Insgesamt über 600 Beschäftigte von KMUs geschult**
- **Über 30 Projekte weltweit initiiert**

Zugang zum globalen Markt ermöglichen

Das Potenzial kleiner und mittlerer Unternehmen (KMUs) durch ein Schulungsangebot steigern, z. B. in den Bereichen Logistik, E-Commerce, Regulierungen und Kundentrends



Inhalt

1 ESG¹-ROADMAP

2 UMWELT

3 SOZIALE VERANTWORTUNG

4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

5 WEITERFÜHRENDE LINKS
UND KONTAKT

ESG-Verantwortung und Reporting

Risikomanagement

Compliance

Cybersicherheit

Achtung der Menschenrechte

Konzernrevision

Steuerstrategie

Corporate Public Affairs

Corporate Governance

¹ Environment, Social, Governance.



„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
Deutsche Post DHL Group



Die Ziele der ESG-Roadmap 2030

Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik



Fokus

Logistikbezogene THG-Emissionen reduzieren

Maßnahmen

- Nachhaltige Technologien und Kraftstoffe nutzen
- Straßenflotte elektrifizieren
- Neue Gebäude klimaneutral gestalten
- Nachhaltige Produkte anbieten

Kennzahl

Realisierte Dekarbonisierungseffekte

Bester Arbeitgeber für alle



Fokus

- Engagement der Beschäftigten
- Vielfalt & Inklusion
- Arbeitssicherheit & Gesundheit

Maßnahmen

- Beschäftigte gewinnen und halten
- Chancengleichheit leben
- Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Kennzahlen

- Mitarbeiterengagement
- Anteil Frauen in Führungspositionen
- Unfallrate pro 200.000 Arbeitsstunden

Vertrauenswürdiger und verlässlicher Partner



Fokus

- Compliance: Leistung im Einklang mit Recht und eigenen Werten erbringen
- Cybersicherheit
- Achtung der Menschenrechte

Maßnahmen

- Compliance-relevante Schulungen
- Kompetenz in Cybersicherheit
- Nachhaltige Lieferantenbeziehungen

Kennzahlen

- Anteil gültiger Schulungszertifikate^{1,2}
- Cybersicherheit: Im Aufbau
- Audits mit Bezug zu Menschenrechten

¹ Im mittleren und oberen Management. ² Steuerungsrelevant.

Unsere Ziele auf dem Weg zum Vorbild für Unternehmensführung

Mit unseren Maßnahmen können wir gesetzeskonforme, vertrauenswürdige und transparente Geschäftspraktiken sicherstellen – überall wo wir unser Geschäft ausüben.

Compliance¹

- **Unser Anspruch:** Leistungen im Einklang mit anwendbarem Recht und eigenen Werten erbringen
- **Kennzahl:** Zertifizierungsquote Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management

Cybersicherheit²

- **Unser Anspruch:** Wir wollen zu den Top 25 % in unserer Branche zählen
- **Kennzahl:** Im Aufbau



Menschenrechte achten

- **Unser Anspruch:** Verletzungen der Menschenrechte vermeiden
- **Kennzahl:** Audits mit Bezug zu Menschenrechten

Lieferantenbeziehungen

Unser Anspruch: Nachhaltige und stabile Beziehungen auf Basis des Verhaltenskodex für Lieferanten aufbauen

Transparenz schaffen

Unser Anspruch: Vollständige Integration von ESG-Kennzahlen in Prozesse und Anreizsysteme

¹ Einschließlich Antikorruption und Bestechung. Die Kennzahl ist ab 2022 steuerungs- und vergütungsrelevant. ² Einschließlich Datenschutz.

Verantwortung für ESG-Themen auf Vorstandsebene

Der Vorstand ist das zentrale Entscheidungsgremium auch für die Ausrichtung in der Nachhaltigkeit, während die Divisionen für die Umsetzung verantwortlich sind. Regelmäßig werden die erzielten Fortschritte im Vorstand erörtert. Die Perspektive und Expertise externer Stakeholder wird durch den Sustainability Advisory Council eingebracht.



Stärkung der externen Berichterstattung durch Verknüpfung der Finanz- und ESG-Berichterstattung sowie mehr Transparenz



Geschäftsbericht

Die nichtfinanzielle Erklärung (inklusive EU-Taxonomie) ist Teil des Geschäftsberichts 2021

[Nichtfinanzielle Erklärung](#)



[EU-Taxonomie](#)



ESG-Präsentation

Bündelung aller ESG-relevanten Informationen und erzielten Fortschritte im Geschäftsjahr 2021

[ESG-Präsentation](#)



ESG-Statbook

Enthält alle ESG-Daten ab 2016 sowie die Indexe der Berichtsstandards¹

[ESG Statbook](#)



¹ GRI Standards, Sustainability Accounting Standards Board, TCFD, World Economic Forum.

