

NACHHALTIGES WACHSTUM

ESG-FORTSCHRITTSBERICHT 2024





DHL GROUP 2024

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


220
Länder und Territorien



5
Unternehmensbereiche

84 Mrd. €
Umsatz

5,9 Mrd. €
EBIT

3,0 Mrd. €
Free Cashflow

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

 Größter Postdienstleister Europas, Marktführer im deutschen Briefmarkt


UNTERNEHMENSBEREICHE

Express

Eilige Dokumente und Waren zeitgenau von Tür zu Tür befördern

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

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

Global Forwarding, Freight

Speditionsleistungen für Luft-/Seefracht und im Landverkehr makeln

Luftfracht (Export)
1,785 Mio. Tonnen
jährlich

Seefracht
3,314 Mio. TEU⁴
jährlich

Supply Chain

Maßgeschneiderte Logistikdienstleistungen und Lieferkettenlösungen

Lagerhaltung
~17 Mio. m²
Lager-/Betriebsfläche⁵

eCommerce

Nationaler Pakettransport in Europa, USA, Asien⁶

Pakettransport
> 1,7 Mrd. Pakete
jährlich

Post & Paket Deutschland

Dokumente und warentragende Sendungen transportieren, sortieren und zustellen

Briefmarkt
42 Mio. Briefe
je Werktag

Paketmarkt
6,7 Mio. Pakete
je Werktag

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

NACHHALTIGKEIT 2024

GRÜNE LOGISTIK



Luftflotte	299	Flugzeuge
Straßenflotte	121.850	Fahrzeuge
davon	42.004	E-Fahrzeuge
Fahrräder	3.200	Fahrräder
	13.000	E-Trikes
	4.100	E-Bikes
THG-Emissionen	33,77	Mio. t CO ₂ e

Hebel zur Dekarbonisierung

- Nachhaltige Kraftstoffe
- Elektrifizierung der Abhol- und Zustellflotte
- Alle neuen Gebäude CO₂-neutral betreiben



3

BESTER ARBEITGEBER



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

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



VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN



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

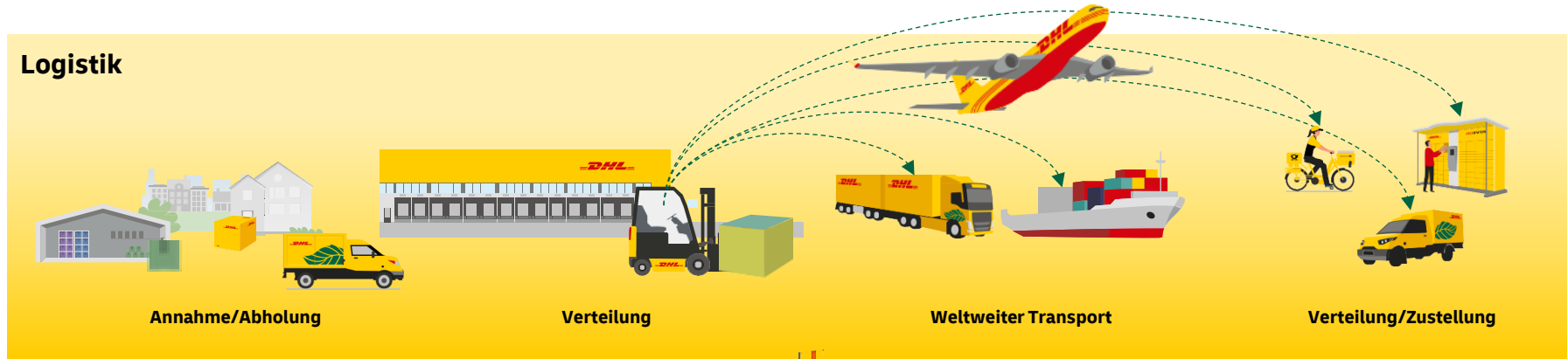
- DHL Group ist ein vertrauenswürdiger Partner und betreibt das Geschäft im Einklang mit Recht und eigenen Werten.



GESCHÄFTSMODELL UND VORGELAGERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Logistik



Lagerhaltung

Unternehmensbereich Supply Chain



Vorgelagerte Wertschöpfungskette



Investitionsgüter



Erworbene Waren und Dienstleistungen



Tätigkeiten im Zusammenhang mit Kraftstoffen und Energie



Vorgelagerter Transport und Vertrieb



Geschäftsreisen/ Pendelverkehre der Beschäftigten

INHALT – NAVIGATION



**Strategie, Werte
und Ziele**



**Grüne Logistik
erster Wahl**



**Arbeitgeber
erster Wahl**



**Vertrauenswürdiges
Unternehmen**



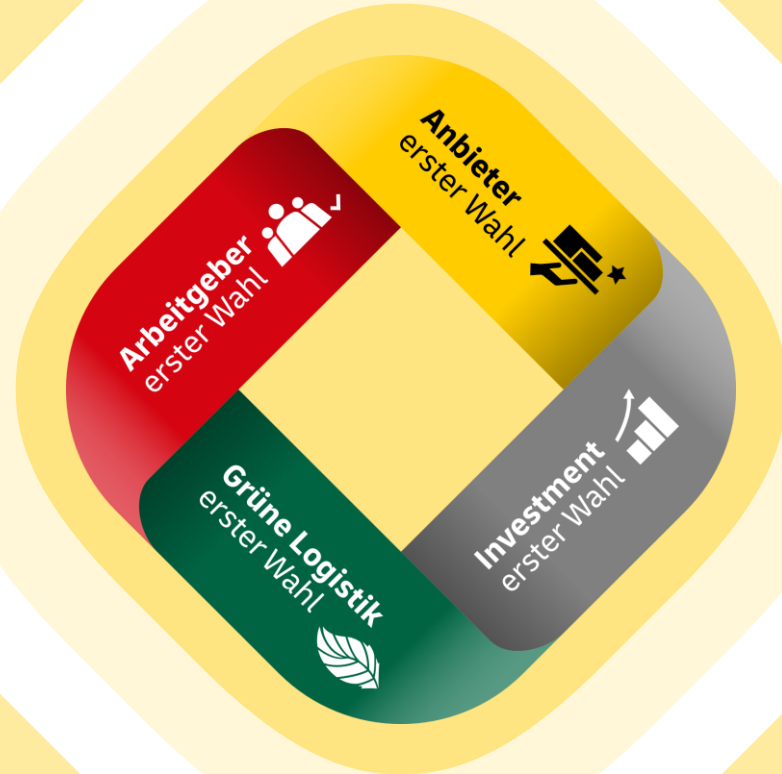
STRATEGIE, WERTE, ZIELE



STRATEGIE 2030

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

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





DHL STÄRKT DIE ZIELDIMENSIONEN

Sicherer und gesunder Arbeitsplatz

Inklusive, leistungsorientierte Unternehmenskultur

Großartige Mitarbeitende, bestes Team

→ Arbeitgeber erster Wahl

Erstklassiges Kundenerlebnis

Herausragende Qualität jeden Tag

Partner für den Erfolg der Kunden

Vorreiter bei CO₂-reduzierter Logistik

Führendes Angebot für grüne Lösungen

Anerkannte und effektive Maßnahmen zur Emissionsreduktion

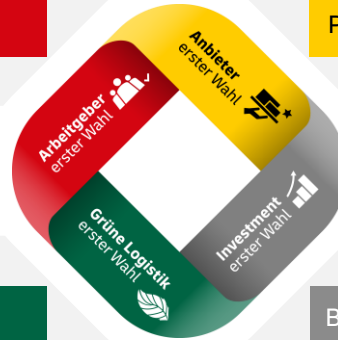
→ Grüne Logistik erster Wahl

Beschleunigtes profitables Wachstum

Zuverlässigkeit und Resilienz

Attraktive Rendite für Aktionäre

→ Vertrauenswürdiges Unternehmen





MASSNAHMEN UND KENNZAHLEN ZUR STEUERUNG

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



Grüne Logistik erster Wahl
**Logistikbezogene
THG-Emissionen reduzieren**

- Anteil nachhaltiger Kraftstoffe in der Luft- und Seefracht sowie im Straßentransport steigern
- Elektrifizierung der Abhol- und Zustellflotte
- Neue eigene Gebäude durch Einsatz alternativer Technologien CO₂-neutral betreiben
- CO₂-reduzierte Produkte anbieten

- Logistikbezogene THG-Emissionen
Ziel 2030: < 29 Mio. t CO₂e; **Ziel 2050:** netto null
- Realisierte Dekarbonisierungseffekte¹
Ziel 2025: Reduktion von 2.000 kt CO₂e



Arbeitgeber erster Wahl
**Gesundes und sicheres
Arbeitsumfeld gestalten**

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

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



Vertrauenswürdiges Unternehmen
**Vorbild für gute
Unternehmensführung**

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

- Externes Cybersicherheits-Rating¹
Ziel 2025: ≥ 710 von 820 Punkten
- Anteil gültiger Zertifikate Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management
Ziel 2025: ≥ 98 %



KONZERNSTRATEGIE 2010 BIS 2030

2010-2015

Unlocking
our Potential
STRATEGY 2015



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

2015-2020

 STRATEGY 2020
Focus. Connect. Grow.

- 2015** Certified-Schulungskonzept vermittelt Beschäftigten Strategie, Unternehmenskultur und Werte
- 2016** Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen¹ erstmals berücksichtigt
- 2017** Klimaschutzziel gesetzt: netto null THG-Emissionen bis 2050

2020-2025

 STRATEGIE 2025
Spitzenleistungen in einer digitalen Welt

- 2019** Langfristige Wertschöpfung auf Nachhaltigkeit ausgerichtet
- 2021** Launch der ESG²-Roadmap
 - Neue Klimaschutzziele gesetzt
 - Integration der ESG-Kennzahlen in Finanzsysteme
 - ESG-Kennzahlen in Vorstandsvergütung einbezogen

2030



Strategie 2030
Nachhaltiges Wachstum beschleunigen

- 2024** „Grüne Logistik erster Wahl“ wird vierte Zieldimension in Konzernstrategie
- Vollständige Integration der ESG-Roadmap in die Konzernstrategie stärkt das Engagement für Nachhaltigkeit



MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

CORPORATE CENTER



Dr. Tobias Meyer
Vorstandsvorsitz
Global Business Services
Mitglied seit Apr. 2019
Bestellt bis Mrz. 2027



Melanie Kreis
Finanzen
Mitglied seit Okt. 2014
Bestellt bis Mai 2027



Dr. Thomas Ogilvie
Personal
Mitglied seit Sep. 2017
Bestellt bis Aug. 2030

UNTERNEHMENSBEREICHE



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



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



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



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



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



RELEVANTE GREMIEN FÜR NACHHALTIGKEITSASPEKTE

VORSTAND

Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Aufsichtsrat
Kontrolle & Beratung

Strategie & Steuerung

Sustainability Steering Board

Laufende Kontrolle der Nachhaltigkeitsagenda

Vorsitz: CEO¹

Nachhaltigkeitsbeirat (SAC)

Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik

Operations Board

Klima- und Umweltschutz
Arbeitsschutz

Vorsitz: CEO¹

Global Commercial Board

Nachhaltige Produktpalette (GoGreen Plus)

Vorsitz: EXP¹

Thematische Verantwortung

HR Board

Arbeitnehmerbelange
Achtung der Menschenrechte

Vorsitz: CHRO¹

Global Business Services Board

Procurement
Real Estate
Mobility

Vorsitz: CEO¹

IT Board

Cybersicherheit
Datenschutz
IT-Systeme

Vorsitz: CEO¹

Berichterstattung & Controlling

Finance Board

Kennzahlen
Planung
Chancen-/ Risikobewertung
Wesentlichkeitsanalyse
Berichterstattung

Vorsitz: CFO¹

Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss

Finanz- und Prüfungsausschuss

Personalausschuss

Thematische Gremien

Clean Operations Working Group
OHS Committee

Steering Committee
Commercialization Taskforce

LkSG² Council
DEIB³ Board
H&W⁴ Forum
Certified Board

Information Security Committee
Service Management Committee

ESG Change Board
Risk Committee

Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen



INTERNATIONALE PRINZIPIEN DER NACHHALTIGKEIT DURCH RICHTLINIEN IM KONZERN VERANKERT

Anerkannte Nachhaltigkeitsstandards



10 Prinzipien
des
UN Global
Compact

DHL Group achtet

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

Verankert durch die Verhaltenskodizes



Präzisiert in Konzernrichtlinien

- Umwelt- und Energierichtlinie
- Grundsaterklärung zu Menschenrechten
- DEIB Statement¹
- Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Erklärung zu Gesundheit und Wohlbefinden
- Grundsaterklärung zur Vermeidung von Korruption
- Cybersicherheits-Richtlinie
- Datenschutzrichtlinie

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



ZIELE DER VEREINTEN NATIONEN UNTERSTÜTZEN

DHL Group leistet zu sechs Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen¹ einen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung.





