

Nachhaltigkeit Geschäftsjahr 2025





Inhalt – Navigation



DHL Group



**Grüne Logistik
erster Wahl**

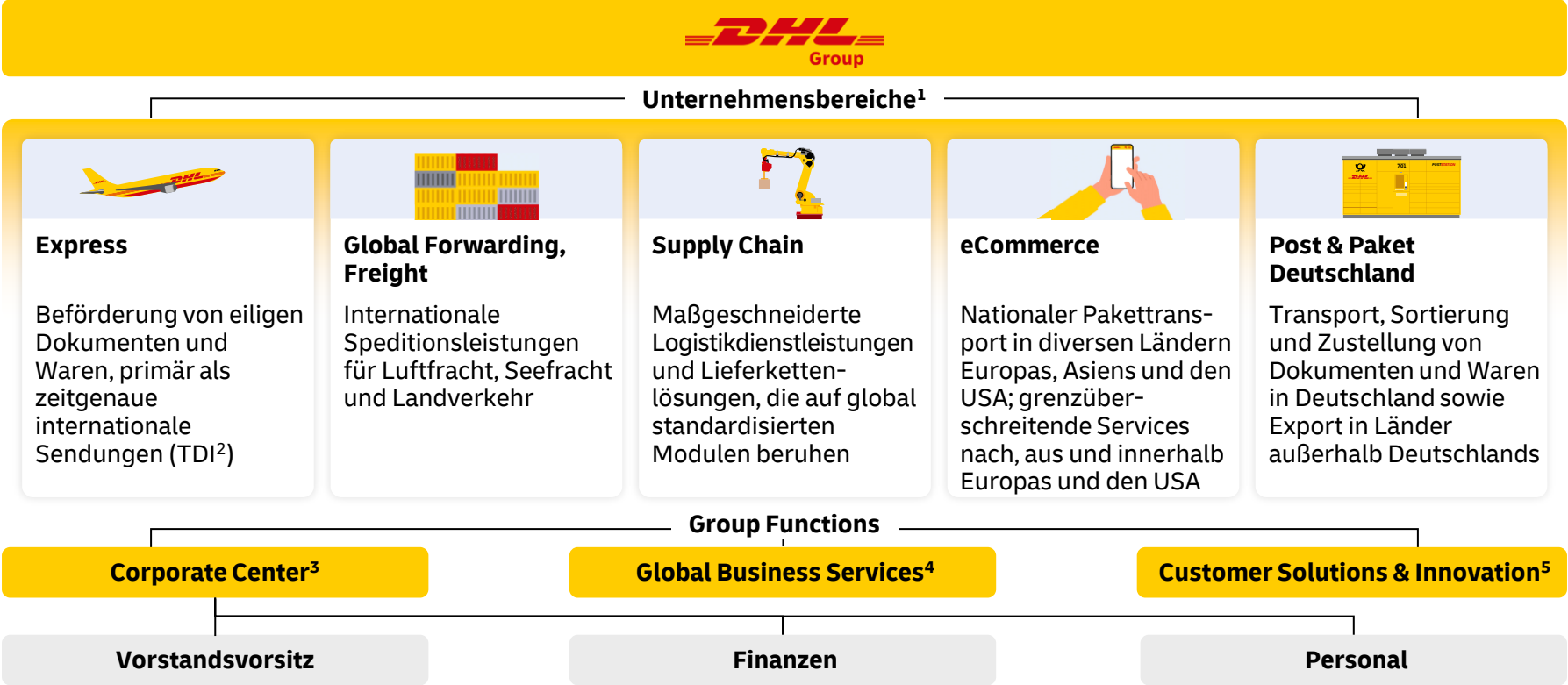


**Arbeitgeber
erster Wahl**



**Anbieter und Investment
erster Wahl**

Konzernstruktur



1) Die Unternehmensbereiche werden durch eigene Zentralen gesteuert. 2) Time Definite International. 3) Nimmt die Aufgaben der Konzernführung wahr. 4) Interne Dienstleistungen. 5) Großkundenbetreuung.



Wirtschaftliche Eckdaten 2025



82,9 Mrd. € Umsatz

6,1 Mrd. € EBIT

3,2 Mrd. € Free Cashflow¹

2,1 Mrd. € Dividende²



Express

24,4 Mrd. € Umsatz

111.000 Beschäftigte

2,4 Mio. Kunden

128.000 Service Points

277 Flugzeuge

962 Tsd. Stück TDI³



Global Forwarding, Freight

18,6 Mrd. € Umsatz

45.000 Beschäftigte

> 200.000 Kunden

200 Terminals und Lagerstätten

1,8 Mio. t Luftfracht

3,3 Mio. TEU⁴ Seefracht



Supply Chain

17,8 Mrd. € Umsatz

187.000 Beschäftigte

~ 17,5 Mio. m² Lager- und Betriebsfläche⁵



eCommerce

6,9 Mrd. € Umsatz

47.000 Beschäftigte

167.000 Service Points

> 1,7 Mrd. Pakete jährlich



Post & Paket Deutschland

17,9 Mrd. € Umsatz

182.000 Beschäftigte

41.000 Annahme- und Verkaufsstellen

38 Paketzentren

81 Briefzentren

7,5 Mio. Pakete⁶

39 Mio. Briefe⁶

Geschäftsbericht 2025

1) Ohne Akquisitionen und Desinvestitionen. 2) Vorschlag an Hauptversammlung am 5. Mai 2026. 3) Internationale zeitgebundene Sendungen (TDI: Time Definite International), je Werktag. 4) TEU = 20-Fuß-Containereinheit. 5) Eigene oder angemietete Standorte. 6) Je Werktag.



Eckdaten 2025 zur Nachhaltigkeit



Grüne Logistik erster Wahl



277 Flugzeuge

50.604 E-Fahrzeuge

14.700 E-Trikes und E-Bikes

32,31 Mio. t CO₂e THG-Emissionen¹

2,1 Mio. t CO₂e durch
Dekarbonisierung reduziert



Arbeitgeber erster Wahl



584.000 Beschäftigte weltweit

4.860 Auszubildende & Trainees

28,3 Mrd. € Personalkosten

229 Mio. € in Fort- und
Weiterbildung investiert

5 Mio. Std von Beschäftigten
für Schulungen genutzt



Anbieter und Investment erster Wahl



> 220 Länder & Territorien

11.249 Standorte weltweit

1 Konzernzentrale in Bonn,
Deutschland

3 Internationale Hubs
Leipzig (DE), Cincinnati (US),
Hongkong (CHN)

> 300.000 Service Points²

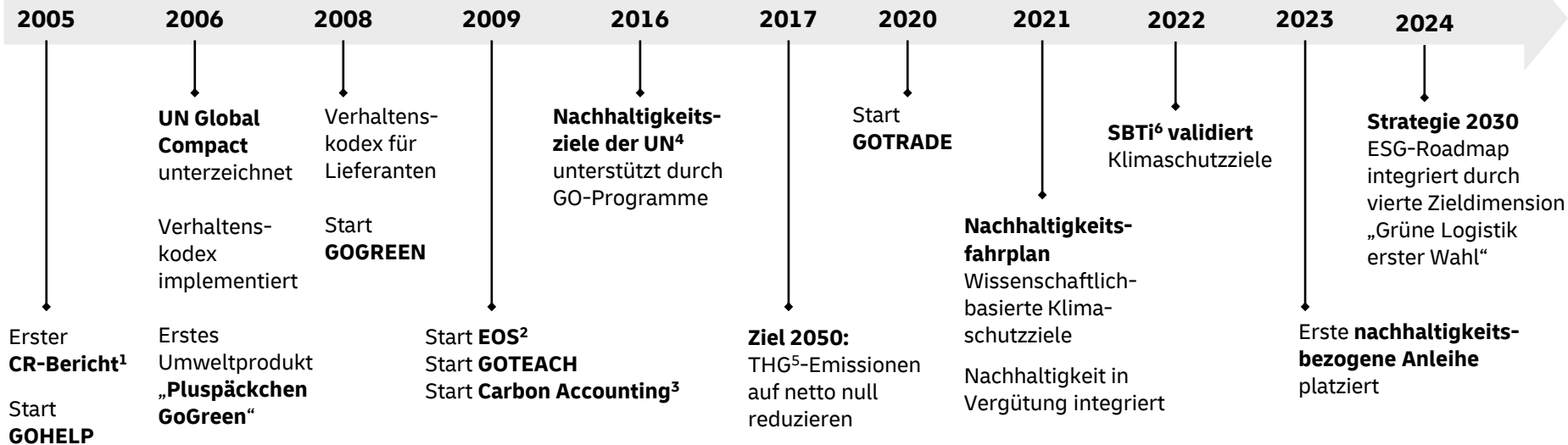
1) Logistikbezogene Treibhausgasemissionen (Scopes, 1, 2 und 3 – Kategorien 3, 4, 6). 2) Einschließlich Annahme- und Verkaufsstellen.