Chancen- und Risikomanagement schließt auch ESG-bezogene Chancen und Risiken ein

Quartalsweise schätzen Führungskräfte die Auswirkungen künftiger Szenarien ein, bewerten Chancen und Risiken ihrer Bereiche und stellen geplante sowie bereits ergriffene Maßnahmen dar.

- Chancen und Risiken können jederzeit auch ad hoc gemeldet werden
- 2021 erstmalige Berichterstattung gemäß den Empfehlungen der TCFD¹ erfolgt

Einstufung quantitativer Risiken

Eintrittswahrscheinlichkeit (%)



Bedeutung für den Konzern: Niedrig Mittel Hoch

Beurteilung qualitativer Risiken

Eintrittswahrscheinlichkeit (%)



Wesentliche ESG-relevante Risiken 2021

Kategorie	Risiko
Operativ	Risiko operativer Restriktionen aufgrund des Klimawandels
Informationstechnologie	IT-Sicherheitsvorfall
Markt- und kundenspezifisch	Verfügbarkeit von nachhaltigen Flugkraftstoffen ²
Regulierung	<ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Bepreisung • Restriktion von THG-Emissionen
Umwelt, Katastrophen, Epidemien	COVID-19

¹ Task Force on Climate-related Disclosures. ² Sustainable Aviation Fuels (SAF).



TCFD-Analyse identifiziert ausschließlich transitorische Risiken als wesentlich

Erstmals haben wir die Chancen und Risiken aus dem Klimawandel anhand einer Szenario-Analyse nach den Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) bewertet. Es wurden ausschließlich transitorische Risiken als wesentlich identifiziert.

Betrachtete physische¹ Risiken

- **Chronisch:** Belastungen durch Hitze, Zunahme von Niederschlägen, Anstieg des Meeresspiegels, Anstieg der Trockenheit, Belastung durch Brände
- **Akut:** Tropische Stürme, Überflutungen

Betrachtete transitorische² Risiken

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

Ergebnis der Analyse

Keine wesentlichen physischen¹ Risiken

- Standorte haben ein begrenztes Risiko aufgrund von sich verschlechternden Klimaszenarien
- Flexible Geschäftsmodelle ermöglichen uns, Vermögenswerte anzupassen und zu verlagern

Wesentliche transitorische² Risiken identifiziert

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).



Wesentliche transitorische Risiken identifiziert

Das Ergebnis der TCFD-Analyse bestätigt die Ausrichtung unserer Klimaschutzmaßnahmen.