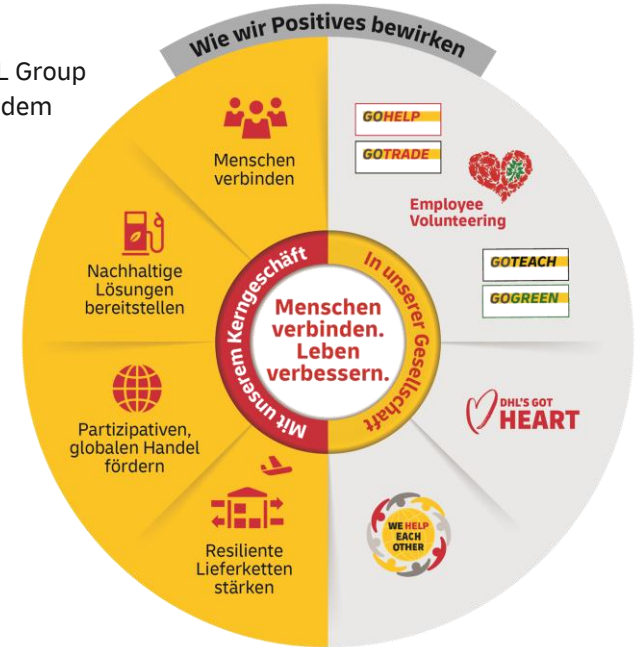
GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERT SCHAFFEN

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

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

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

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



Wheel of Purpose

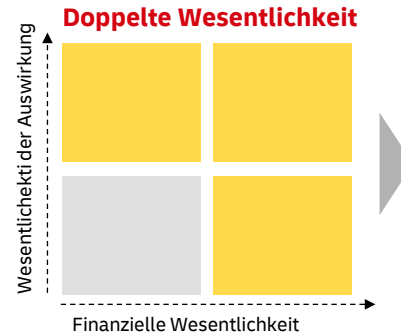


PRINZIP DER DOPPELTEN WESENTLICHKEIT

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

DOPPELTE WESENTLICHKEIT NACH ESRS¹

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



Folgende Themen sind danach wesentlich für DHL Group

- E1 Klimawandel
- S1 Arbeitskräfte des Unternehmens
- S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- G1 Unternehmensführung
- Cybersicherheit (unternehmensspezifisch)
- Regelmäßig überprüfen Vorstand und Aufsichtsrat die wesentlichen Themen in der Nachhaltigkeit.

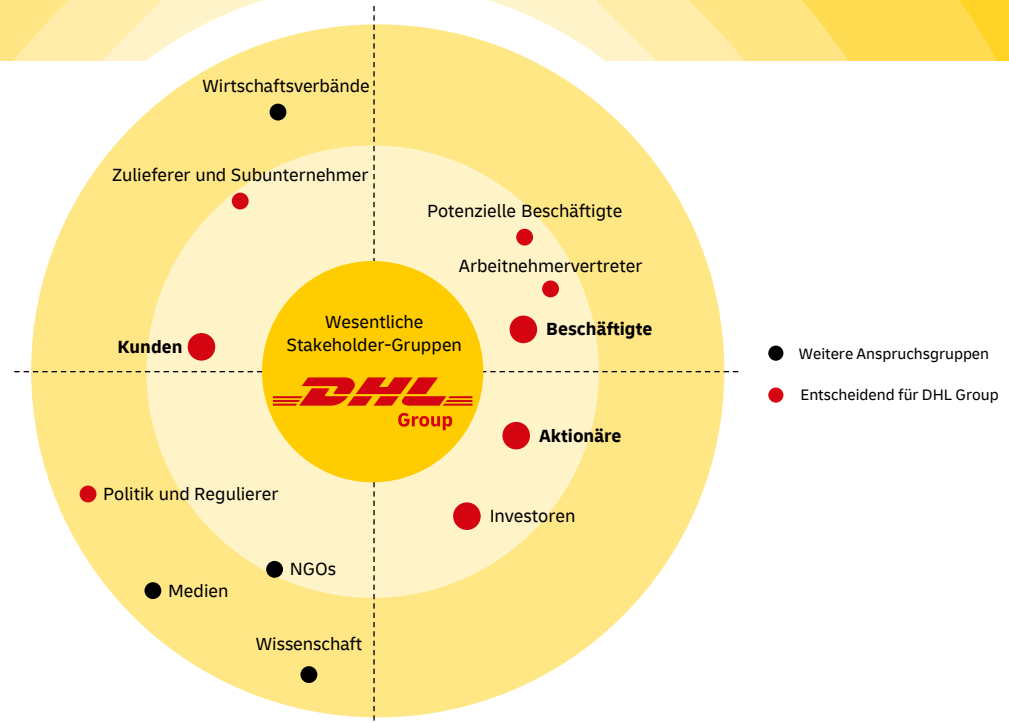


IM DIALOG MIT DEN STAKEHOLDERN

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

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

Der [7 Nachhaltigkeitsbeirat](#) bringt kontinuierlich die externe Perspektive und Expertise ein. Das Gremium ist mit acht Fachleuten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik besetzt.





NACHHALTIGKEITSLAISTUNG WIRD POSITIV BEWERTET

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

INVESTOREN

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



FTSE4Good



KUNDEN

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



GRÜNE LOGISTIK

ERSTER WAHL



GRÜNE LOGISTIK

ERSTER WAHL

”

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

DR. TOBIAS MEYER

Vorstandsvorsitzender,
Mitglied des Vorstands Global Business Services





KONZERNRICHTLINIEN, STANDARDS ZUR BERECHNUNG VON THG-EMISSIONEN UND PARTNERSCHAFTEN

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

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

Standards zur Berechnung von THG-Emissionen

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

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

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



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

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

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

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

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



ZIELE ZUR DEKARBONISIERUNG





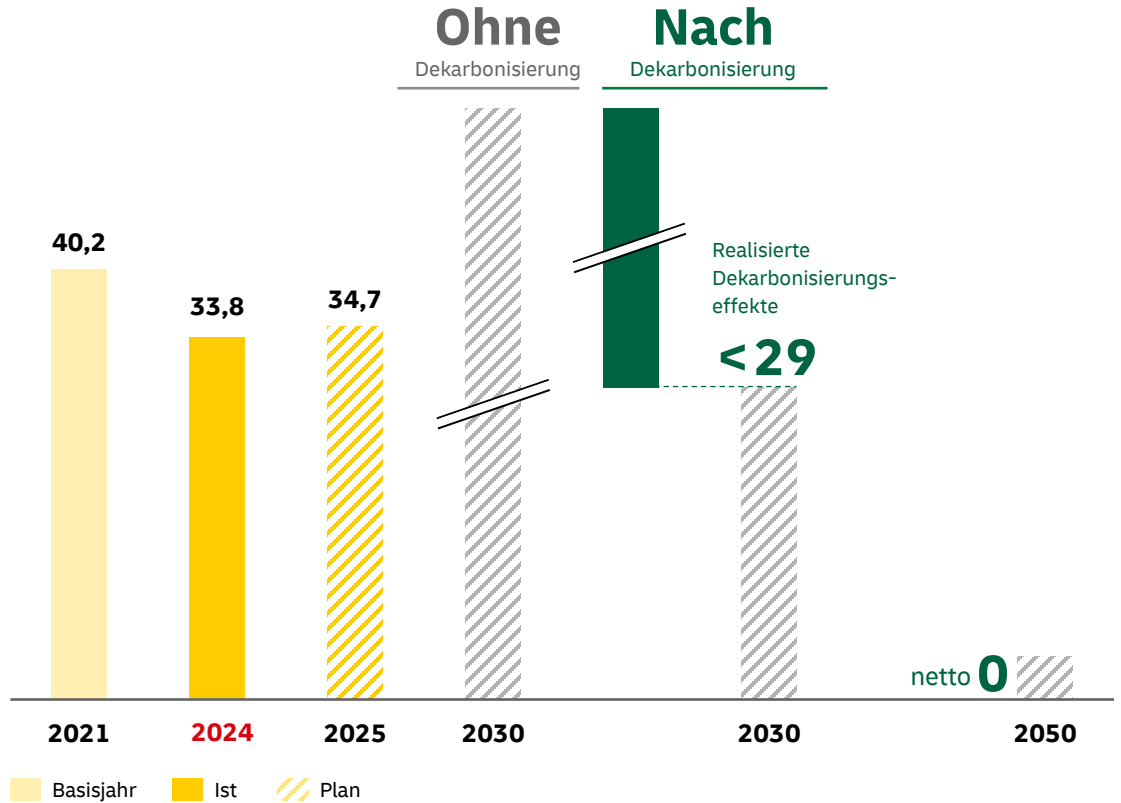
LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN REDUZIEREN

Mio. t CO₂e

DER WEG ZUR DEKARBONISIERUNG

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

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





MASSNAHMENPAKET ZUR DEKARBONISIERUNG

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

Mit diesen Maßnahmen will der Konzern das mittelfristige Dekarbonisierungsziel erreichen, die logistikbezogenen THG-Emissionen auf < 29 Mio. t CO₂e bis 2030 zu senken.

AMBITIONEN 2030

30 %

Anteil nachhaltiger Kraftstoffe
in Luft- und Seefracht, Straßentransport



66 %

E-Fahrzeuge
in Abholung und Zustellung



Alle

neuen eigenen Gebäude
CO₂-neutral betreiben



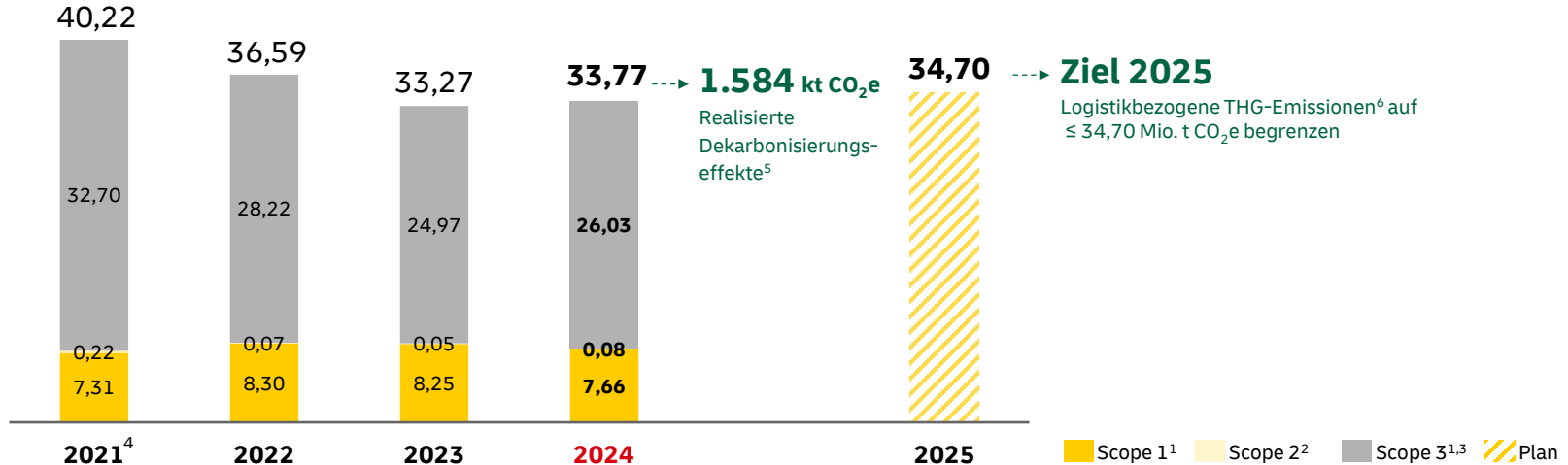


ENTWICKLUNG DER THG-EMISSIONEN

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

LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN⁵ (WELL-TO-WHEEL)

Mio. t CO₂e



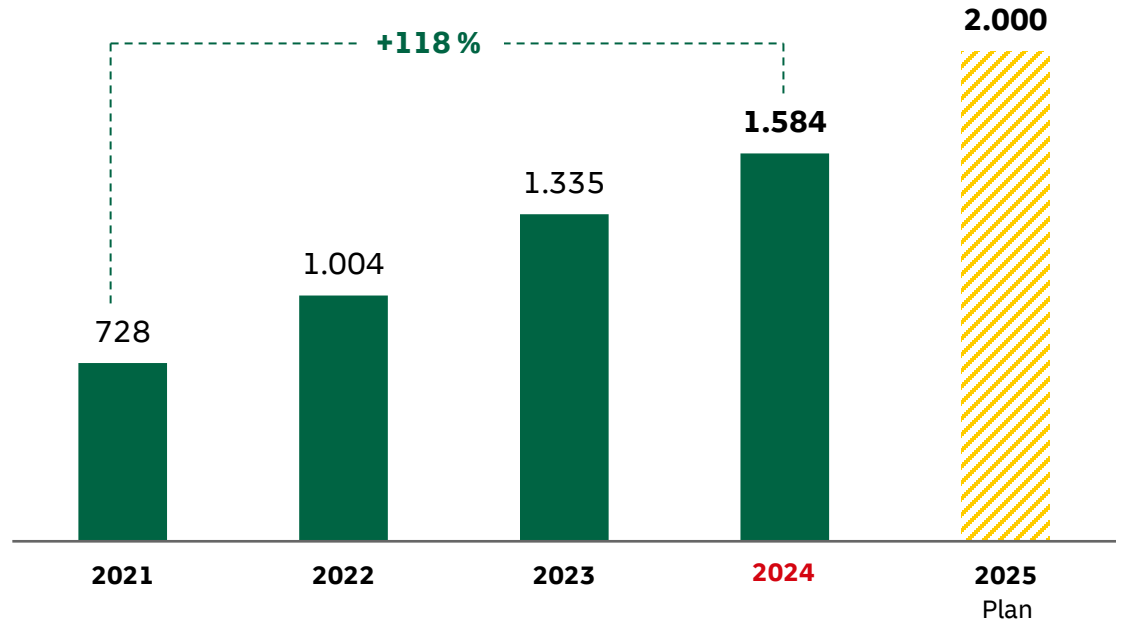


ENTWICKLUNG DER REALISIERTEN DEKARBONISIERUNGSEFFEKTE

kt CO₂e

REALISIERTE DEKARBONISIERUNGS- EFFEKTE

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





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

Mio. t CO₂e

SCOPE-3- THG-EMISSIONEN

Die THG-Emissionen der Transportpartner (Scope 3) werden in die Maßnahmen und Steuerung einbezogen.