Geschäftsmodell und vorgelagerte Wertschöpfungskette



Meilensteine der Nachhaltigkeit



GOHELP



GOGREEN

GOTEACH



MISSION 2050
ZERO EMISSIONS
GOGREEN

GOTRADE



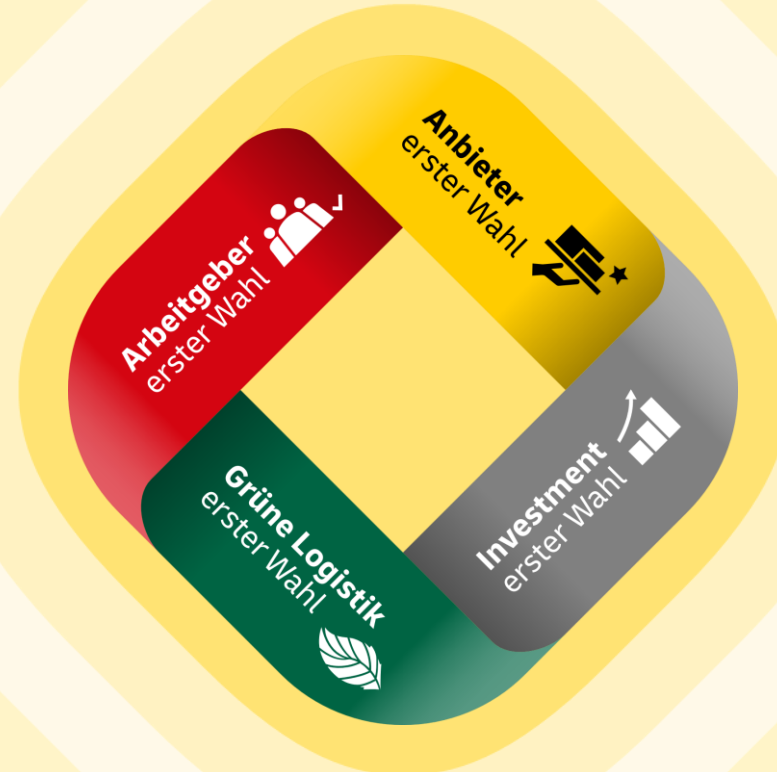
1) Bericht zur Unternehmensverantwortung (CR: Corporate Responsibility); umfasst Umweltbericht (2003) und Personalbericht (2004). 2) Weltweite Befragung der Beschäftigten. 3) Erstmalige Berichterstattung THG-Emissionen im Geschäftsbericht. 4) Vereinte Nationen. 5) Treibhausgas. 6) Science Based Targets initiative.



Strategie 2030

Mit der Strategie 2030 „Nachhaltiges Wachstum beschleunigen“ stärkt DHL Group die führende Position in der Logistik.

Die Strategie beruht auf einem starken Fundament, wird angetrieben durch das Ziel der Klimaneutralität und ist auf Wachstum ausgerichtet.





Strategie 2030: 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

→ Anbieter und Investment erster Wahl

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

→ Anbieter und Investment erster Wahl





Steuerungsrelevante Kennzahlen und Ziele der Nachhaltigkeit

Kennzahlen machen Fortschritte transparent und Ziele werden in der Steuerung nachverfolgt.

 THG-Emissionen reduzieren	 Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bieten	 Vorbild für gute Unternehmensführung
Maßnahmen		
- Nachhaltige Kraftstoffe im Transport nutzen - Abhol- und Zustellflotte elektrifizieren - Gebäude CO₂-neutral betreiben - THG-emissionsreduzierte Produkte anbieten	- Engagement der Beschäftigten fördern - Gleichbehandlung u. Chancengleichheit - Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sicherstellen	- Vertrauenswürdiges Unternehmen mit starker Compliance-Kultur - Cybersicherheit und Datenschutz sicherstellen - Mit Lieferanten zusammenarbeiten
Ziele		
Bis 2026 - Logistikbezogene THG-Emissionen auf ≤ 32,1 Mio. t CO₂e senken 2,5 Mio. t CO₂e Dekarbonisierungseffekte¹ realisieren Bis 2030 - Logistikbezogene THG-Emissionen auf < 29 Mio. t CO₂e senken - Bis 2050: THG-Emissionen netto null	Bis 2026 - Mitarbeiterengagement^{1,2} ≥ 80 % - Frauen im Management³ ≥ 30 % - Unfallrate (LTIFR)⁴ auf ≤ 14,5 senken Bis 2030 - Mitarbeiterengagement^{1,2} ≥ 80 % - Frauen im Management³ ≥ 34 % - Unfallrate (LTIFR)⁴ auf ≤ 10,8 senken	Bis 2026 - Cybersicherheits-Rating¹: ≥ 720 von 820 Punkten erreichen - Compliance-Schulungen: ≥ 98 % gültige Schulungszertifikate im mittleren und oberen Management

1) Vergütungsrelevant. 2) Aggregiertes und gewichtetes Ergebnis von fünf Aussagen der jährlichen Befragung der Beschäftigten. 3) Im mittleren und oberen Management. Seit 2025 werden Beschäftigte in den USA weder in der Steuerung noch in Zielsetzungen berücksichtigt. 4) Pro 1 Mio. Arbeitsstunden; Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate).

Mitglieder des Vorstands



Corporate Center



Dr. Tobias Meyer
Vorstandsvorsitz
Global Business Services
Mitglied seit Apr. 2019
Bestellt bis Mrz. 2031



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. 2029



Oscar de Bok
Global Forwarding, Freight
Mitglied seit Okt. 2019
Bestellt bis Aug. 2030



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



Hendrik Venter
Supply Chain
Mitglied seit Aug. 2025
Bestellt bis Aug. 2028



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



Gremien für Nachhaltigkeitsaspekte



1) CEO: Vorstandsvorsitzender, CEO EXP: Mitglied des Vorstands Express (EXP), CHRO: Mitglied des Vorstands Personal, CFO: Mitglied des Vorstands Finanzen.
2) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. 3) Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit.

12



Konzernrichtlinien

Internationale Prinzipien der Nachhaltigkeit sind durch Richtlinien konzernweit verankert.

Nachhaltigkeitsstandards



10 Prinzipien des UN Global Compact

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

Verhaltenskodizes

Konzernweit durch Verhaltenskodizes¹ verankert



- [Verhaltenskodex](#)
- [Lieferantenkodex](#)

Konzernrichtlinien

Präzisiert in thematischen Konzernrichtlinien¹

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

➤ [Konzernrichtlinien](#)

1) Konzernweit = Gilt für alle Tochtergesellschaften des Konzerns. Alle Beschäftigten und Führungskräfte müssen danach handeln.

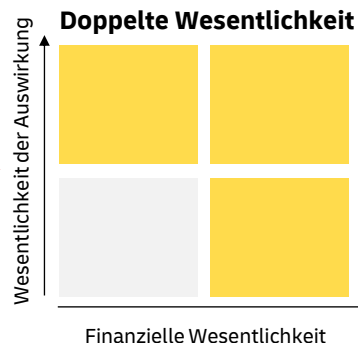
Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS



Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden jährlich überprüft.

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



Wesentliche Themen von DHL Group

- Klimawandel (ESRS E1)
- Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfung (ESRS S2)
- Unternehmensführung (ESRS G1)
- Cybersicherheit (unternehmensspezifisch)

➔ Nachhaltigkeitserklärung

Nicht wesentlich (nach ESRS) sind folgende Themen bewertet:

Umweltverschmutzung (ESRS E2), Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3), Biologische Vielfalt und Ökosysteme (ESRS E4), Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft² (ESRS E5), Betroffene Gemeinschaften (ESRS S3) und Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4) wurden als nicht wesentlich eingestuft.

1) European Sustainability Reporting Standards (ESRS). 2) Umfasst auch Abfallmanagement.



Dialog mit den Stakeholdern

Erkenntnisse aus dem Austausch mit Stakeholdern werden in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.