Transitorische Risiken

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

Unsere
Maßnahmen

Grüne Lösungen für klimafreundliche Logistik

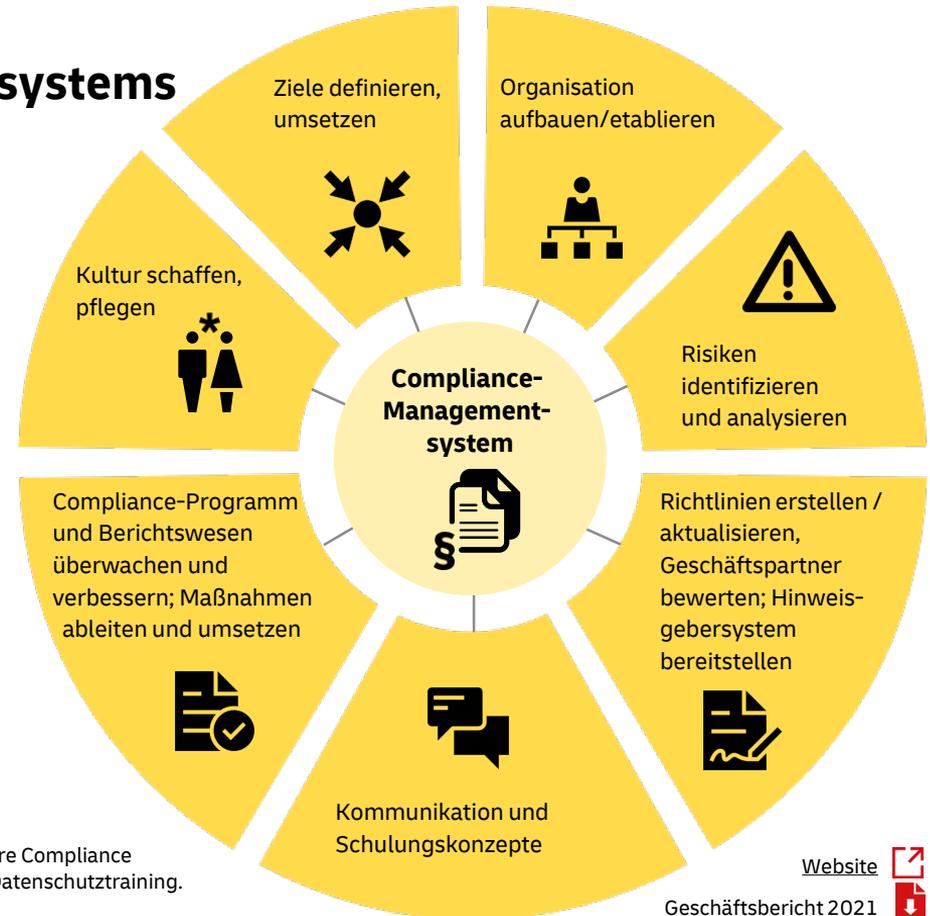


- Bis 2050 logistikbezogene THG-Emissionen auf netto null reduzieren
 - Mittelfristiges Ziel bis 2030: THG-Emissionen auf < 29 Mio. Tonnen CO₂e (inklusive Scope 3) verringern
- Zusätzliche Ausgaben für nachhaltige Technologien und Kraftstoffe, die Elektrifizierung der Flotte in der Abholung und Zustellung sowie für klimaneutrale Gebäude tätigen

Elemente des Compliance-Managementsystems

Ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten gegenüber Beschäftigten und Dritten trägt wesentlich zur Reputation bei und ist Grundlage unseres nachhaltigen Geschäftserfolgs.

- Wir bekennen uns zu den maßgeblichen internationalen Antikorruptionsstandards und -gesetzen und sind Mitglied von PACI¹
- Compliance bei geschäftlichen Aktivitäten sowie im Umgang mit den Beschäftigten ist wesentliche Aufgabe der Führungsgremien des Konzerns
- Compliance-relevante Schulungen² sind für Führungskräfte³ verpflichtend. Kennzahl ist hier die Zertifizierungsquote von Schulungen



¹ Partnering Against Corruption Initiative des Weltwirtschaftsforums. ² Bestehend aus dem Core Compliance Curriculum (Anti-Korruptionstraining, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Datenschutztraining.

³ Im mittleren und oberen Management.

Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik

Wir handeln aus Überzeugung in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und eigenen Richtlinien.

Eindeutige Standards

- Regeln für integres Verhalten sind in unserem Verhaltenskodex definiert und werden in der „Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik“ präzisiert
- Auch der Umgang mit Spenden und Zuwendungen an politische Parteien oder staatliche Einrichtungen ist hierin geregelt. Sie gilt für jede Ebene und alle Beschäftigten im Konzern
- Compliance-Schulung¹ ist modular gestaltet: Je nach Funktion müssen die Beschäftigten alle oder nur einzelne Module absolvieren. Für Führungskräfte ist das vollständige Training verpflichtend

Hinweisgebersystem

- Alle vermuteten Rechtsverstöße oder Verstöße gegen interne Vorgaben oder Richtlinien können jederzeit über diverse Kanäle gemeldet werden
- Meldungen können jederzeit über ein Hinweisgebersystem, Vorgesetzte, Personalabteilungen oder Compliance-Funktion erfolgen
- Dritte können den Verdacht auf Compliance-Verstöße über die Website des Konzerns melden



Diverse Kanäle
für Meldungen

Weltweit rund um
die Uhr erreichbar

> 40 Sprachen

**SEE IT.
SAY IT.
STOP IT!**

¹ Bestehend aus dem Core Compliance Curriculum (Anti-Korruptionstraining, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und dem Datenschutztraining.



Cybersicherheit schützt den Geschäftsbetrieb

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

- Dauerhafte Verfügbarkeit und Handlungssicherheit gewährleisten
- Richtlinien und Verfahren orientieren sich an ISO 27002
- Zentralfunktionen¹ und divisionale Funktionen des Chief Information Security Officer 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 Funktionalität sicher

¹ Konzernrisikomanagement, IT-Revision, Datenschutz und Konzernsicherheit.



ISO 27001
zertifizierte
Rechenzentren

Menschenrechte achten: Unsere Leitlinien und Maßnahmen

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

Die Verantwortung für die Umsetzung der Grundsätze und Leitlinien liegt beim Konzernvorstand.