Die GHG-Protocol-Kategorien 3, 4 und 6 werden in den logistikbezogenen THG-Emissionen und in den Zielen berücksichtigt.

Logistikbezogen

Transportleistungen 24,18

Geschäftsreisen 0,08

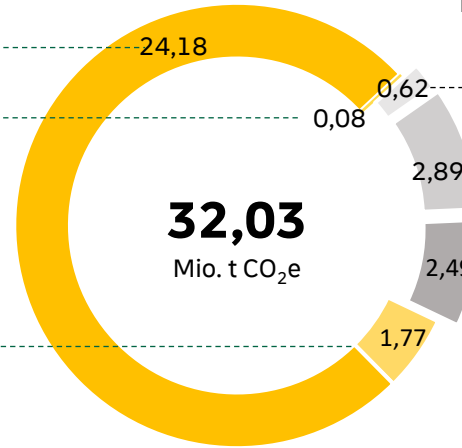
Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten 1,77

Nicht logistikbezogen

Pendelverkehre der Beschäftigten 0,62

Erworbene Produkte und Leistungen 2,89

Anlagegüter 2,49



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

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



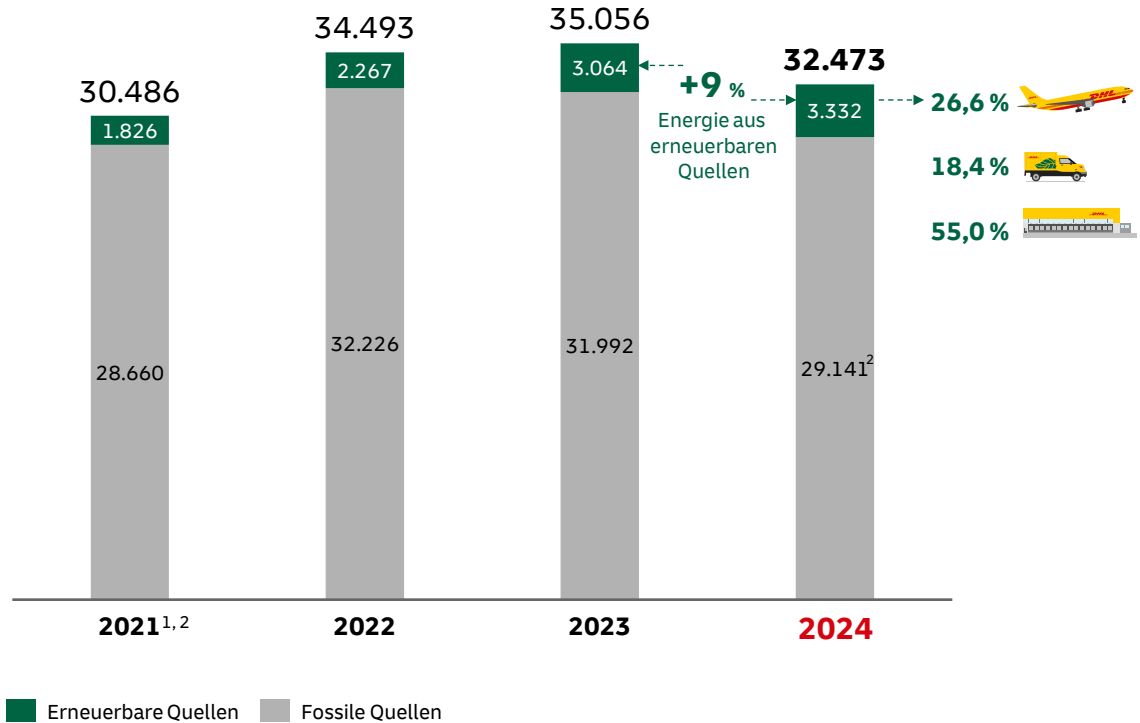
ENERGIEVERBRAUCH SCOPES 1 UND 2

GWh

NACHHALTIGE KRAFTSTOFFE NUTZEN

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

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



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



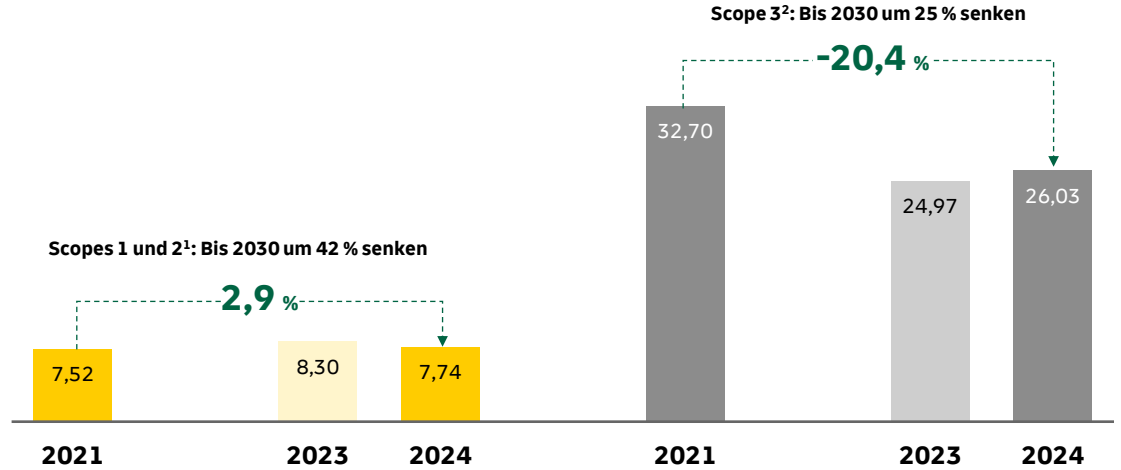
FORTSCHRITT GEGENÜBER DEM BASISJAHR 2021

Mio. t CO₂e

NACHHALTIGE ANLEIHE

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

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



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

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

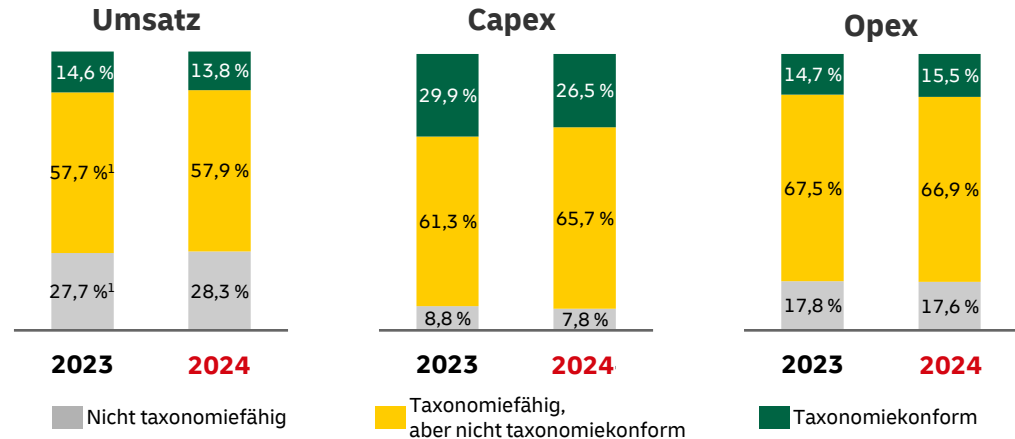


EU-TAXONOMIE: KLASSIFIZIERUNGSSYSTEM ZUR BEWERTUNG DER NACHHALTIGKEIT DER AKTIVITÄTEN VON UNTERNEHMEN

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

Beispiele von DHL Group:

- Fehlende Wirtschaftsaktivitäten: Der Umsatz des Unternehmensbereichs Supply Chain wird in der EU-Taxonomie nicht berücksichtigt und kann daher nicht bewertet werden.
- Viele Kriterien der EU-Taxonomie sind nicht außerhalb der Europäischen Union anwendbar.



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



6.19 Personen- und Frachtluftverkehr: Trotz Einsatz von SAF¹ keine Konformität aufgrund ex-post nicht erbringbarer Nachweise über Nichtverwendung bestimmter Stoffe in der Flugzeugproduktion.

6.20 Bodenabfertigungsdienste im Luftverkehr: E-Fahrzeuge² zur Unterstützung der Bodenabfertigung sind teilweise konform.

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

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

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

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

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

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

6.15 Infrastruktur für einen CO₂-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr: Vor allem für Neubauten³ außerhalb der EU konnte aufgrund fehlender Referenzstandards keine Konformität nachgewiesen werden.





GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

DEKARBONISIERUNGSMASSNAHMEN



**Nachhaltige
Kraftstoffe
einsetzen**



**Abholung und
Zustellung
elektrifizieren**



**Gebäude
CO₂-neutral
betreiben**



**Nachhaltige
Produkte
anbieten**

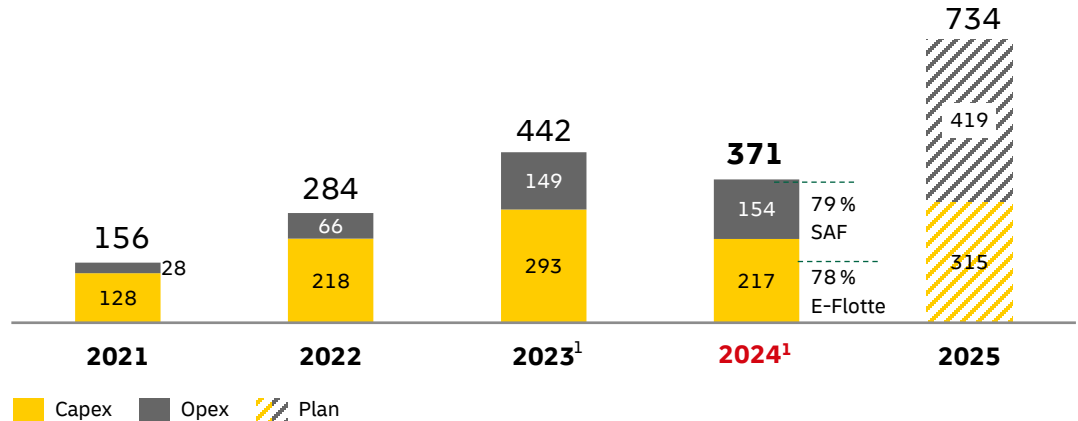


AUSGABEN FÜR DEKARBONISIERUNG

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

ZUSÄTZLICHE AUSGABEN FÜR DEKARBONISIERUNG

Mio. €



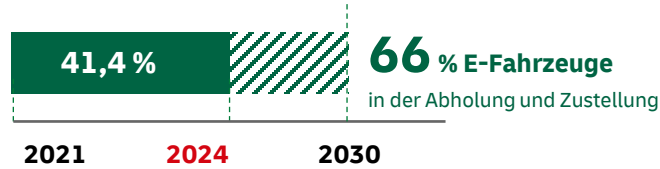
2024 Mehrkosten für Dekarbonisierung gesenkt

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

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



FORTSCHRITT GEGENÜBER DER 2030-AMBITION

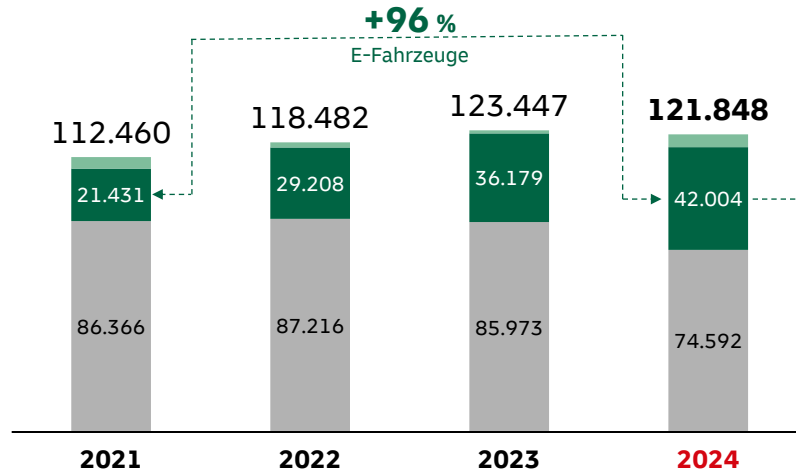


20.300 Fahrräder
davon
13.000 E-Trikes
4.100 E-Bikes

FAHRZEUGFLOTTE ELEKTRIFIZIEREN

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

ANTRIEBSARTEN IN DER FAHRZEUGFLOTTE



39.129
E-Fahrzeuge in der
Abholung und Zustellung



■ Konventionelle Antriebe ■ E-Fahrzeuge ■ Weitere alternative Antriebe



GEBÄUDE CO₂-NEUTRAL BETREIBEN

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

Seit 2021 werden alle neuen eigenen Gebäude durch den Einsatz von Technologien und Maßnahmen CO₂-neutral^{1, 2} betrieben.