Kunden	Beschäftigte	Arbeitnehmervertreter	Aktionäre, Investoren
• Konferenzen und Workshops • Umfragen zur Zufriedenheit • Nachhaltigkeitsbeirat • Dialog mit Rating-Agenturen	• Jährliche Befragung • Townhall-Meetings • Lokale Info-Veranstaltungen • Digitale Angebote • Umfragen zu Themen und Programmen	• Regelmäßiger Austausch (global, regional, lokal) • Regelmäßiger Dialog mit globalen Gewerkschaften im Rahmen des OECD-Protokolls	• Hauptversammlung • Capital Markets Days • Roadshows • Dialog mit Rating-Agenturen • Konferenzen zur Berichterstattung • Nachhaltigkeitsbeirat
Lieferanten	Politik und Regulierung	Zivilgesellschaft	
• Procurement-Veranstaltungen für Lieferanten • Entwicklung von Lieferanten durch Procurement • Nachhaltigkeitsbeirat • Engagement in Initiativen	• Beiträge zu politischen/ legislativen Initiativen • Beitrag über Verbände • Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern über Repräsentanzen¹ • Mitarbeit in Organisationen	• Beitrag über Verbände • Austausch mit lokalen Vertretern • Anhörungen im Rahmen von Bauprojekten (Erweiterung oder Neubau) • Beteiligung an Umfragen	

 Stakeholder-Engagement-Richtlinie
 Nachhaltigkeitsbeirat

1) Sitz der Repräsentanzen: Berlin, Brüssel, Washington und Peking.

Ziele der Vereinten Nationen unterstützen



DHL Group leistet einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung.

Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

Bei sechs Zielen kann DHL Group eine größtmögliche Wirkung entfalten

- 4 Hochwertige Bildung
- 5 Geschlechtergleichheit
- 8 Menschenwürdige Arbeit
- 11 Nachhaltige Städte/Gemeinden
- 13 Klimaschutz
- 17 Partnerschaften

Beschäftigte bringen sich in zentralen Programmen und Initiativen ein

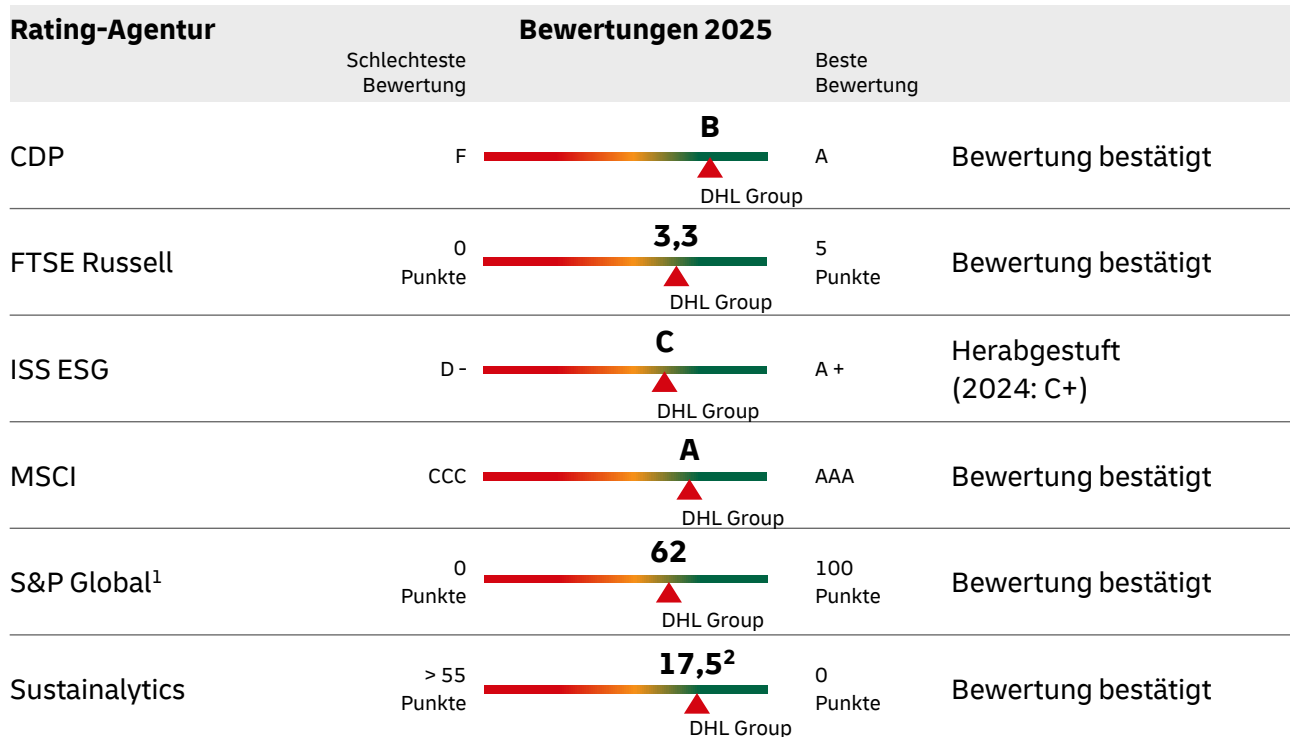


Konzernweite Initiativen

- Freiwilligenarbeit fördern
- Integration erleichtern

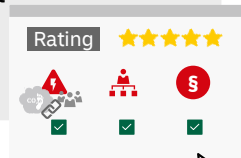
Corporate Citizenship
Social-Engagement-Richtlinie

Externe Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von DHL Group



Eingeschränkte Vergleichbarkeit

- Rating-Agenturen bewerten nach eigener Methodik und nutzen unterschiedliche Standards
- Bewertungsmethodik bleibt zumeist intransparent. Im Fokus stehen Unternehmensführung und Risikomanagement
- Rating-Agenturen definieren Vergleichsgruppen unterschiedlich; Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalysen von Unternehmen bleiben unberücksichtigt



1) DJSI-Index-Serie wurde eingestellt. 2) Niedriges Risiko (0-35: niedriges Risikopotenzial, 35 – 55: mittleres Risikopotenzial, > 55 hohes Risikopotenzial.

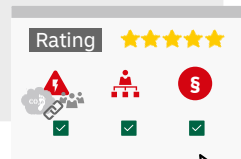
Externe Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von DHL Group



Rating-Agentur	Bewertungen 2025			
	Schlechteste Bewertung		Beste Bewertung	
EcoVadis 	0 Punkte	81 DHL Group	100 Punkte	DHL Group zählt erneut zu den Top 5 % aller bewerteten Unternehmen
Integrity Next	Rot	Grün ¹ DHL Group	Grün	Ergebnis bestätigt
NQC	Rot	Amber ² DHL Group	Grün	Bewertung bestätigt
Responsible Business Alliance (RBA)	0 Punkte	95,4 ³ DHL Group	100 Punkte	Bewertung bestätigt

Eingeschränkte Vergleichbarkeit

- Rating-Agenturen bewerten nach eigener Methodik und nutzen unterschiedliche Standards
- Im Fokus steht die Durchsetzung der Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette
- Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalysen von Unternehmen bleiben unberücksichtigt



1) Selbsteinschätzung. 2) Basiert auf Geschäftsjahr 2023. 3) Niedriges Risiko (0 hohes Risikopotenzial, 90 niedriges Risikopotenzial).



Grüne Logistik

erster Wahl

Grüne Logistik

erster Wahl



„Als globaler Marktführer intensivieren wir unsere Dekarbonisierungsmaßnahmen weiter. Durch die Elektrifizierung von Fahrzeugen, die Nutzung alternativer Kraftstoffe und die Implementierung emissionsarmer Logistiklösungen befähigen wir unsere Kunden, ihre Scope-3-Emissionen zu senken.“

Dr. Tobias Meyer

Vorstandsvorsitzender,
Mitglied des Vorstands Global Business Services



Grüne Logistik erster Wahl

DHL Group ist Vorreiter für nachhaltige Logistik, bietet Kunden THG-Emissionsreduzierte Produkte und setzt auf anerkannte Maßnahmen zur THG-Emissionsreduktion.