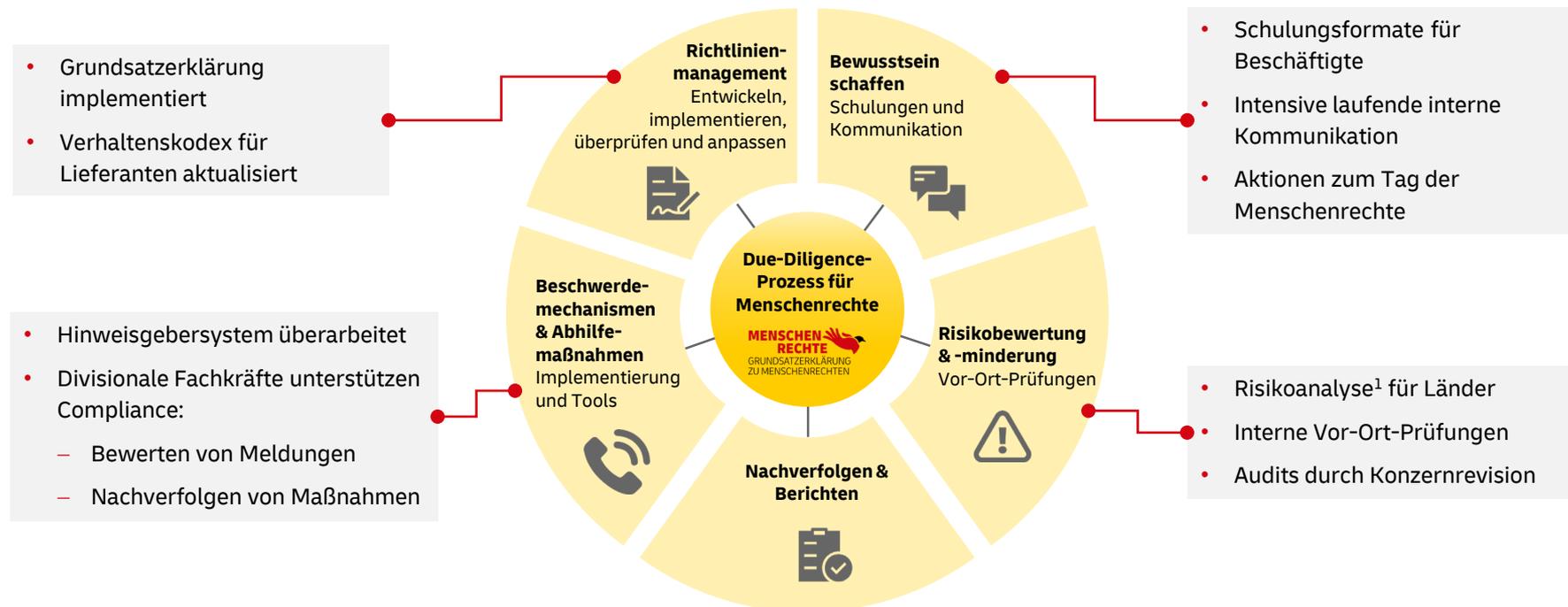
Unsere Maßnahmen

- Mit Schulungen für Menschenrechtsaspekte im Tagesgeschäft sensibilisieren
- Risikobewertung und -minderung durch Vor-Ort-Prüfungen
- Audits der Konzernrevision mit Bezug zu Menschenrechten
- Beschwerdemechanismen und Maßnahmen zur Abhilfe

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



Mit dem Managementsystem die Achtung der Menschenrechte im Konzern umsetzen: Maßnahmen 2021



¹ Basierend auf externen Kriterien von Verisk Maplecroft (Human Rights Index) und Transparency International (Corruption Perceptions Index) sowie Vorschlägen der internationalen Gewerkschaftsbündnisse.

Risikobewertung und -minderung durch Vor-Ort-Prüfungen

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



Aufbau einer nachhaltigen und stabilen Lieferantenbasis

Was wir von unseren Lieferanten und Subunternehmern erwarten

Messbarer Beitrag zur klimaneutralen Logistik

Gezielte Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz mit messbaren Zielen

Beitrag zu unserer sozialen Verantwortung

Transparenz zur Achtung der Menschenrechte und zu Vielfalt und Inklusion bieten

Beitrag zur verantwortungsvollen Unternehmensführung

Proaktive Beteiligung an unseren Due-Diligence-Aktivitäten und ähnliche Aktivitäten im eigenen Lieferantenstamm umsetzen

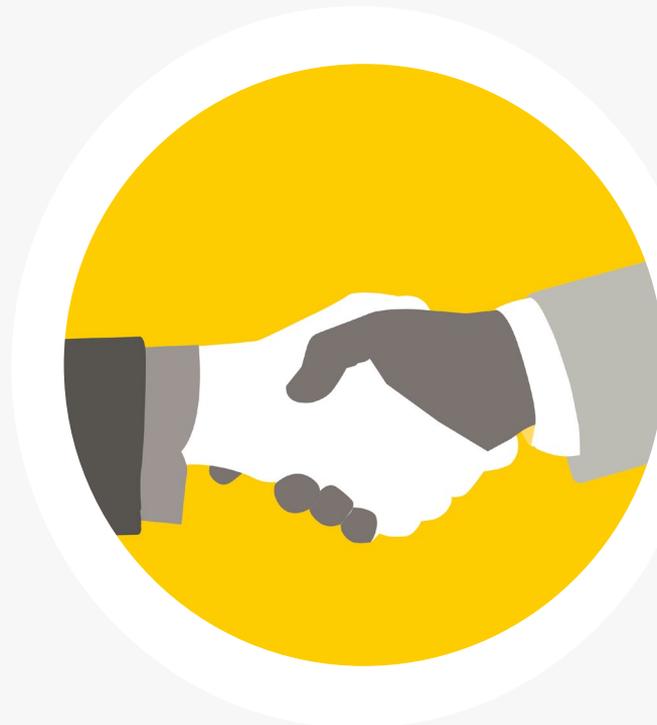
Sensibilisierung und Schulung

- Intensive Kommunikation¹ und Lieferantenbefragung
- Mehrsprachige, interaktive und zertifizierte Schulungen für Lieferanten sowie gezielte Schulungen unserer Beschäftigten