12.114

Standorte weltweit

95 %
Strom aus
erneuerbaren
Quellen²

61 %
Energie aus
erneuerbaren
Quellen²

59 %
zertifizierte
Standorte³
(ISO 14001
und 50001)

1 %
Anteil an
logistikbezogenen
THG-Emissionen

GEBÄUDE CO₂-NEUTRAL BETREIBEN: 20 STANDARD-MASSNAHMEN



Umwelt

- Biodiversität
- Regenwassernutzung
- Wassersparende Geräte

Elektrizität

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

Gebäudeautomation und Messtechnik

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

Energie aus erneuerbaren Quellen

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

Effiziente Beleuchtung

- LED-Beleuchtung mit intelligentem Steuerungssystem
- Vertikale Oberlichter

Heizung und Kühlung

- Effiziente Wärmepumpen (HLK²)
- Natürliche Belüftung, automatische Steuerung
- Sonnenschutz/Verschattung
- Effiziente Torabdichtungen
- Schnellauftore





NACHHALTIGE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

Die GoGreen-Plus-Produktpalette ermöglicht Dekarbonisierung statt Kompensation.

Transparenz durch Carbon Reports

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

Optimierung der Lieferkette

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



Nachhaltige Kraftstoffe und Technologien

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

Insetting mit GoGreen-Plus-Produkten

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



Luftfracht



Seefracht



Straßentransport

Lösungen für den direkten Einsatz vor Ort



Lösungen für Lagerhaltung



Zielgerichtete Transporte



EMISSIONSBERICHT: DAS GOGREEN DASHBOARD

TRANSPARENZ VIA EMISSIONSBERICHT

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



Self-Service Reporting

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

Konformität mit Standards

Abgestimmt auf ISO 14083 und das Rahmenwerk des GLEC¹

Visualisierung der Daten

Verschiedene Darstellungsformen der Daten

Individualisierung

Filter nutzen oder interaktive Grafiken, Berichte zusammenstellen

Ausführliche Berichte

Wesentliche Emissionsdaten und Aufschlüsselungen enthalten

Aktualität

Daten werden monatlich aktualisiert, Zeiträume anpassbar

Exportfunktion

Berichte und Tabellen in diversen Formaten exportierbar



GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

DEKARBONISIERUNG IN DEN UNTERNEHMENSBEREICHEN



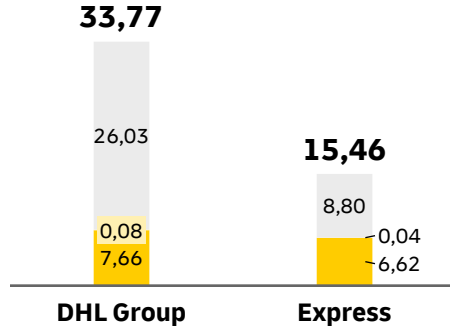
EXPRESS

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



LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO₂e



Scope 1 Scope 2 Scope 3

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



TDI
(Großkunden)

- Flexible CO₂e-Reduktion und Abrechnungsmöglichkeiten



TDI
(Basismodell)

- Standard-Reduktionsmöglichkeiten CO₂e: 30 % / 50 % / 70 %



TDI
(MyDHL+)

- Buchung über die Plattform MyDHL+
- Standard-Reduktion 30 % CO₂e



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



Direkte Dekarbonisierung



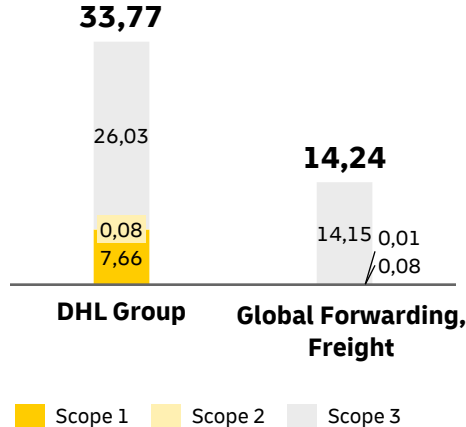
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT

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



LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO₂e



GOGREEN-PLUS-PRODUKTE

Global Forwarding



Air

- Nutzung nachhaltiger Flugkraftstoffe (SAF)
- CO₂e-Reduktion von bis 85 % möglich (4 Stufen)



Ocean

LCL, FCL¹

- Reeder nutzen nachhaltige Schiffskraftstoffe (SMF)
- CO₂e-Reduktion von bis 85 % möglich (4 Reduktionsstufen)
- LCL: Für Kunden mit SBTi-Ziel kostenlos

Freight



**EUROCONNECT
EURAPID**

**EUROLINE
EASYPALLET**

- Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe und Batterieantrieb²
- CO₂e-Reduktion von ~85 % möglich³



EUROLINE

- CO₂-arme oder -freie Transportlösungen

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



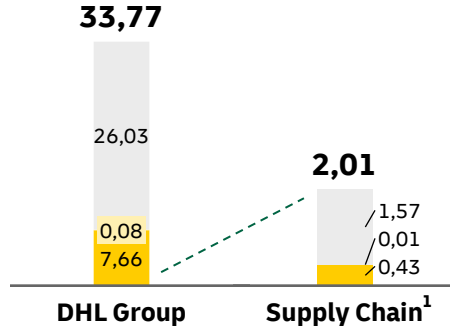
SUPPLY CHAIN

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



LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO₂e



■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3

GOGREEN-PLUS-PRODUKTE



Lagerlogistik

- CO₂-neutrales² Lagerhaus mit einem Netto-Null-Ansatz
- Zwei Reduktionsstufen:
 1. > 75 % (inkl. bis zu 25 % Kompensation), 2. 100 %



Straßentransport

- CO₂-arme und -freie Transportlösungen



Straßentransport

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



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



Direkte Dekarbonisierung



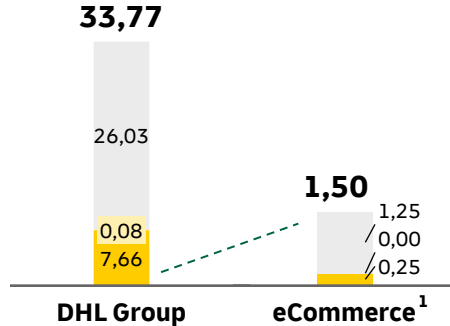
ECOMMERCE

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



LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO₂e



Scope 1 Scope 2 Scope 3

GOGREEN-PLUS-PRODUKTE



Straßentransport

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



Straßentransport

- Lösung wird für einen bestimmten Kunden entwickelt



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



Direkte Dekarbonisierung



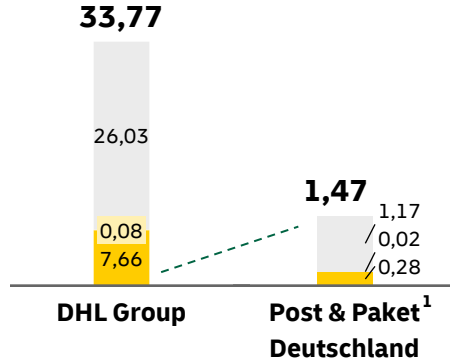
POST & PAKET DEUTSCHLAND

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



LOGISTIKBEZOGENE THG-EMISSIONEN 2024

Mio. t CO₂e



■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3

GOGREEN-PLUS-PRODUKTE



Paket



Brief²



E-Post

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

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

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

■ Direkte Dekarbonisierung

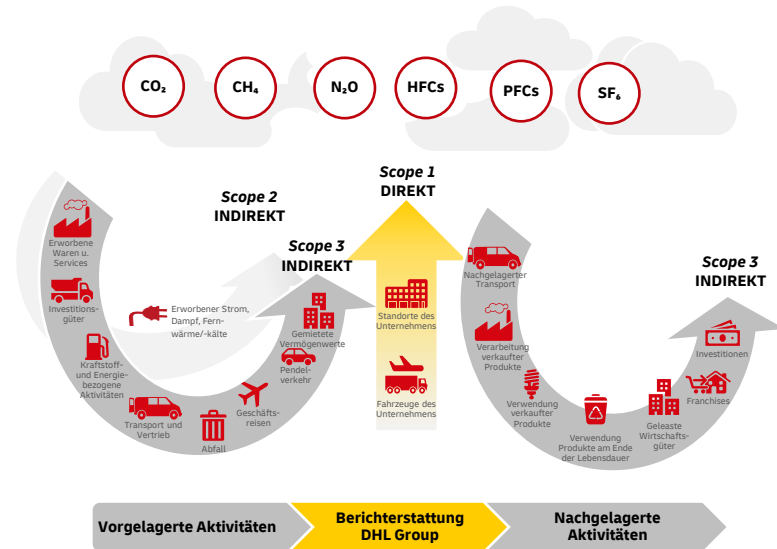


GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

EXKURS



GHG PROTOCOL: SCOPES UND THG-EMISSIONSKATEGORIEN



Scope 1

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

Scope 2

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

Scope 3

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

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



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

Reduktionsmaßnahmen innerhalb der Wertschöpfungskette

Direkte Substitution

Indirekte Substitution
(Insetting¹)



Dekarbonisierung durch

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

Ausgleich außerhalb der Wertschöpfungskette

Klimaschutzprojekte
(Offsetting)

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



GRÜNE LOGISTIK ERSTER WAHL

WEITERE THEMEN

BIODIVERSITÄT



Biodiversität wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft.

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

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



WASSERVERBRAUCH



Wasserverbrauch wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft.

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

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



KREISLAUFWIRTSCHAFT



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

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

Best-Practice-Beispiel BIGBELT

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

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



VERSCHMUTZUNG

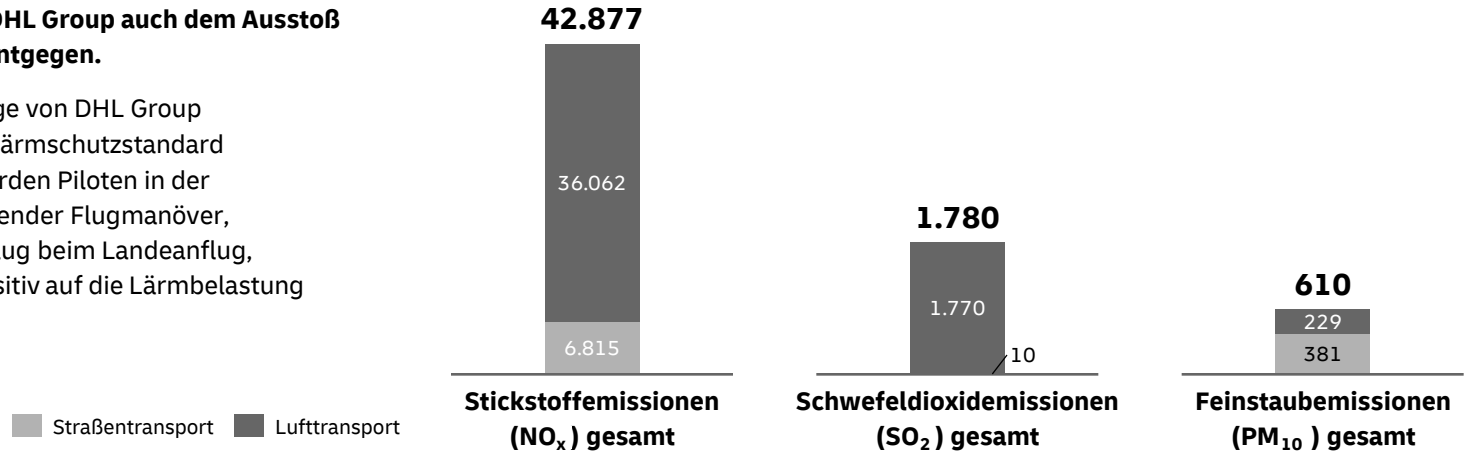


Verschmutzung wird nicht als wesentlich für den Konzern eingestuft. Mit den Maßnahmen zur Dekarbonisierung wirkt DHL Group auch dem Ausstoß lokaler Luftschadstoffe entgegen.