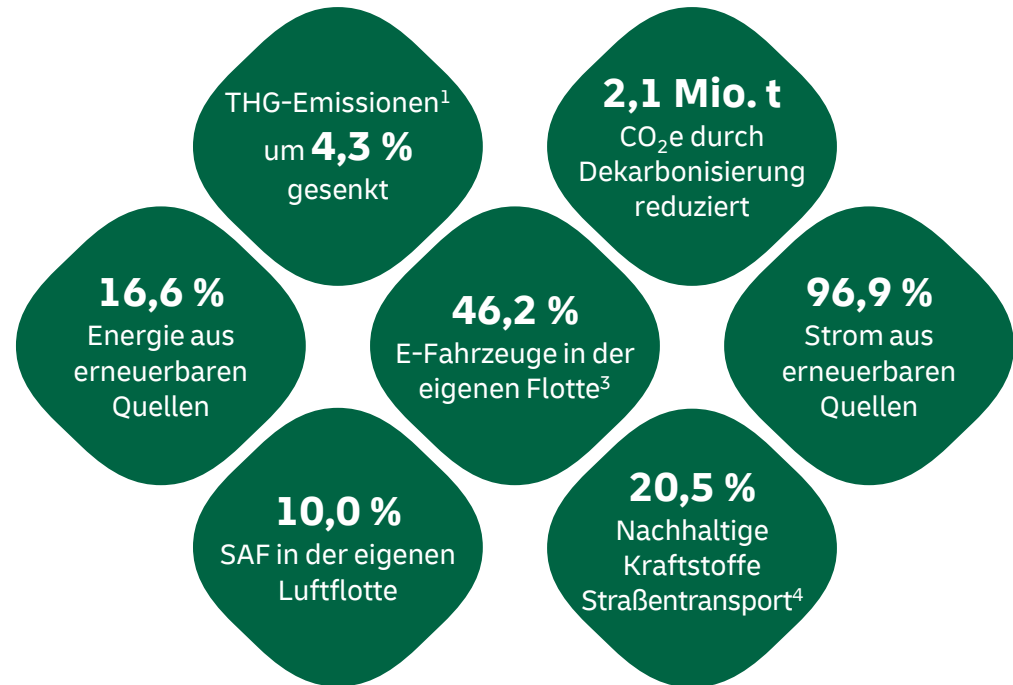
Maßnahmen zur Dekarbonisierung

- Nachhaltige Kraftstoffe im Transport nutzen
- Abhol- und Zustellflotte elektrifizieren
- Gebäude CO₂-neutral betreiben
- Nachhaltige Produktalternativen anbieten

Ambitionierte Klimaschutzziele

- Bis 2030 THG-Emissionen¹ auf < 29 Mio. t CO₂e senken
- Bis 2050 THG-Emissionen² auf netto null senken

Fortschritte 2025



1) Logistikbezogen (Scope-3-Kategorien 3, 4 und 6). 2) Scope-3-Kategorien 1, 2, 3, 4, 6. 3) Abholung und Zustellung. 4) eigene Flotte, Langstrecke.



Vorstand

Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Thematische Verantwortung

Operations Board

Klima- und Umweltschutz
Arbeitsicherheit
Procurement
Real Estate
Mobility

Vorsitz: CEO¹

Global Commercial Board

Treibhausgasemissions-
reduzierte Produktpalette
(GoGreen Plus)

Vorsitz: CEO EXP¹

Berichterstattung & Controlling

Finance Board

Kennzahlen
Planung
Chancen-/Risikobewertung
Wesentlichkeitsanalyse
Berichterstattung

Vorsitz: CFO¹

Thematische Gremien

Energy Management
Steering Committee

SAF Steering Committee

Mobility Steering Committee

Clean Operations Working Group

OHS Committee

Commercialization Taskforce

Sustainability
Change Board

Risk Committee

Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen

Standards, Richtlinien, Partnerschaften

Berechnungsstandards

- Greenhouse Gas (GHG) Protocol
- GLEC Framework 3.1
- ISO 14083:2023
- Voluntary Market Based Measures Framework for Logistics Emissions Accounting & Reporting des Smart Freight Centre

Konzernrichtlinien

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

Mitglied- und Partnerschaften

- Weltwirtschaftsforum
- Smart Freight Centre
- EcoTransIT World
- European Clean Trucking Alliance
- International Sustainability and Carbon Certification
- Roundtable for Sustainable Biomaterial

1) CEO: Vorstandsvorsitzender, CEO EXP: Mitglied des Vorstands Express (EXP), CFO: Mitglied des Vorstands Finanzen.

Der Weg zur Dekarbonisierung

DHL Group setzt auf den Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe und Technologien zur Dekarbonisierung.

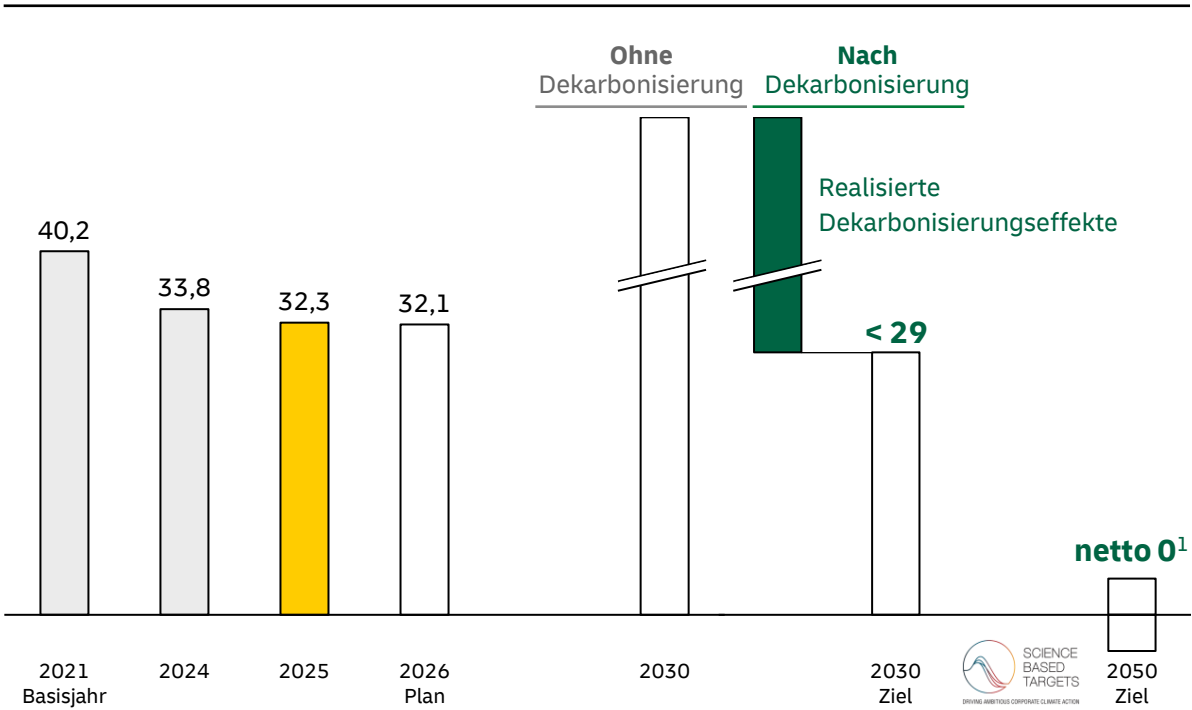


Die Klimaziele 2030 und 2050 wurden von der Science Based Targets initiative validiert und im Einklang mit der Begrenzung der globalen Erderwärmung bewertet und bestätigt.

- 2030 im Einklang mit 1,5 Grad Celsius (Scopes 1 und 2) und deutlich unter 2 Grad Celsius (Scope 3)
- 2050 im Einklang mit 1,5 Grad Celsius bestätigt

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

Logistikbezogene THG-Emissionen (Mio. t CO₂e)



1) Reduktion um mindestens 90 %. Verbleibende unvermeidbare restliche Emissionen werden durch dann anerkannte Gegenmaßnahmen kompensiert.



Maßnahmenpaket zur Dekarbonisierung

Alternative Technologien und Kraftstoffe in Flotten und Gebäuden ausbauen.