Risikobewertung, Due-Diligence-Prüfung, Überwachung

- Konzernweiter, konsistenter datengestützter Ansatz zur Identifizierung von Ausgabenkategorien und Lieferanten mit hohem Risiko
- Einhalten des Verhaltenskodex für Lieferanten sicherstellen
- Prozess wird durch Bewertungen und Audits unterstützt
- Konsequenzen-Management für Lieferanten, die ein Risiko für den Konzern darstellen könnten

¹ Newsletter, Webcasts.



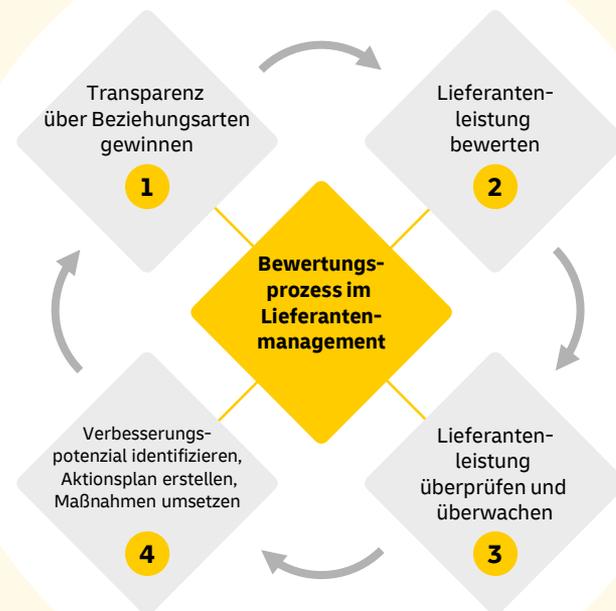
Lieferantenmanagement: Standards über den gesamten Lebenszyklus anheben

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

- Lieferanten und Transportdienstleister mit hohen Umwelt- und Sozialstandards werden gemäß Konzerneinkaufsrichtlinie 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

Erhalten wir konkrete Hinweise darauf, dass ein Lieferant gegen unsere Vereinbarungen oder Bestimmungen verstoßen haben könnte, überprüfen wir den Sachverhalt. Bei Bestätigung wird ein Maßnahmenplan erstellt. Abhängig von der Schwere eines Verstoßes können die Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses reichen.

Unser Vierstufenprozess zur Bewertung von strategischen Partnern



[Verstöße melden](#) 

Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette

Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten¹ setzen wir unsere Werte in der Lieferkette um. Dessen Akzeptanz ist Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit DPDHL Group. Damit verpflichten sich unsere Partner, unsere ethischen und ökologischen Grundsätze zu achten und in ihren Lieferketten umzusetzen.



Kinderarbeit

Keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren



Arbeits- und Gesundheitsschutz

Einhaltung der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen



Vielfalt & Inklusion

Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz



Umwelt

Einhaltung geltender Umweltgesetze, -regelungen und -standards



Vergütung und Arbeitszeiten

Nationale Gesetze, verbindliche Branchenstandards zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten einhalten



Zwangsarbeit

Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei



Datenschutz

Einhalten anwendbarer Gesetze und Regelungen zum Datenschutz



Betriebliche Kontinuität

Vorsorgemaßnahmen für den Fall von Störungen der Geschäftstätigkeit treffen



Vereinigungsfreiheit/ Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten müssen die freie Entscheidung haben, einer Gewerkschaft beizutreten



Bestechung

Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze



Kontinuierliche Verbesserung

Proaktiver Austausch zu innovativen Ideen



Konfliktminerale

Einhalten aller geltenden Gesetze und Due-Diligence-Verpflichtungen

¹ Letztes Update in 2020 erfolgt.



Konzernrevision

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



2021

207 Audits
vor Ort oder virtuell
durchgeführt, davon
19 mit Bezug zur
Achtung von
Menschenrechten

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.

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

Steuern und Sozialabgaben

Mio. €	2020	2021
Ertragssteuerzahlungen	754	1.323
Sonstige betriebl. Steuern	306	322
davon Steuern auf Kapital, Immobilien und Fahrzeuge	132	133
Andere Betriebssteuern	174	189
Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung	2.705	2.921
Gesamt	3.765	4.566



Corporate Public Affairs: 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.