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

LOKALE LUFTSCHADSTOFFE 2024 (SCOPE 1)

Tonnen





ARBEITGEBER

ERSTER WAHL



ARBEITGEBER ERSTER WAHL

”

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

DR. THOMAS OGILVIE

Personalvorstand
und Arbeitsdirektor



RICHTLINIEN UND PARTNERSCHAFTEN

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

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

- Verhaltenskodex
- Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption
- Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Richtlinie zu Gesundheit und Wohlbefinden
- DEIB Statement¹

Standards

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

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

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

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



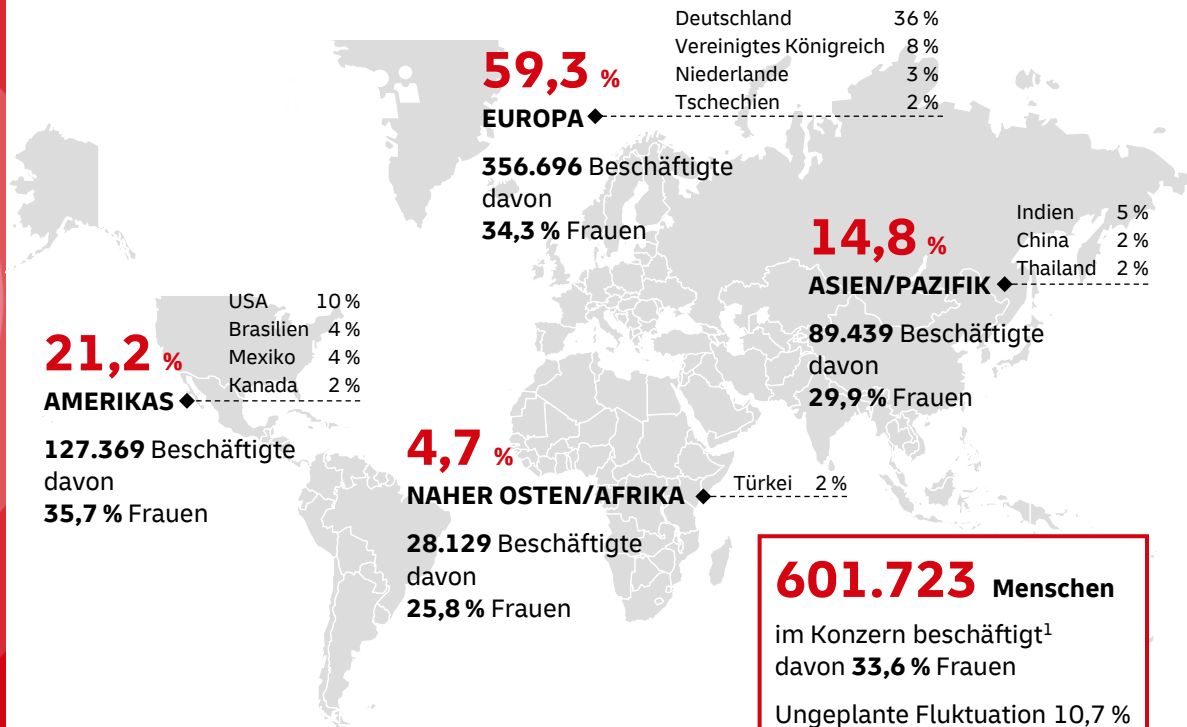
BELEGSCHAFT WELTWEIT

Beschäftigte sind das höchste Gut.

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

BELEGSCHAFT NACH REGIONEN

Kopfzahl zum 31. Dez. 2024



601.723 Menschen
 im Konzern beschäftigt¹
 davon **33,6 % Frauen**
 Ungeplante Fluktuation 10,7 %

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



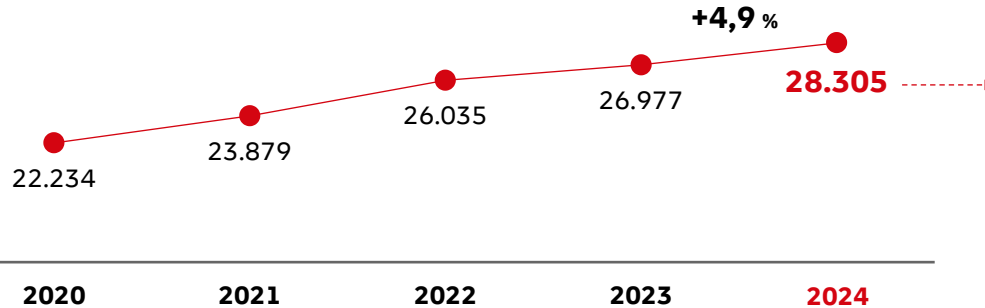
LEISTUNGSBASIERTE VERGÜTUNG

Mit einem leistungsbezogenen und marktüblichen Vergütungssystem¹ fördert DHL Group die Loyalität und Motivation der Beschäftigten.



ENTWICKLUNG PERSONALAUFWAND

Mio. €



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

-2,2% Geschlechtsspezifisches Lohngefälle konzernweit

70% der Beschäftigten partizipieren an leistungs- und beitragsorientierten Altersversorgungsplänen



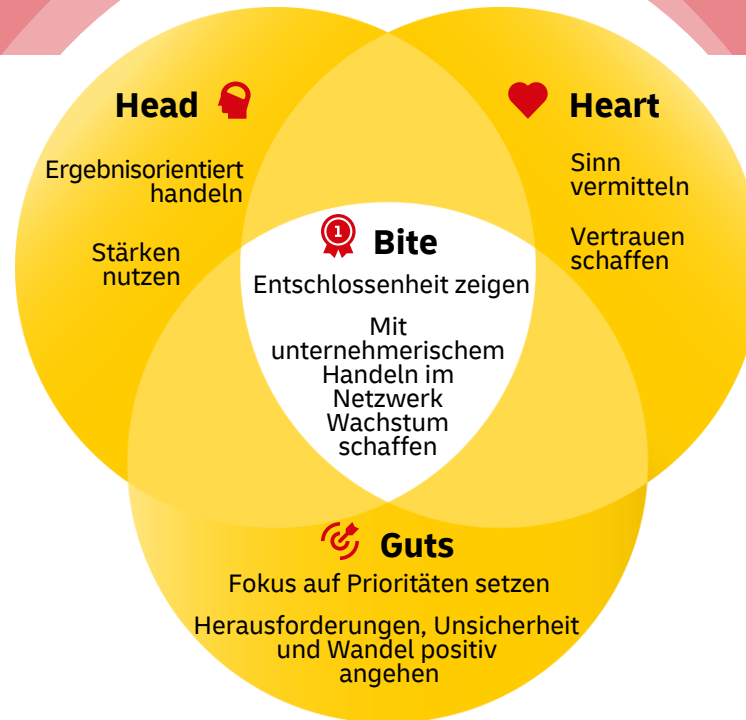
ATTRIBUTE DER FÜHRUNGSKULTUR VON DHL GROUP

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

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

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

Nicht immer gibt es nur eine Lösung!





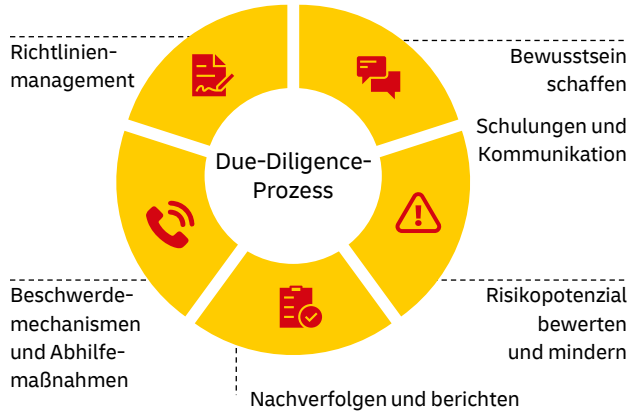
MENSCHENRECHTE ACHTEN

Mit der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten¹ setzt DHL Group einen klaren Fokus auf die für seine Geschäftsmodelle relevanten Menschenrechte.

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



MANAGEMENTSYSTEM ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE



LkSG² Council

Überwacht die Umsetzung der Maßnahmen in der Belegschaft und der Lieferkette und nimmt die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG wahr.

Fokus von DHL Group

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

MASSNAHMEN UND RESULTATE 2024

- Schulung zur Stärkung des Bewusstseins für die Achtung der Menschenrechte: Die Zertifizierungsquote im mittleren und oberen Management betrug **98,6 %**.
- Durchführung von Vor-Ort-Prüfungen: **30** Tochtergesellschaften in **10** Ländern wurden durch SMETA³-zertifizierte Mitarbeitende überprüft.
- Durchführung interner Audits mit Bezug zu Menschenrechten durch die Konzernrevision: **36** Audits sind erfolgt.

RISIKOPOTENZIAL IDENTIFIZIEREN



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

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

Die Auswahl der Länder und der Standorte erfolgt risikobasiert und berücksichtigt interne und externe Kriterien.¹





MÖGLICHE VERSTÖSSE GEGEN DIE ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND RICHTLINIEN MELDEN

HINWEISGEBERSYSTEM

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



[Hinweisgebersystem](#)



ARBEITGEBER ERSTER WAHL **MASSNAHMEN**



**Engagement der
Beschäftigten**



**Vielfalt, Chancengerechtigkeit,
Inklusion und Zugehörigkeit**



**Gesundheit und
Sicherheit**



ARBEITGEBER ERSTER WAHL

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



Engagement der Beschäftigten

Beste Talente gewinnen und binden

KPI: Mitarbeiterengagement¹

2024: 82 %

Ziel 2025: ≥ 80 % konzernweit

Ziel 2030: ≥ 80 % konzernweit

Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit

Frauen im Management

KPI: Frauenanteil im mittleren und oberen Management

2024: 28,4 %

Ziel 2025: ≥ 30 %

Ziel 2030: ≥ 34 %

Gesundheit und Sicherheit

Sicheres Arbeitsumfeld schaffen

KPI: Unfallrate² (LTIFR) pro einer Million Arbeitsstunden

2024: 14,5

Ziel 2025: Unfallrate² ≤ 15,5

Ziel 2030: ≤ 10,8



ENGAGEMENT DER BESCHÄFTIGTEN

Alle Beschäftigten von DHL Group können jährlich die Strategie und Werte sowie die Arbeitsbedingungen anonym bewerten. Aus der Analyse der jährlichen Befragung wird die Steuerungsgröße Mitarbeiterengagement¹ abgeleitet, die in die Berechnung des Bonus von Vorstand und oberem Management einfließt.

Motivierte und engagierte Mitarbeitende sind der größte Wettbewerbsvorteil.

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

Die Ergebnisse werden analysiert und es wird Handlungsbedarf identifiziert.

77 %

Beteiligung

82 %

Engagement
bestätigt

Ziel 2030

≥ 80 %

konzernweit

KATEGORIEN DER JÄHRLICHEN BEFRAGUNG

Team

Führung

Gemeinsame DNA

Werte

Zukunft und Strategie

Digitalisierung

Mitarbeiterengagement



ALLE BESCHÄFTIGTEN



AKTIENPROGRAMM FÜR BESCHÄFTIGTE



Neben den Führungskräften können nun auch die Mitarbeitenden langfristig am Unternehmenserfolg teilhaben.

DHL Group will damit auch die Bindung und Motivation fördern.