Ambitionen bis 2030

Ergebnisse 2025 (eigene Flotte, Scope 1)

30 %

Anteil nachhaltiger Kraftstoffe
in Luft- und Seefracht¹ sowie
Straßentransport



10,0 %

Nachhaltige Kraftstoffe (SAF) Lufttransport

20,5 %

Nachhaltige Kraftstoffe Straßentransport²

66 %

E-Fahrzeuge
in Abholung und Zustellung



46,2 %

E-Fahrzeuge im Betrieb

+15,9 %

gegenüber Vorjahr

100 %

Neue eigene Gebäude
CO₂-neutral betreiben



96,9 %

Strom aus erneuerbaren Quellen

38,5 MWp³

Solarkapazitäten an Standorten

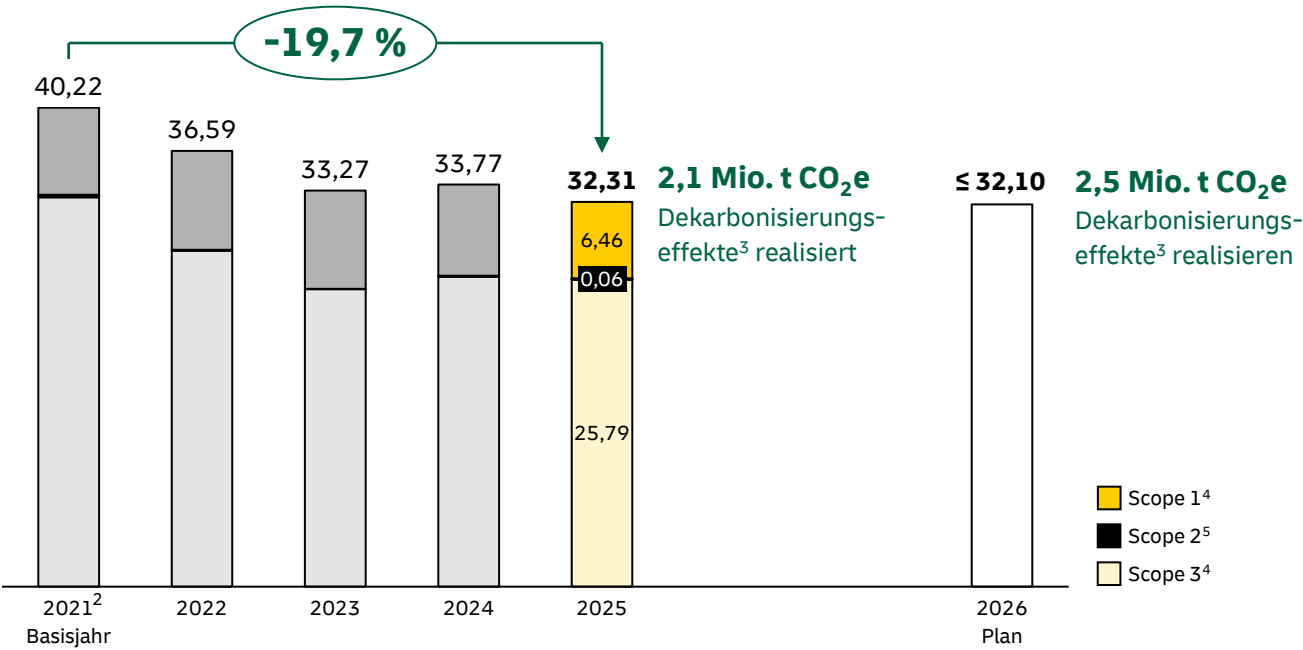
[↗ Nachhaltigkeitserklärung](#)
[↗ Sustainability Statbook](#)

1) DHL Group betreibt keine eigene Seefrachtflotte, sondern vermittelt Frachtkapazitäten der Reeder an Kunden (Forwarding). 2) Langstrecke. 3) Megawatt Peak.

Entwicklung der THG-Emissionen



Logistikbezogene THG-Emissionen¹ (Well-to-Wheel, Mio. t CO₂e)



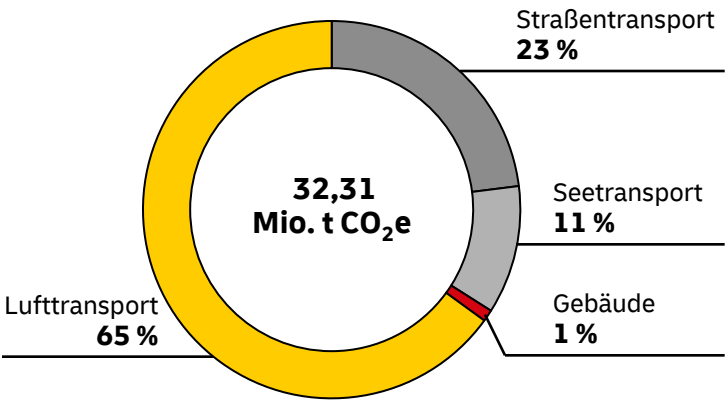
[Nachhaltigkeitserklärung](#)
[Sustainability Statbook](#)

1) Steuerungsrelevant. Logistikbezogene Scope-3-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen. 2) Inkl. Effekt durch Akquisition der Hillebrand Group. 3) Steuerungs- und vergütungsrelevant. 4) Ab Geschäftsjahr 2022 inkl. Reduktion durch marktbasierende Maßnahmen. 5) Marktbasierend.

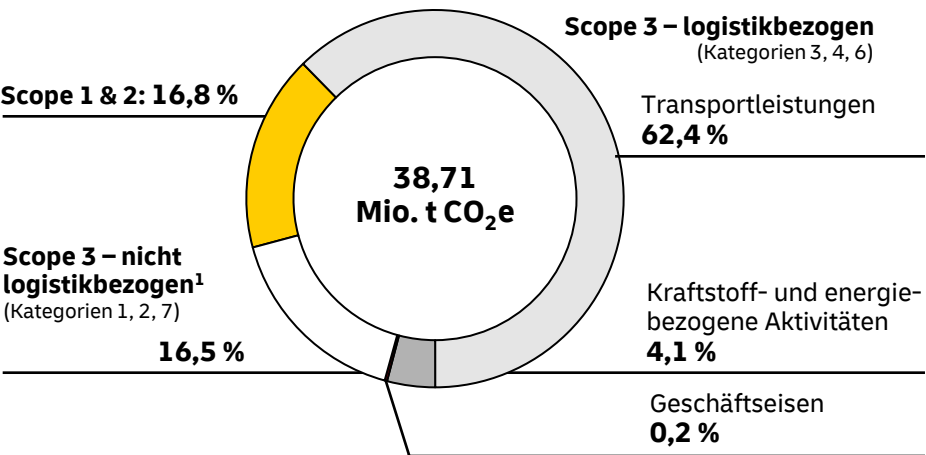
Aufschlüsselung der THG-Emissionen



Logistikbezogene THG-Emissionen 2025 nach Verursachern¹



Gesamt THG-Emissionen 2025 nach Scopes¹



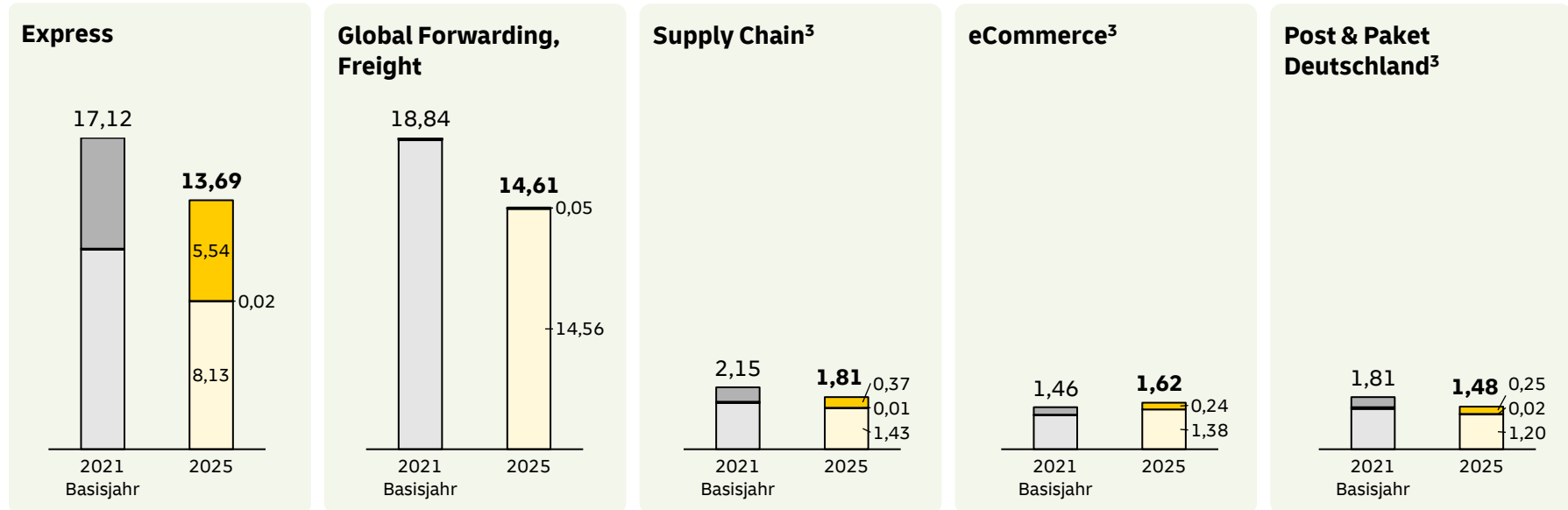
[↗ Nachhaltigkeitserklärung](#)
[↗ Sustainability Statbook](#)