- Seit 2011 melden wir im EU-Transparenzregister und veröffentlichen unsere Ausgaben in den USA
- Seit 2022 ist die Deutsche Post AG im Lobbyregister des Deutschen Bundestages registriert
- Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, im Namen des Unternehmens zu spenden
- Beschäftigte werden aber nicht daran gehindert, im Rahmen geltender Gesetze ihre Rechte auszuüben¹



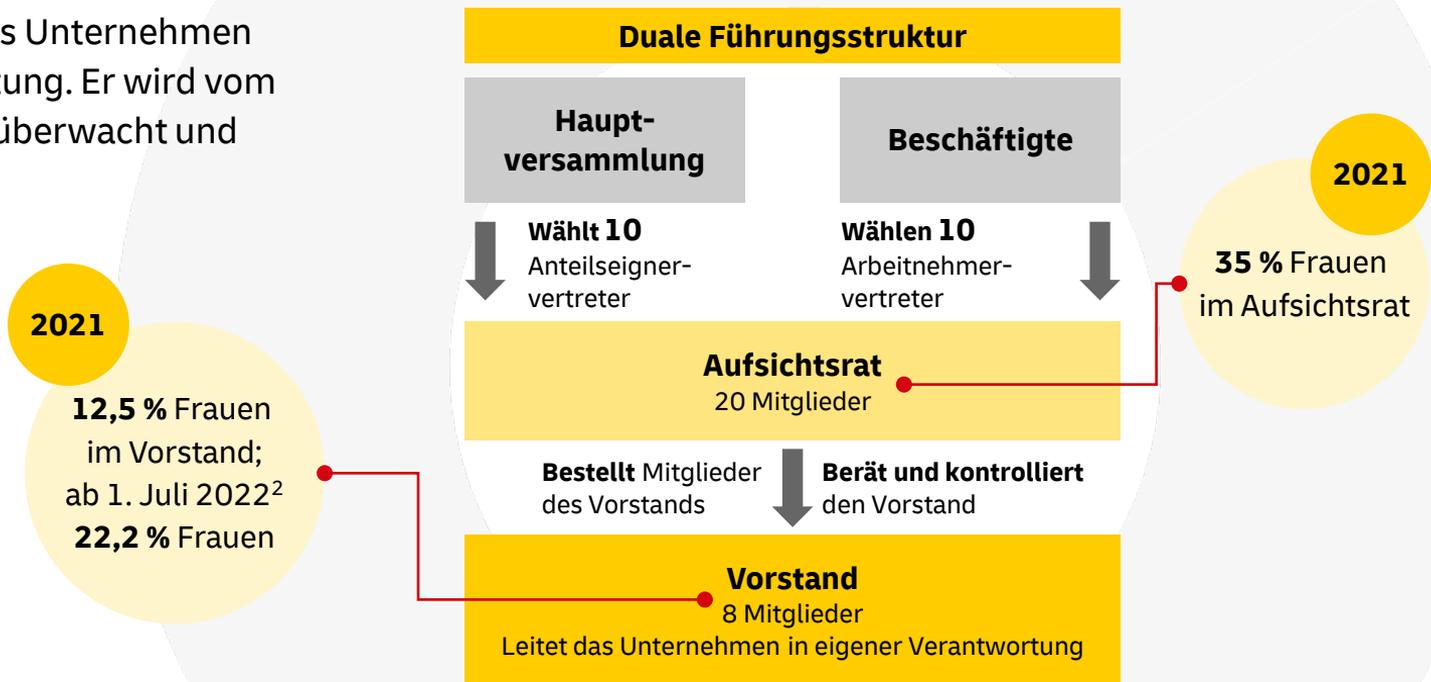
¹ Zum Beispiel in den USA: Organisation sogenannter Political Actions Committees (PACs).

CORPORATE GOVERNANCE



Duales Führungssystem des Konzerns¹

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



¹ Als deutsche börsennotierte Aktiengesellschaft hat die Deutsche Post AG ein duales Führungssystem.

² Ab 1. Juli 2022 wird der Vorstand 9 Vorstandsmitglieder umfassen (siehe Folie 84).

Ziele und Ausschüsse des Aufsichtsrats

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

Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss

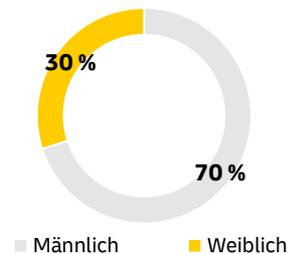
Vorsitz:
Dr. Nikolaus von Bomhard



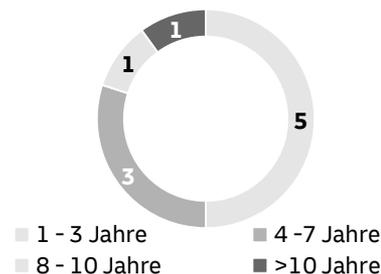
Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglieder	Unabhängigkeit ¹	Geschlecht	Mitgliedschaft		Präsidialausschuss	Finanz- und Prüfungsausschuss	Personalausschuss	Vermittlungsausschuss	Nominierungsausschuss	Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss
			Gesetzlich zu bildender Aufsichtsrat	Vergleichbare Gremien						
Dr. Nikolaus von Bomhard	●	M	1	1	V ²		X	V ²	V ²	V ²
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					X		X
Dr. Jörg Kukies	●	M	1 ³	0	X	X			X	
Simone Menne	●	W	1	2		X				
Lawrence Rosen	●	M	2 ³	1						
Dr. Stefan Schulte	●	M	0	6 ³		V ²				
Prof. Dr.-Ing. Katja Windt	●	W	1	0						