AKTIENPROGRAMM FÜR MITARBEITENDE

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



In
12 Ländern
pilotiert

15 %
Rabatt gegenüber
Börsenkurs

3.600 €
Jährliche Höchstgrenze,
ohne Sperrfrist



MOTIVIEREN DURCH ENTWICKLUNG

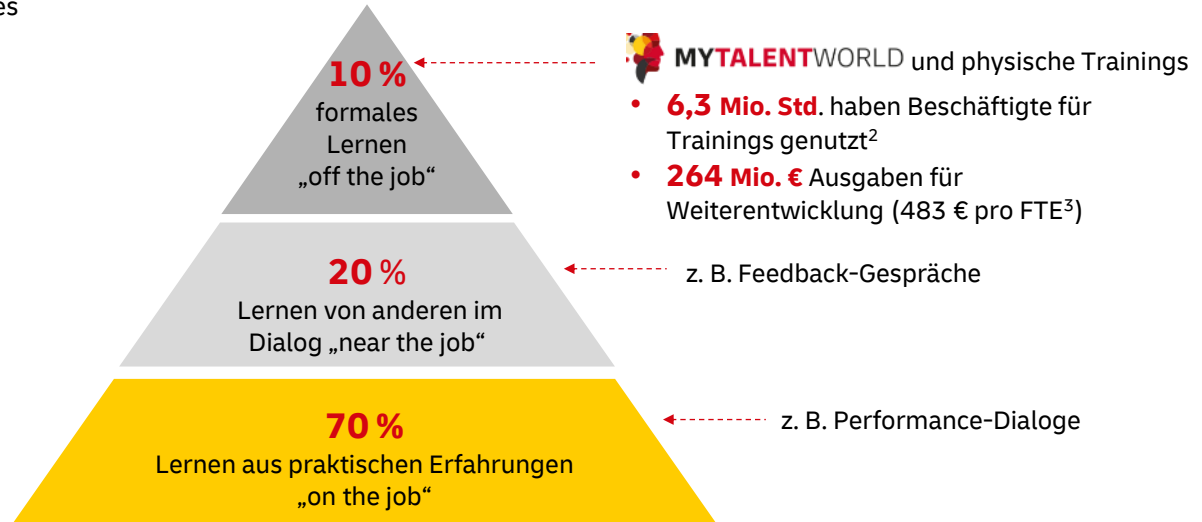


DHL Group bietet allen Beschäftigten¹ ein gezieltes und vielfältiges Schulungsangebot.

Mitarbeitende werden weiterentwickelt und befähigt, ihr Potenzial auszuschöpfen.

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

Die Trainings finden digital oder in Präsenz statt.





SCHULUNGS- UND ENTWICKLUNGSANGEBOTE (AUSWAHL)

Ein vielfältiges Angebot zur fachlichen Fortbildung und Weiterentwicklung (Auswahl)

Thematische Fortbildung

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

Fachliche Weiterentwicklung

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



Umfangreiches Angebot zur persönlichen Entwicklung

Persönliche Entwicklung

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

Karrieremarktplatz (Career Marketplace)

Die neue Plattform ermöglicht den Mitarbeitenden eine digitale Karriereplanung:

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



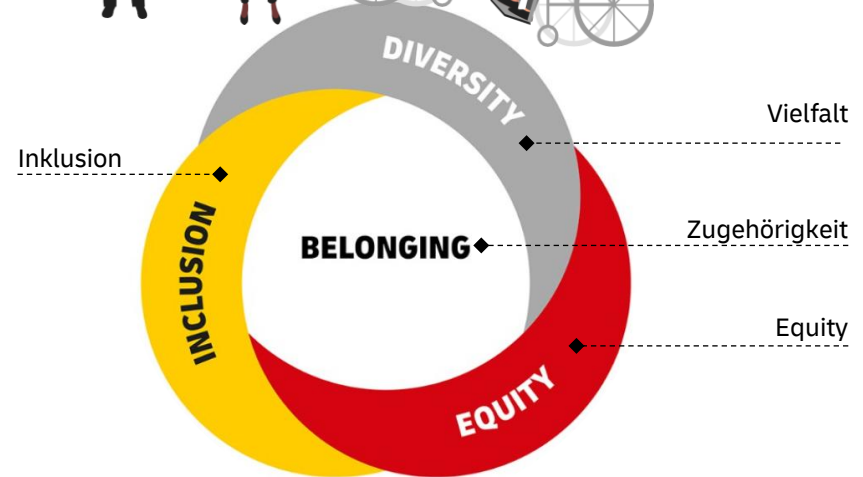
GEFÜHL DER ZUGEHÖRIGKEIT SCHAFFEN

Menschen aus vielen Kulturkreisen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen vereinen.

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

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

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





EIN GERECHTES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

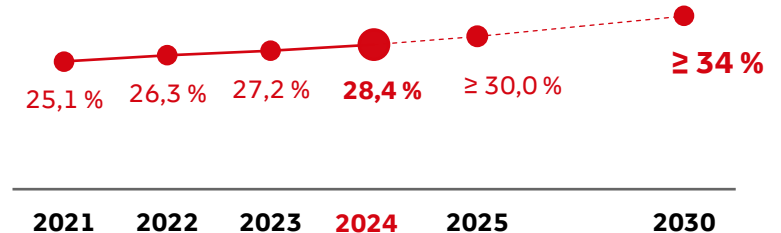


DIVERSITY-MANAGEMENT

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

- **Förderung von Frauen im Management**
Weibliche Nachwuchskräfte werden gezielt gefördert, um sie für den nächsten Karriereschritt vorzubereiten.
- **Beschäftigte mit Behinderungen**
Menschen mit Behinderungen gibt DHL Group eine berufliche Perspektive.
- **LGBTIQ+**
Individuelle berufliche Ziele sollen unabhängig von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erreicht werden können.

FRAUEN IN MITTLEREN UND OBEREN FÜHRUNGSPOSITIONEN¹





BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Konzernweit - Förderung von Frauen

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



Mexiko – Vielfalt

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



2024 Silver Stevie Award
Achievement in Diversity and Inclusion.

Deutschland – Inklusion und Integration

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

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

Brasilien – Vielfalt

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

Indien – Inklusion

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

Kenia – Integration

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



SICHERES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

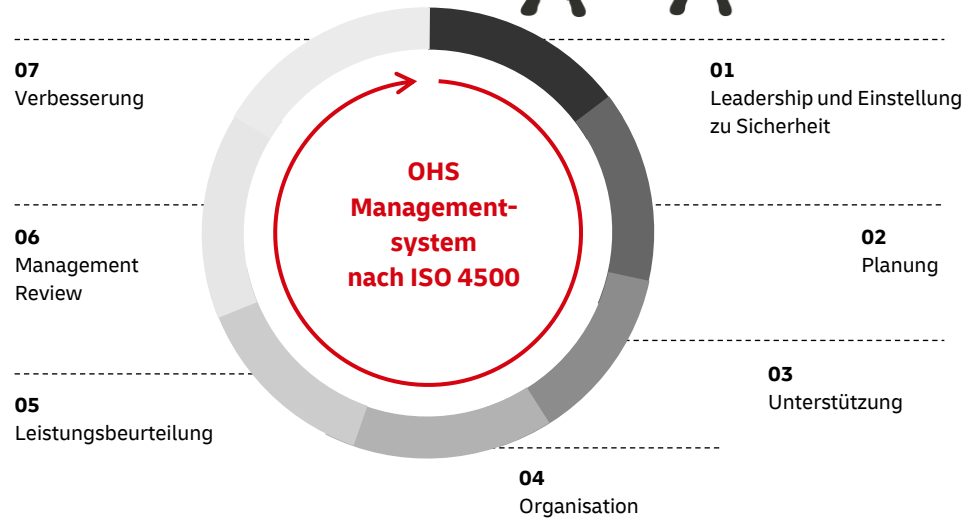
Die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz haben zentrale Bedeutung.



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

Prävention von Unfällen

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





ARBEITSUNFALLSTATISTIK

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

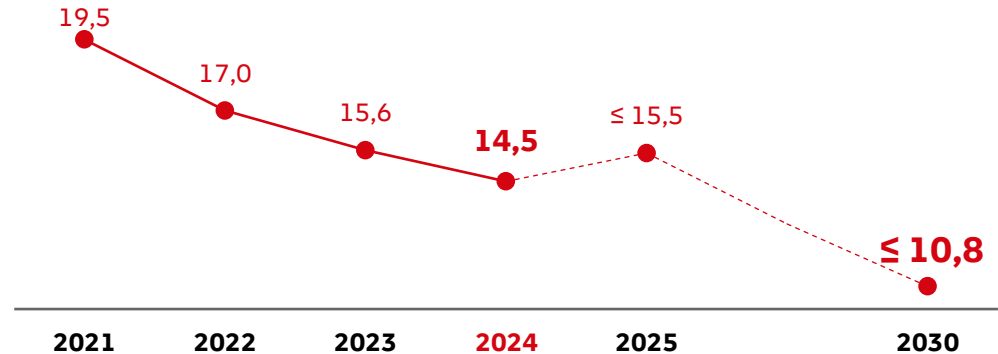


Der Erfolg der Maßnahmen in der Arbeitssicherheit wird anhand der Steuerungsgröße Unfallrate (LTIFR) gemessen, die auf der Grundlage der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden ermittelt wird.

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

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

ENTWICKLUNG DER UNFALLRATE (LTIFR)¹ PRO EINER MILLION ARBEITSSTUNDEN





TRANSPORT VON GEFÄHRGUT

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



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

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

IATA-Vorschriften
für den Transport
von Gefahrgut in
der Luftfahrt

IMDG-Code
Beförderung
gefährlicher Güter
mit Seeschiffen

ADR/RID
Gefahrguttransport
auf der Straße oder
Schiene



GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

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

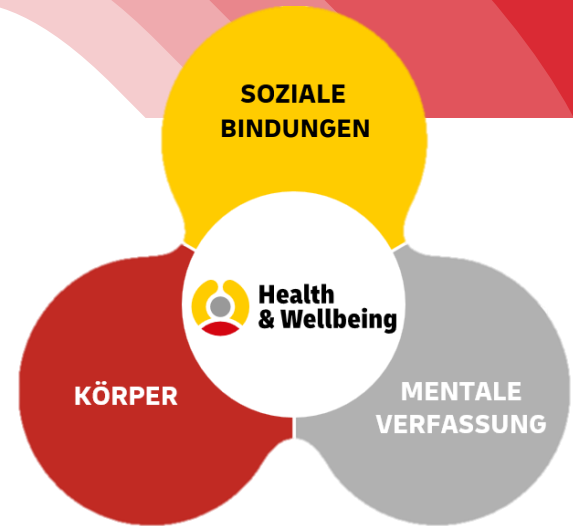
Ein gesunder Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte zusammenarbeiten, um das Wohlbefinden aller zu fördern.

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

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

Die Erklärung zu Gesundheit und Wohlbefinden ergänzt die Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Fachleute und Führungskräfte aus allen Divisionen beraten und diskutieren im Health & Wellbeing Forum.

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



Krankenstand 2024
5,9 % konzernweit

BEST-PRACTICE-BEISPIELE: GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN



KONZERNWEITE PROGRAMME

Führung

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

Certified-Schulungen

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

Achtsamkeit: „Mindful Breath“ – Bewusstes Atmen

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

PROGRAMME DER UNTERNEHMENSBEREICHE

Express: Gesundheit und Wohlbefinden

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

Global Forwarding, Freight: Wellbeing Cup

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

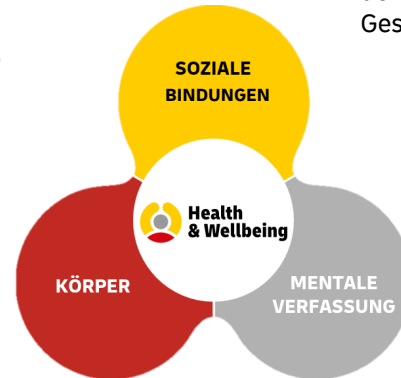
Supply Chain: Health & Wellbeing

Regionale und funktionspezifische Angebote:

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

Post & Paket Deutschland: Prävention

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





ARBEITGEBER ERSTER WAHL
**BELEGSCHAFT DER
UNTERNEHMENSBEREICHE**



EXPRESS

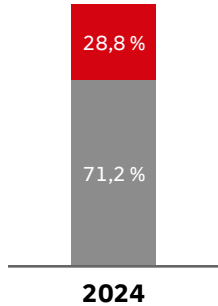
Alle Beschäftigten im Express-Team haben die Chance, sich weiterzuentwickeln und ihr Potenzial zu entfalten.



BELEGSCHAFT 2024¹

Kopfzahl zum 31. Dez.

115.633



■ Weiblich ■ Männlich²

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management

28,0 %

Unfallrate (LTIFR)³ pro einer Million Arbeitsstunden

7,6

Krankenstand

3,5 %

Ungeplante Fluktuation

6,8 %

Durchschnittsalter

40 Jahre

Altersstruktur

19 % unter 30 Jahre **62 %** 30-50 Jahre **19 %** über 50 Jahre





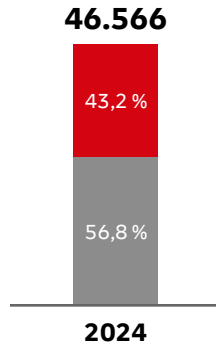
GLOBAL FORWARDING, FREIGHT

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



BELEGSCHAFT 2024¹

Kopfzahl zum 31. Dez.



■ Weiblich ■ Männlich²

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management

31,2 %

Unfallrate (LTIFR)³ pro einer Million Arbeitsstunden

3,4

Krankenstand

2,8 %

Ungeplante Fluktuation

8,3 %

Durchschnittsalter

40 Jahre

Altersstruktur

21 % unter 30 Jahre **58 %** 30-50 Jahre **21 %** über 50 Jahre



SUPPLY CHAIN

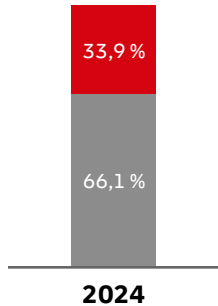
Den Beschäftigten in den Verteilzentren, Transport-Hubs und regionalen Niederlassungen rund um den Globus stehen eine große Vielfalt an Aufgaben offen, die alle ein wichtiger Bestandteil des Alltags sind.