1) THG-Emissionen Kategorie 8 in Scopes 1 und 2 enthalten. Kategorien 5, 12 und 14 nicht signifikant. Kategorien 9 bis 11 sowie 13 und 14 nicht auf Geschäftsmodell anwendbar. 26



THG-Emissionen nach Unternehmensbereichen

Logistikbezogene THG-Emissionen^{1,2} (Well-to-Wheel, Mio. t CO₂e)



■ Scope 1
 ■ Scope 2
 ■ Scope 3

[Sustainability Statbook](#)

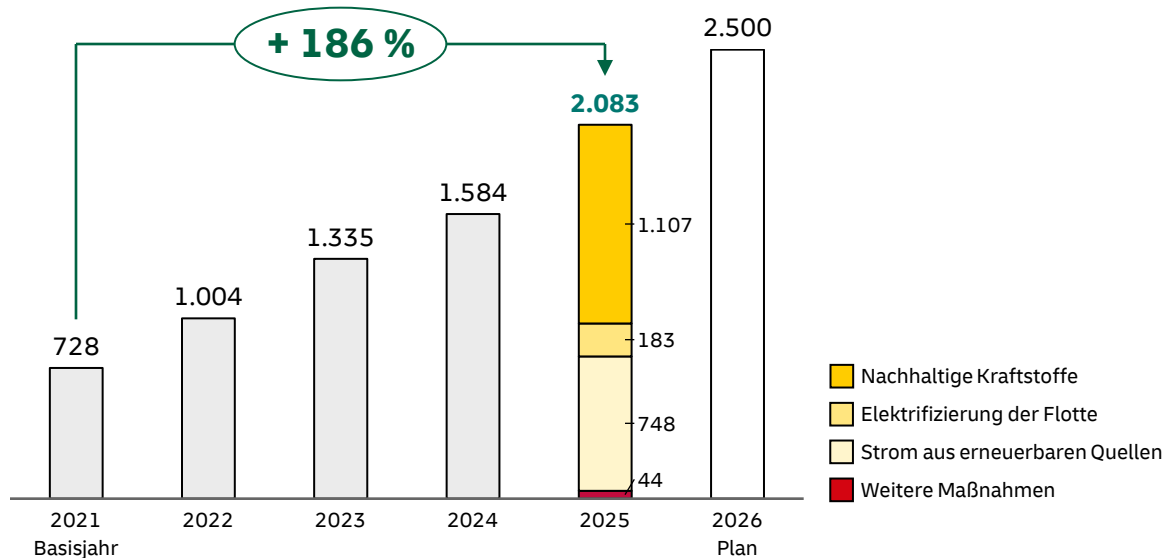
1) Scope-3-Kategorien 3, 4, 6. 2) THG-Emissionen der Group Functions 0,02 Mio. t CO₂e; Konsolidierung -0,92 Mio. t CO₂e. 3) Skalierung angepasst.

Realisierte Dekarbonisierungseffekte



Seit 2021 konnte die Reduktion der logistikbezogenen THG-Emissionen fast verdreifacht werden.

Entwicklung der realisierten Dekarbonisierungseffekte (kt CO₂e)



Realisierte Dekarbonisierungseffekte

- Kennzahl 2021 eingeführt, steuerungs- und vergütungsrelevant
- Misst THG-Emissionseinsparungen gegenüber konventionellen Technologien bzw. fossilen Kraftstoffen
- Wirkung der Reduktionsmaßnahmen seitdem fast verdreifacht

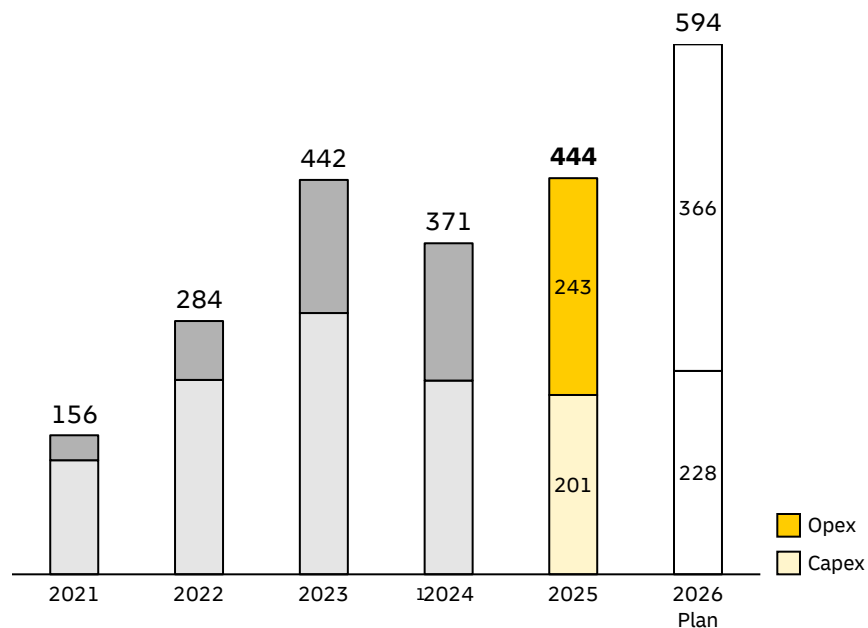
➤ [Nachhaltigkeitserklärung](#)

➤ [Sustainability Statbook](#)

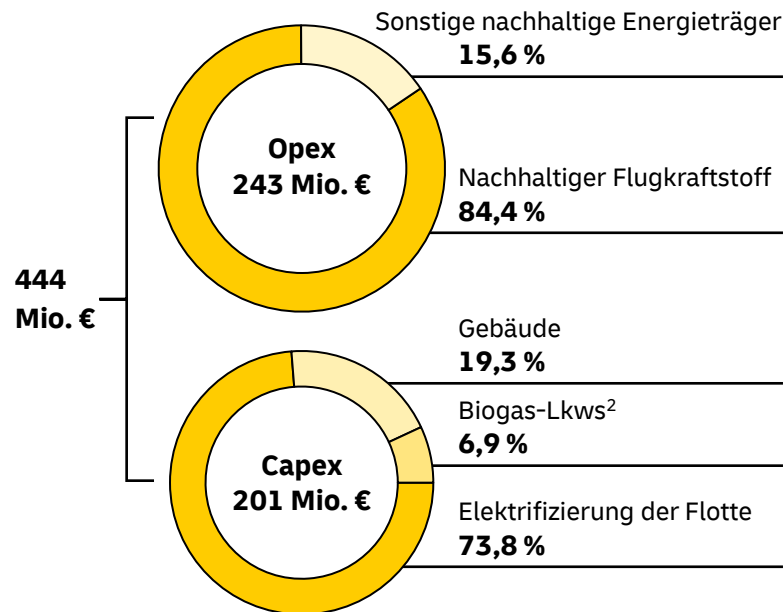
Mehrausgaben für Dekarbonisierung



Mehrausgaben für Dekarbonisierung¹ (Mio. €)



Mehrausgaben 2025 nach Ausgabearten



➤ Nachhaltigkeitsklärung

➤ Sustainability Statbook

1) Ab Geschäftsjahr 2023 Aufteilung gemäß ESRS-Anforderungen. 2) Einschl. benötigter Infrastruktur.