Anteilseignervertreter nach Geschlecht



Amtszeit Anteilseignervertreter



¹ Unabhängigkeitsdefinition Im Sinne von C.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex. ² Vorsitz. ³ Konzernmandat.
ESG-Präsentation 2021 | Bonn | 9. März 2022

Mitglieder des Vorstands



Melanie Kreis

Finanzvorstand (CFO)

- Mitglied seit Okt. 2014
- Bestellt bis Mai 2027



Dr. Frank Appel

Vorstandsvorsitzender (CEO)

- Mitglied seit Nov. 2002
- CEO seit Feb. 2008
- Bestellt bis Mai 2023



Dr. Thomas Ogilvie

Personalvorstand (HR)

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

[Lebensläufe](#) 

[Geschäftsbericht 2021](#) 



John Pearson

CEO
DHL EXPRESS

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



Tim Scharwath

CEO DHL GLOBAL
FORWARDING, FREIGHT

- Mitglied seit Jun. 2017
- Bestellt bis Mai 2025



Oscar de Bok

CEO
DHL SUPPLY CHAIN

- Mitglied seit Okt. 2019
- Bestellt bis Sep. 2027



Ken Allen

CEO
DHL ECOMMERCE SOLUTIONS

- Mitglied seit Feb. 2009
- Bestellt bis Jul. 2022



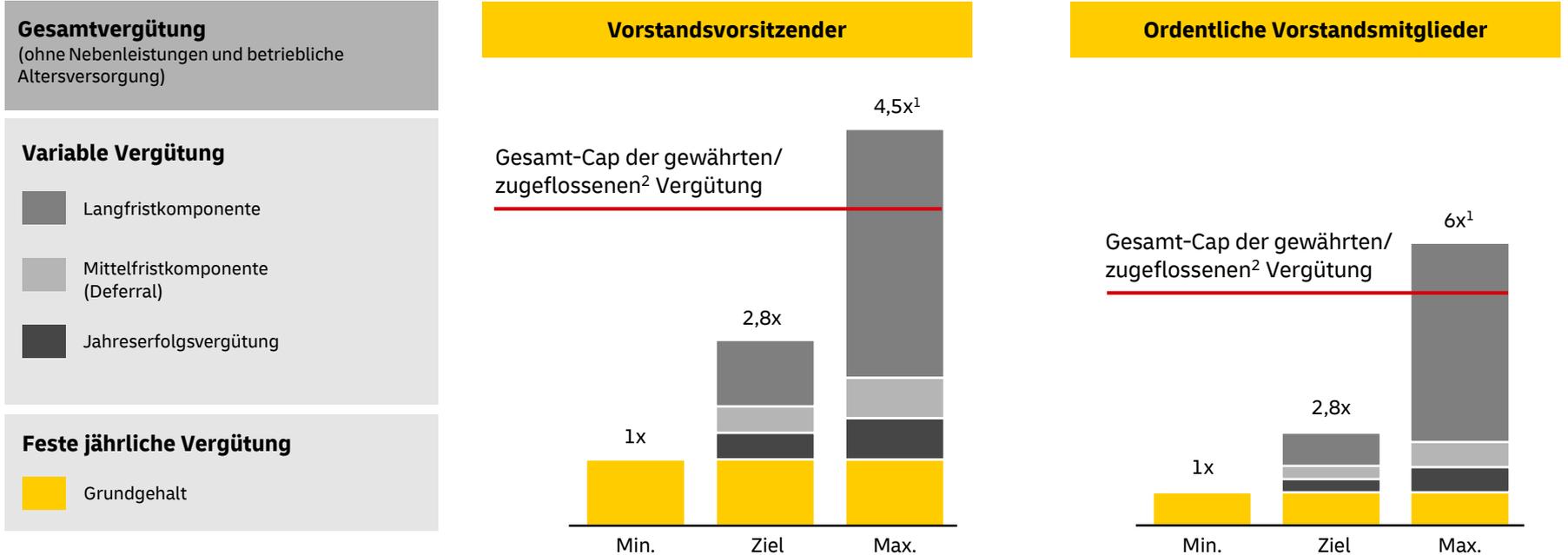
Dr. Tobias Meyer

CEO
POST & PAKET DEUTSCHLAND¹

- Mitglied seit Apr. 2019
- Bestellt bis März 2027

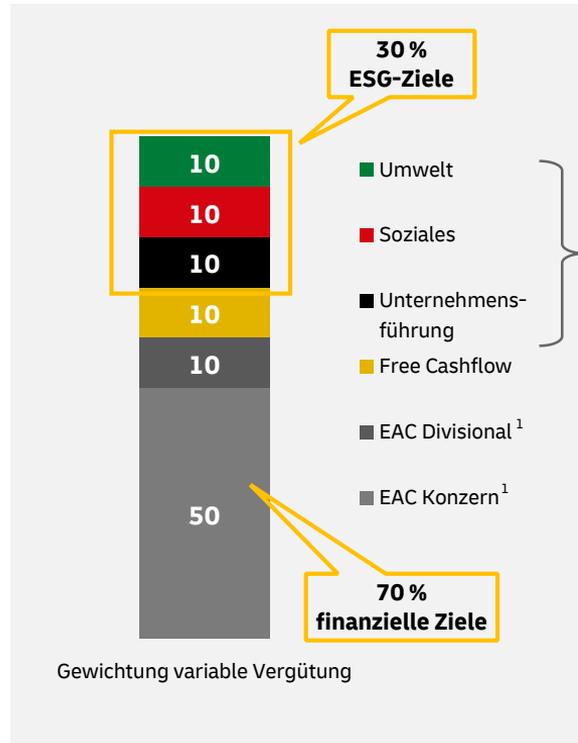
¹ Verantwortung für Global Business Services ab Juli 2022. Vorstandsvorsitz ab 4. Mai 2023. Nikola Hagleitner übernimmt ab 1. Juli 2022 das Vorstandressort Post & Paket Deutschland.

Bandbreite der Vorstandsvergütung 2021



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 (Vorstandsvorsitzender)/ 6,2 (ordentliche Vorstandsmitglieder). ² Ab 2022.

ESG-Ziele vollständig in Vorstandsvergütung 2022 integriert



30 % ESG-Ziele

Umwelt 10 %

Realisierte Dekarbonisierungseffekte

Soziale Verantwortung 10 %

Mitarbeiterengagement konzernweit

Unternehmensführung 10 %

Anteil gültiger Schulungszertifikate
Compliance-Schulung⁴ im mittleren und
oberen Management

Zahlungsplan für Jahreserfolgsvergütung und Mittelfristkomponente²

- 50 % im laufenden Jahr, wenn die Kriterien für die Jahreserfolgsvergütung erreicht wurden