BELEGSCHAFT 2024¹

Kopfzahl zum 31. Dez.

188.407



■ Weiblich ■ Männlich²

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management

26,1 %

Unfallrate (LTIFR)³ pro einer Million Arbeitsstunden

2,1

Krankenstand

4,3 %

Ungeplante Fluktuation

19,1 %

Durchschnittsalter

39 Jahre

Altersstruktur

26 % unter 30 Jahre **54 %** 30-50 Jahre **20 %** über 50 Jahre



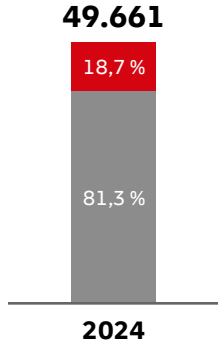
ECOMMERCE

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



BELEGSCHAFT 2024¹

Kopfzahl zum 31. Dez.



■ Weiblich ■ Männlich²

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management

27,8 %

Unfallrate (LTIFR)³ pro einer Million Arbeitsstunden

9,7

Krankenstand

3,1 %

Ungeplante Fluktuation

23,5 %

Durchschnittsalter

35 Jahre

Altersstruktur

38 % unter 30 Jahre **48 %** 30-50 Jahre **14 %** über 50 Jahre



POST & PAKET DEUTSCHLAND

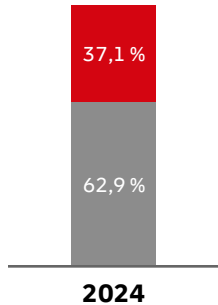
Vielfältige Aufgaben sind in diesem Unternehmensbereich möglich, ob als Postbot:in, Paketzusteller:in, Lagermitarbeiter:in, Lkw-Fahrer:in, Betriebstechniker:in, Verkäufer:in, Call-Center-Agent:in oder im Management. Darüber hinaus sind vielfältige Ausbildungsangebote vorhanden.



BELEGSCHAFT 2024¹

Kopfzahl zum 31. Dez.

187.134



■ Weiblich ■ Männlich ²

FAKTEN 2024

Frauen im mittleren und oberen Management

26,6 %

Unfallrate (LTIFR)³ pro einer Million Arbeitsstunden

46,5

Krankenstand

11,1 %

Ungeplante Fluktuation

2,4 %

Durchschnittsalter

44 Jahre

Altersstruktur

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



VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN



VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

”

*Die Steuerung von Nachhaltigkeit lebt von
Transparenz und Vergleichbarkeit.*

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

MELANIE KREIS

Finanzvorstand



RICHTLINIEN UND PARTNERSCHAFTEN

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

RICHTLINIEN UND STANDARDS

Konzernrichtlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Grundsaterklärung zu Menschenrechten
- Grundsaterklärung zur Vermeidung von Korruption
- Antikorruptionsrichtlinie & Standards für Geschäftsethik¹
- Konzerndatenschutzrichtlinie
- Konzerneinkaufsrichtlinie

Standards

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

WICHTIGE PARTNERSCHAFTEN UND INITIATIVEN

- Partnering-Against-Corruption-Initiative des Weltwirtschaftsforums

1) Nicht öffentlich.



VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER

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

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

Compliance

Führungskräfte zu Compliance schulen

KPI: Gültige Zertifikate Compliance-Schulungen¹ im mittleren und oberen Management

2024: 99,1 % gültige Schulungszertifikate

Ziel 2025: ≥ 98 % gültige Schulungszertifikate

Cybersicherheit

Kompetenz in Cybersicherheit sicherstellen

KPI: Externes Cybersicherheits-Rating²

2024: 750 von 820 erreichbaren Punkten erzielt

Ziel 2025: ≥ 710 Punkte

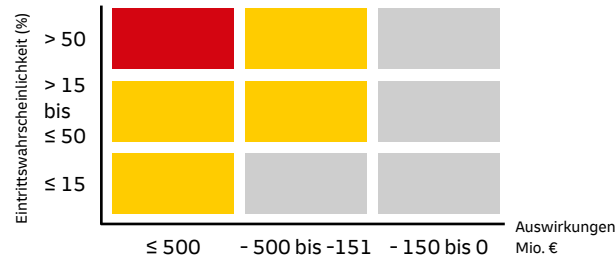


CHANCEN UND RISIKEN AUS DER NACHHALTIGKEIT

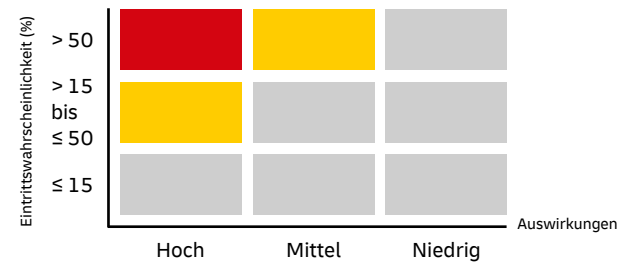
Das Chancen- und Risikomanagement erfolgt im Konzerncontrolling und schließt auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte, sowie eine Szenarioanalyse ein.

EINSTUFUNG VON RISIKEN UND CHANCEN

QUANTITATIVE RISIKEN



QUALITATIVE RISIKEN



Bedeutung für den Konzern

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

ESG-Risiken von mittlerer Bedeutung für den Konzern

- IT-Sicherheitsvorfall (quantitativ)
- Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Flugkraftstoffen (SAF; quantitativ/qualitativ)
- Externer CO₂-Preis (qualitativ)
- Unsicherheit über die Anerkennung von Dekarbonisierungsmaßnahmen und Umweltaussagen (qualitativ)



SZENARIOANALYSE NACH DEN EMPFEHLUNGEN DER TCFD

CHANCEN UND RISIKEN AUS DEM KLIMAWANDEL

Klimabedingte physische Risiken und Übergangsrisiken werden zusätzlich zum Standardprozess anhand einer Szenarioanalyse nach den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ermittelt.

BETRACHTETE RISIKEN

Physische Risiken¹

Übergangsrisiken²

Akute Risiken

- Tropische Stürme
- Überflutungen

Chronische Risiken

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

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

Ergebnis der Szenarioanalyse

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

Keine wesentlichen physischen¹ Risiken identifiziert:

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

Wesentliche Übergangsrisiken identifiziert:

- Einführung oder Erhöhung eines externen CO₂-Preises
- Fehlen eindeutiger Regeln und Kriterien zur Bilanzierung von Insetting (GHG Protocol) und für Dekarbonisierungsaussagen (Green-Claims-Richtlinie)
- Mangelnde Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigem Flugkraftstoff (SAF)

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

2) Szenario für Übergangsrisiken: Sustainable Development Scenario der Internationalen Energieagentur (IEA).



INTERNES KONTROLLSYSTEM UND KONZERNREVISION

INTERNES KONTROLLSYSTEM (IKS)

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

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

KONZERNREVISION

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

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

214 Audits 2024 durchgeführt

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



VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN

MASSNAHMEN



Compliance



Cybersicherheit



Datenschutz



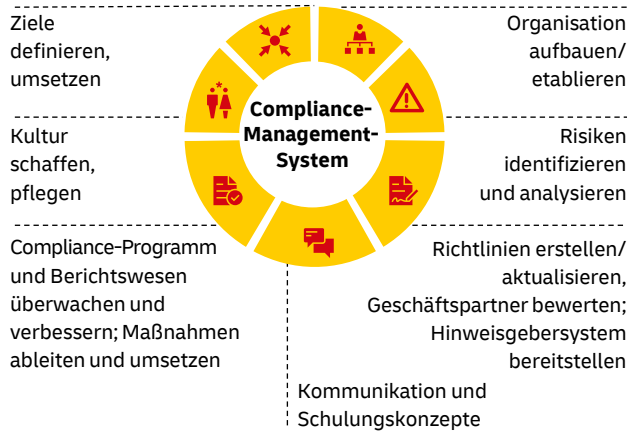
**Lieferanten-
management**



COMPLIANCE: KORRUPTION UND BESTECHUNG VERMEIDEN

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

ELEMENTE DES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM



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

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

Compliance-Schulung

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

99,1 % gültige Zertifikate von Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management¹

Ziel 2025: $\geq 98 \%$

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



RICHTLINIEN UND HINWEISGEBERSYSTEM

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

Richtlinien gelten auf allen Ebenen und für alle Mitarbeitenden

- Verhaltenskodex: Definiert die Regeln für integriertes Verhalten der Beschäftigten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption sowie Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik¹: Präzisieren diese Regeln. Auch der Umgang mit Spenden und Zuwendungen an politische Parteien oder staatliche Einrichtungen wird darin geregelt.
- Verhaltenskodex für Lieferanten: Geschäftspartner werden darüber zur Einhaltung derselben Standards verpflichtet.

Hinweisgebersystem

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

[Hinweisgebersystem](#)



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



INFORMATIONEN UND SYSTEME SCHÜTZEN

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

DAS CYBERSICHERHEITSMANAGEMENT

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

ISO 27001

IT-Rechenzentren sind zertifiziert.

ISO 27002

Prozesse und Richtlinien basieren auf diesem Standard.

Cybersicherheits-Rating¹

750 Punkte

von 820 erreichbaren
Punkten erzielt

Ziel 2025: ≥ 710 Punkte



DATENSCHUTZ: UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

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



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

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

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

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

KONZERNDATENSCHUTZRICHTLINIE

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



STANDARDS IN DER LIEFERKETTE

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



NACHHALTIGKEITSSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE UMSETZEN

Der Lieferantenkodex¹ spiegelt die ethischen, sozialen und ökologischen Standards von DHL Group wider.

- Im Einkauf Beschäftigte werden regelmäßig geschult, um sie für ein frühzeitiges Erkennen potenzieller Risiken in der Lieferantenbasis zu sensibilisieren.
- Das Risikopotenzial für Lieferanten wird auf Basis der Einkaufskategorien und der geografischen Ansässigkeit des Lieferanten ermittelt.
- Einfluss auf die Risikobewertung haben die Einkaufskategorien sowie verschiedene Risikotypen innerhalb der Risikodomänen ESG², Ökonomie, Technologie, Recht, Politik sowie Cybersicherheit. Außerdem werden externe Kriterien herangezogen.
- Die endgültige Einstufung des Risikopotenzials basiert auf der Bewertung der Wahrscheinlichkeit und möglicher Auswirkungen.

> 39 Mrd. €

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

> 6.000

Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft

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



INHALT DES LIEFERANTENKODEXES

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



Kinder unter 15 Jahren werden nicht beschäftigt



Vielfalt & Inklusion fördern



Nationale/internationale Antikorruptionsgesetze einhalten



Betriebliche Kontinuität sicherstellen



Kontinuierliche Verbesserung durch proaktiven Austausch zu innovativen Ideen



Vereinigungsfreiheit/ Tarifverhandlungen sicherstellen

LIEFERANTENPORTAL

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

[↗ Lieferantensportal](#)