Juni 2023 erste nachhaltigkeitsbezogene Anleihe platziert

- Emissionsvolumen von 500 Mio. €
- Laufzeit bis 2033
- Verzinsung der Anleihe ist an das 2030-Ziel geknüpft, die logistikbezogenen THG-Emissionen signifikant zu senken:
 - Scopes 1 und 2 um 42 % reduzieren
 - Scope 3 um 25 % reduzieren
(GHG-Protocol-Kategorien 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen)

Mai 2025

- Rahmenwerk „Sustainability-linked Finance Framework“ auf Strategie 2030 aktualisiert
- Zweitmeinung zum Rahmenwerk (Second Party Opinion) turnusgemäß erneuert



- Anleihedokumentation
- Framework
- Second Party Opinion



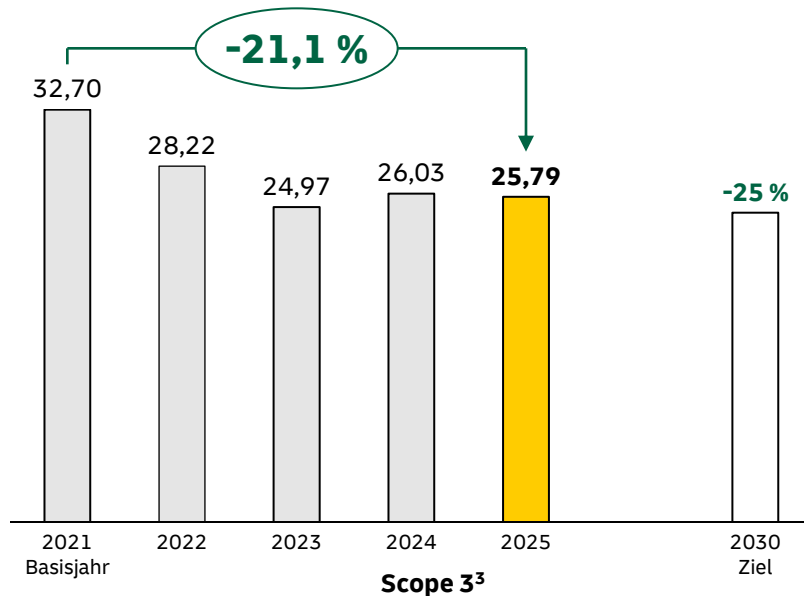
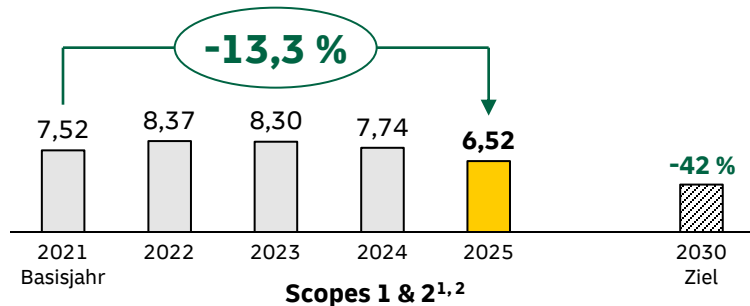
Entwicklung der THG-Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2021 (Mio. t CO₂e)

Scopes 1 & 2:

Rückgang vor allem durch Dekarbonisierung und Netzwirkumstrukturierungen bei Express

Scope 3:

Reduzierung vor allem durch geringere Volumina und strukturelle Effekte im Straßentransport



➤ [Nachhaltigkeitserklärung](#)

➤ [Sustainability Statbook](#)

1) Berechnung berücksichtigt Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe auf Basis eingekaufter Mengen und Reduktionseffekte aus marktbasierenden Maßnahmen. 2) Marktbasierend.
3) Scope-3-Kategorien: 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten, 4 Eingekaufte Transportleistungen, 6 Geschäftsreisen.

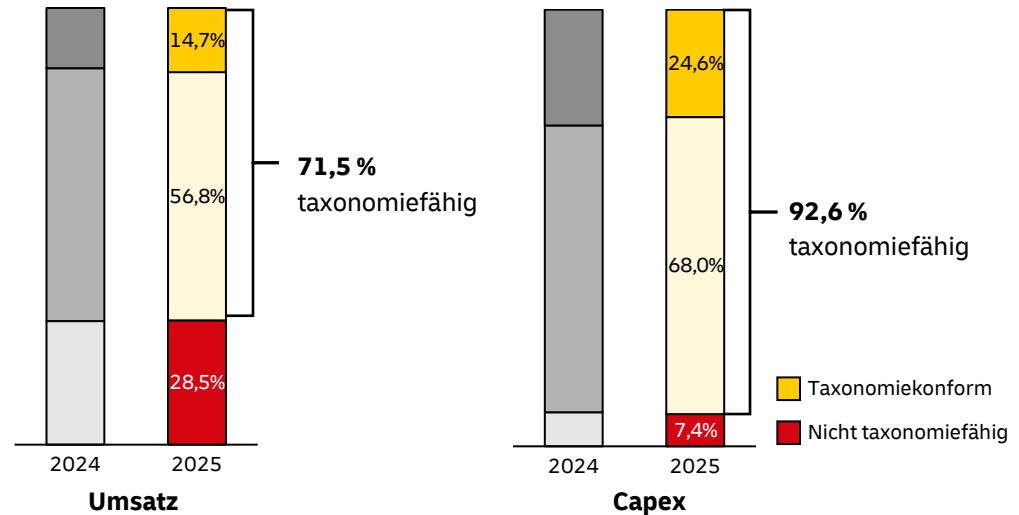


Klassifizierungssystem der EU zur Bewertung der Nachhaltigkeit von Unternehmensaktivitäten.

Die Anwendung der EU-Taxonomie stellt global agierende Unternehmen vor Herausforderungen, vor allem wegen fehlender Wirtschaftsaktivitäten und mangelnder globaler Anwendbarkeit, z. B.:

- Umsatz aus Lagerhaltung (Unternehmensbereich Supply Chain) kann nicht bewertet werden, da keine Aktivität in der Taxonomie vorhanden
- Taxonomie-Kriterien sind außerhalb der EU häufig nicht anwendbar
- Opex (nach Taxonomiedefinition) nicht wesentlich, daher nicht mehr separat ausgewiesen

Entwicklung der EU-Taxonomie-Kennzahlen





Wirtschaftsaktivitäten nach der EU-Taxonomie

Personen- und Frachtluftverkehr:

Trotz Einsatz von SAF¹ keine Konformität nachweisbar mangels fehlender Nachweise in der Flugzeugproduktion

Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt:

Reeder bestätigen nur vereinzelt Konformität für beauftragte Transporte²

Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik:

Fahrräder, Lastenfahrräder und Handkarren sind größtenteils konform



Erwerb von Eigentum an Gebäuden

Innerhalb der EU werden Investitionen in einzelne Gebäude als konform bewertet; außerhalb der EU jedoch nicht anwendbar

Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen: E-Transporter sind u. a. wegen der Reifenspezifikationen nur teilkonform

Güterbeförderung im Straßenverkehr: E-Lkw u. a. sind aufgrund von Reifenspezifikationen nur teilkonform

Infrastruktur für einen CO₂-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr: Fehlende Referenzstandards für Neubauten³ außerhalb der EU schließen Nachweis der Konformität aus

1) Nachhaltiger Flugkraftstoff (SAF: Sustainable Aviation Fuel). 2) Meistens unterliegen die Reeder nicht der EU-Taxonomie. 3) Brief- und Paketzentrum (inkl. Ausstattung wie Förder- und Verteilanlagen), Ladestationen, Pack- und Poststationen, Hubs mit Umladung zum Straßentransport.



Maßnahmen zur Dekarbonisierung



**Nachhaltige
Kraftstoffe
einsetzen**



**Abholung und
Zustellung
elektrifizieren**



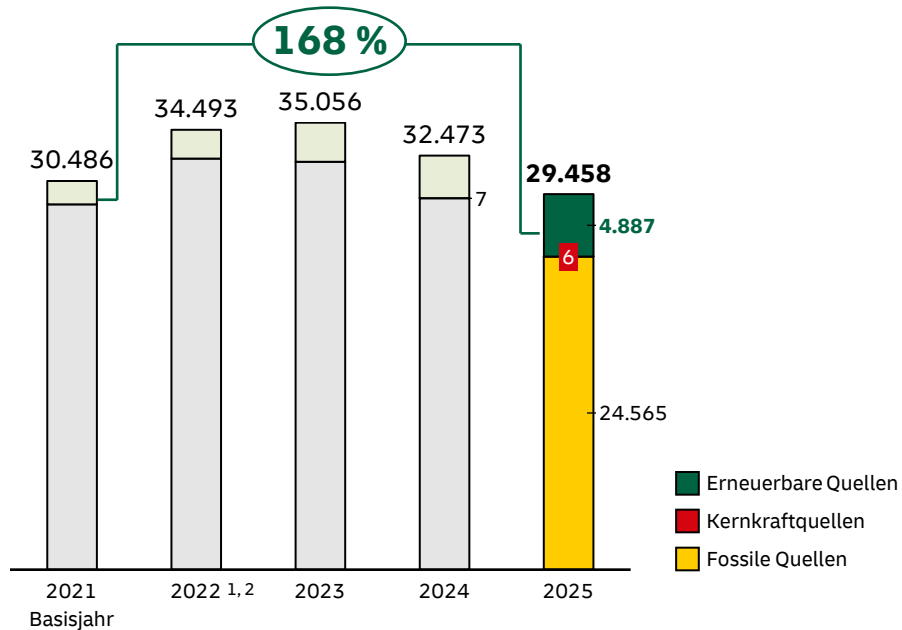
**Gebäude
CO₂-neutral
betreiben**



**THG-
emissionsreduzierte
Produkte anbieten**



Energieverbrauch (Scopes 1 und 2, GWh)