- 50 % der erreichten Jahreserfolgsvergütung werden zwei Jahre später gezahlt³

¹ Die Gewichtung des EAC Konzern beträgt für den Vorstandsvorsitzenden sowie den Finanz- und den Personalvorstand 60 %. Bei den übrigen Vorständen ist das EAC Konzern mit 50 % und das EAC der jeweils verantworteten Division mit 10 % 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.

Langfristkomponente der Vorstandsvergütung

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

Performance gegenüber STOXX Europe 600

Hürden

+10 %

+0 %

+25 %

+20 %

+15 %

+10 %

Anzahl ausübbare SAR

1/6

1/6

1/6

1/6

1/6

1/6

Vergütung des Vorstands – Höchstgrenzen für die Auszahlung der Vergütung

Auszahlungshöchstgrenzen (Gesamt-Cap) für die jährliche Vergütung

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 2021

Einbezogene Vergütungsbestandteile

- Long-Term-Incentive-Plan Tranche 2021
- Deferral aus Jahreserfolgsvergütung 2021
- Sofortanteil Jahreserfolgsvergütung 2021
- Nebenleistungen 2021
- Grundgehalt 2021
- Versorgungsaufwand² 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
- Versorgungsaufwand² 2022

¹ Der Zeitpunkt des Zuflusses der Tranchen ist abhängig vom Zeitpunkt der Ausübung innerhalb der zweijährigen Ausübungsfrist. ² Dienstezeitnaufwand



Inhalt

- 1 ESG¹-ROADMAP
- 2 UMWELT
- 3 SOZIALE VERANTWORTUNG
- 4 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 5 WEITERFÜHRENDE LINKS
UND KONTAKT**

¹ Environment, Social, Governance.

Weiterführende Links und Kontakt

Weiterführende Links

Berichterstattung 2021

-  [Reporting Hub 2021](#)
-  [Nichtfinanzielle Erklärung 2021](#)
-  [Jahresabschluss 2021](#)
-  [Anteilsbesitzliste 2021](#)
-  [ESG Statbook 2021 \(XLSX Download\)](#)
-  [Geschäftsbericht 2021 \(PDF Download\)](#)
-  [Nichtfinanzielle Erklärungen 2017 bis 2019](#)

Weitere Konzern-Websites

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

Zukunft der Logistik

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

Kontakt

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