Umweltschutzgesetze, -regelungen und -standards einhalten



Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei



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



Gesetze und Regelungen zum Datenschutz einhalten



Bestimmungen zum Arbeits- & Gesundheitsschutz einhalten



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



VERTRAUENSWÜRDIGES UNTERNEHMEN
WEITERE THEMEN



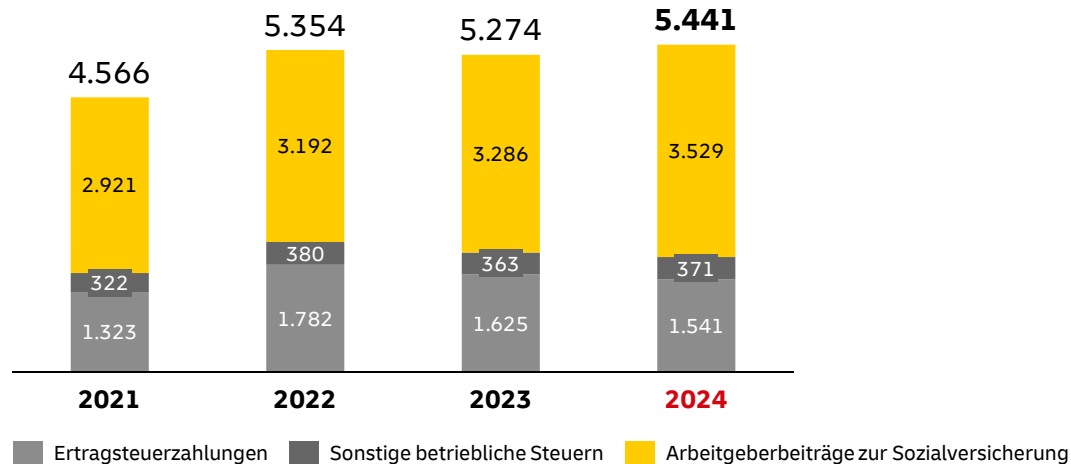
STEUERSTRATEGIE

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

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

STEUERN UND SOZIALABGABEN

Mio. €



Die Steuerleitlinien

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



INTERESSEN WAHRNEHMEN, TRANSPARENZ SCHAFFEN

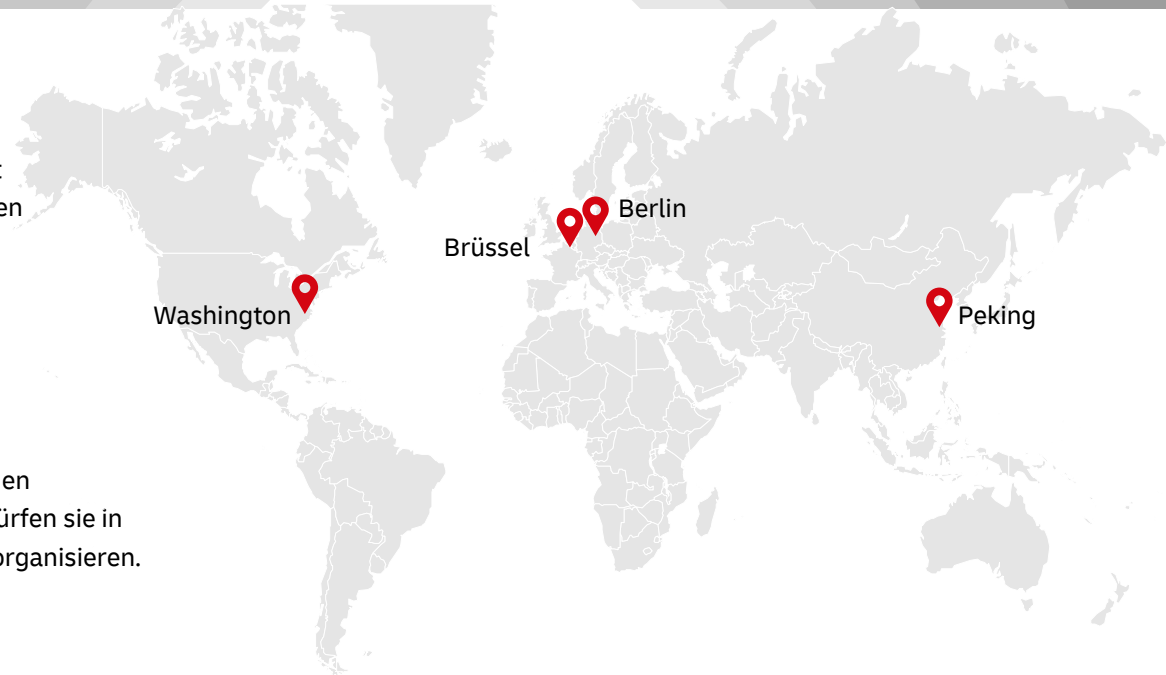
Wo immer es Vorschriften zur Transparenz über Lobbying-Aktivitäten gibt, werden diese vollständig eingehalten. Zudem wird über Art, Umfang und Finanzierung der Tätigkeiten zur Wahrnehmung von Interessen berichtet.

TRANSPARENZ ÜBER LOBBYING-AKTIVITÄTEN

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

Den Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, im Namen von DHL Group Spenden an Parteien, Kandidaten oder Regierungsvertreter zu tätigen.¹

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

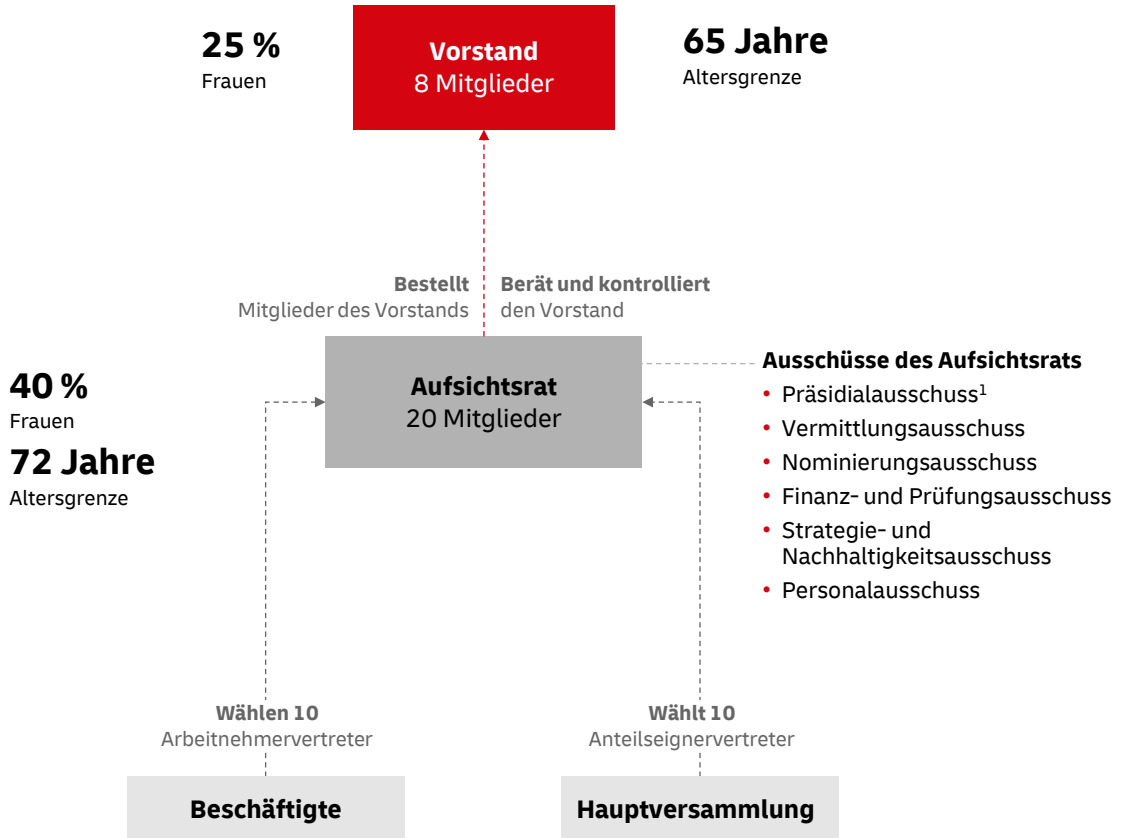




DUALES FÜHRUNGSSYSTEM

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

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



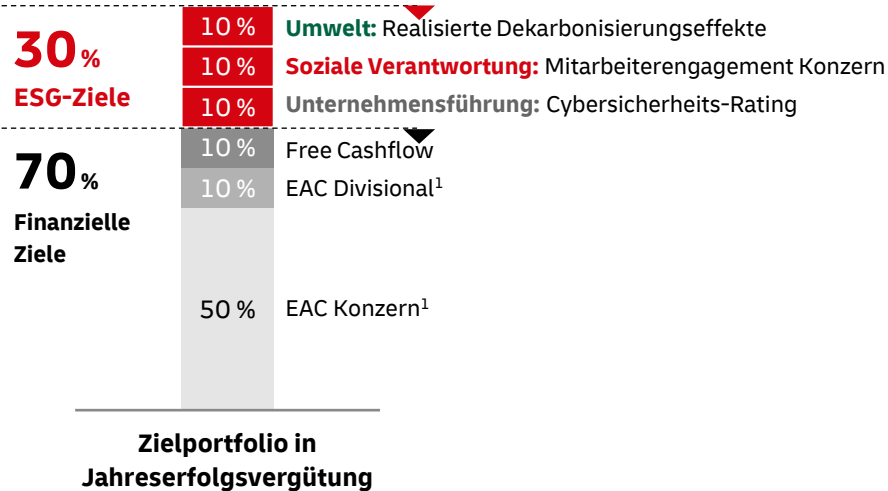
1) Auch zuständig für die Vergütung des Vorstands.



ESG-ZIELE IN DER VARIABLEN VORSTANDSVERGÜTUNG

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

BIS EINSCHLIESSLICH GESCHÄFTSJAHR 2025



Zahlungsplan für Jahreserfolgsvergütung und Mittelfristkomponente²

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

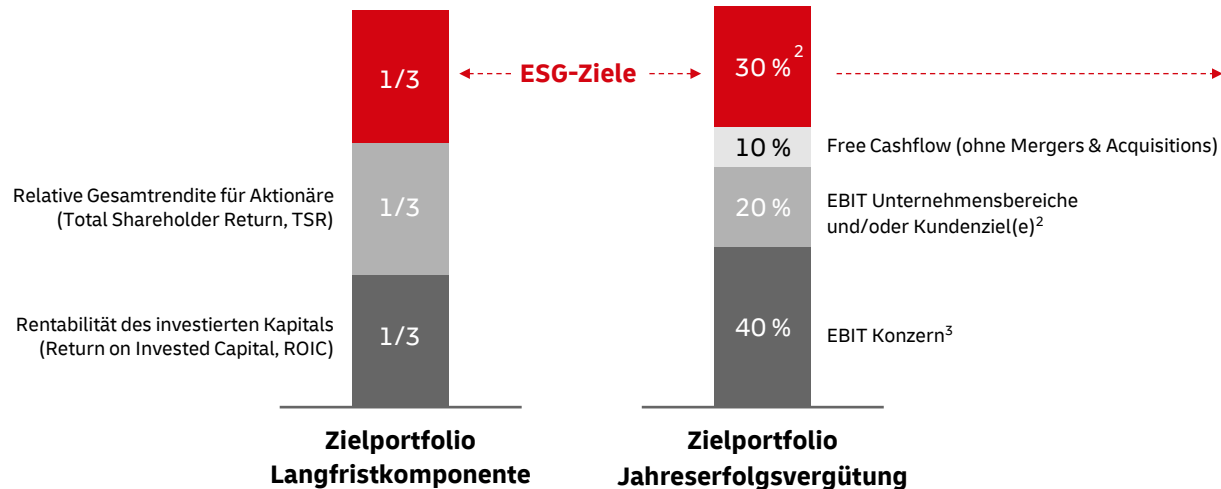
100 1) Die Gewichtung des Konzern-EAC (EBIT after Asset Charge) beträgt für die Vorstandsmitglieder der Unternehmensbereiche 50 % und das EAC des jeweils verantworteten Unternehmensbereichs 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder wird das Konzern-EAC mit 60 % gewichtet. 2) Deferral.



ESG-ZIELE IN DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die ESG-Kennzahlen werden künftig zusätzlich auch in der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands verankert. Rund ein Drittel wird von der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele von DHL Group abhängen.¹

AB GESCHÄFTSJAHR 2026



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

101 1) Das neue Konzept wird am 2. Mai der Hauptversammlung zur Entscheidung vorgelegt. 2) Die zwingende Vorgabe, jährlich jeweils ein Ziel aus jeder ESG-Kategorie vorzusehen, wird aufgegeben. Eine flexiblere Ausgestaltung der ESG-Zielsetzung in der Jahreserfolgsvergütung eröffnet die Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung entlang der Nachhaltigkeitsstrategie von DHL Group. 3) 40 % / 20 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 % / 0 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Berichterstattung 2024

- [Konzern-Nachhaltigkeitserklärung](#)
- [Umweltkapitel](#)
- [Eigene Arbeitnehmer](#)
- [Unternehmensführung](#)
- [ESG-Statbook](#)
- [Vergütungsbericht](#)
- [Konzernabschluss](#)
 - [Anhang zum Konzernabschluss](#)

Weitere Informationen

- [Lobbyregister Deutschland](#)
- [Transparenzregister EU](#)
- [Lobbying Disclosure US](#)
- [Konzern-Website](#)
- [Konzernrichtlinien](#)
- [GoGreen Dashboard](#)
- [Unternehmensbereiche](#)

Kontakt

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

Deutsche Post AG

Zentrale
ESG Reporting and Controlling
53250 Bonn

Veröffentlichung

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

Haftungsausschluss

Diese Präsentation basiert in erster Linie auf dem aktuellen Geschäftsbericht von DHL Group. Soweit darin zukunftsgerichtete Aussagen enthalten sind, beziehen sie sich auf Aussagen im Geschäftsbericht 2024. Da diese zukunftsgerichteten Aussagen auf Plänen, Schätzungen und Prognosen beruhen, unterliegen sie Risiken und Unsicherheiten, die dazu führen können, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den zukünftigen Entwicklungen, Leistungen oder Erfolgen abweichen, die in den zukunftsgerichteten Aussagen zum Ausdruck gebracht oder impliziert werden. Sie stellen weder historische Fakten dar, noch sind sie eine Garantie für zukünftige Leistungen. Die Deutsche Post AG übernimmt keine Verpflichtung, Änderungen dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen, um Ereignisse oder Umstände nach dem Datum dieser Präsentation zu berücksichtigen.