Effizienzmaßnahmen

• Straßentransport

Verkehrsverlagerung oder Optimierung der Streckenführung

• Lufttransport

Einsatz von nachhaltigem Kraftstoff (SAF: Sustainable Aviation Fuel) sowie Training der Piloten in energieschonenden Flugmanöver

- Kontinuierlicher Sinkflug beim Landeanflug
- Einrollen nach der Landung mit einem statt mit zwei Motoren

➤ Nachhaltigkeitsklärung

➤ Sustainability Statbook

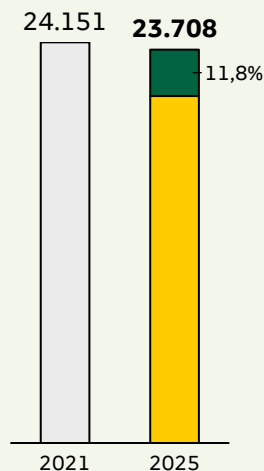
1) Ab dem Geschäftsjahr 2022 inklusive Book-&-Claim-Effekt im Luft- und Straßentransport.



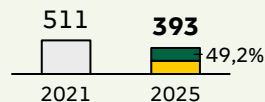
Dekarbonisierung: Nachhaltige Kraftstoffe einsetzen

Energieverbrauch nach Unternehmensbereichen (Scopes 1 und 2, GWh)

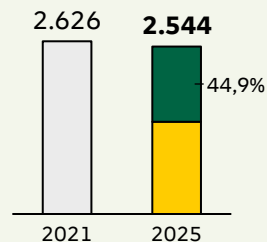
Express



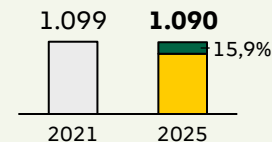
Global Forwarding, Freight



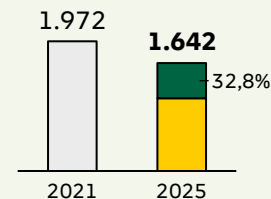
Supply Chain¹



eCommerce¹



Post & Paket¹



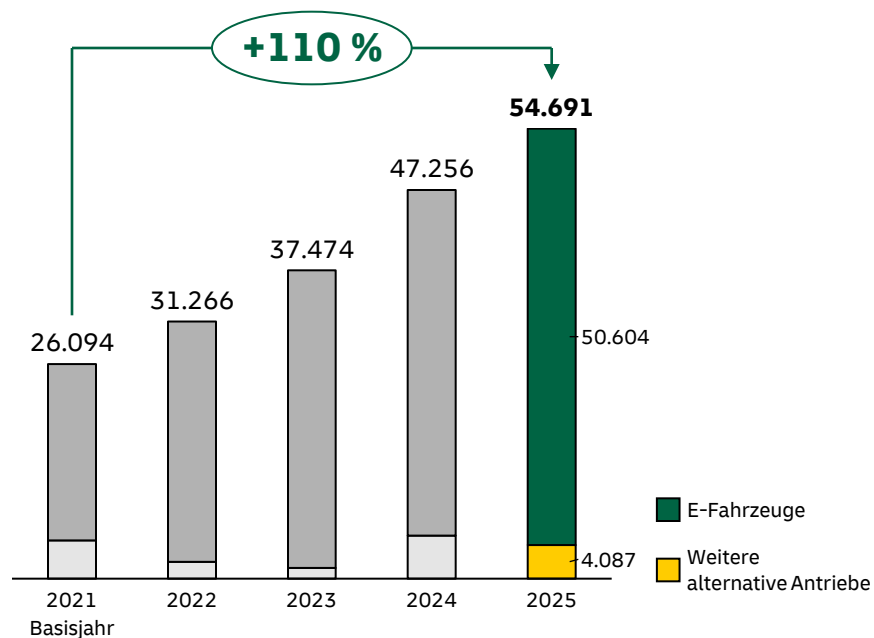
■ Energieverbrauch aus fossilen Quellen
 ■ Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen

[Sustainability Statbook](#)

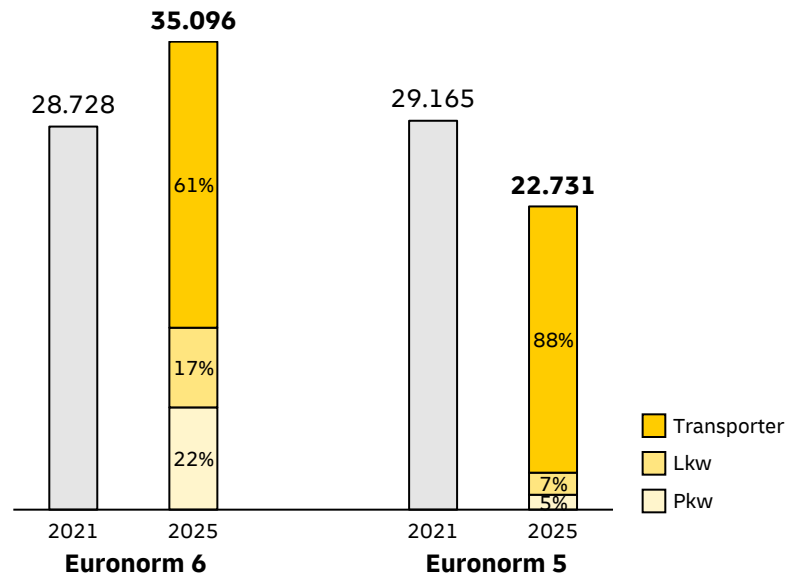
1) Skalierung angepasst.



Alternative Antriebsarten in der Fahrzeugflotte



Fahrzeugflotte nach Euronorm-Klassen





Ökologischen Fußabdruck von Lagergebäuden senken

DHL Group betreibt 11.249 Standorte weltweit. 6.408 sind für ISO-Zertifizierungen relevant.

Seit 2021 werden alle neuen eigenen Gebäude durch den Einsatz von Technologien und Maßnahmen CO₂-neutral¹ betrieben, darunter

- Einsatz energieeffizienter Technologien
- Energie aus erneuerbaren Quellen nutzen
- Photovoltaik zur Energieerzeugung nutzen

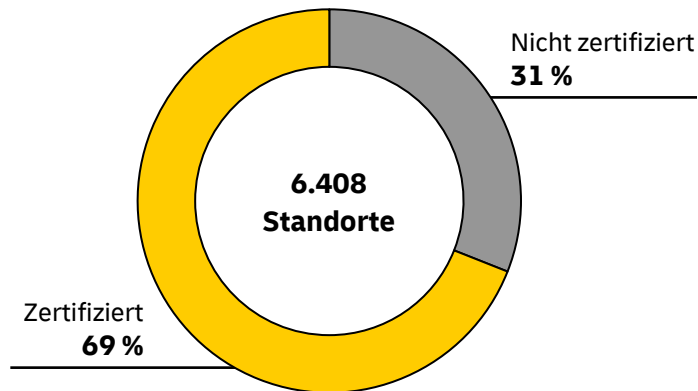
96,9 %

Strom aus
erneuerbaren
Quellen

38,5 MWp³

Solarkapazität

Zertifizierte² Standorte 2025



1) CO₂-neutral definiert nach DHL-internem Bewertungsstandard; angelehnt an World Green Buildings Council's Guidance (SGS zertifiziert). Der Standard bezieht CO₂-Emissionen (Scopes 1, 2) ein, mit einer Reduktion von ≥ 75 % und einem Ausgleich von maximal 25 % durch CO₂-Gutschriften. 2) Zertifizierungen erfolgen an Standorten mit Beschäftigten und Energieverbrauch. 64 % sind nach ISO 14001 zertifiziert, 61 % nach ISO 50001. 3) Megawatt Peak.

Dekarbonisierung: Gebäude CO₂-neutral betreiben

Standardmaßnahmenkatalog stärkt Nachhaltigkeit und verbessert Arbeitsbedingungen.



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

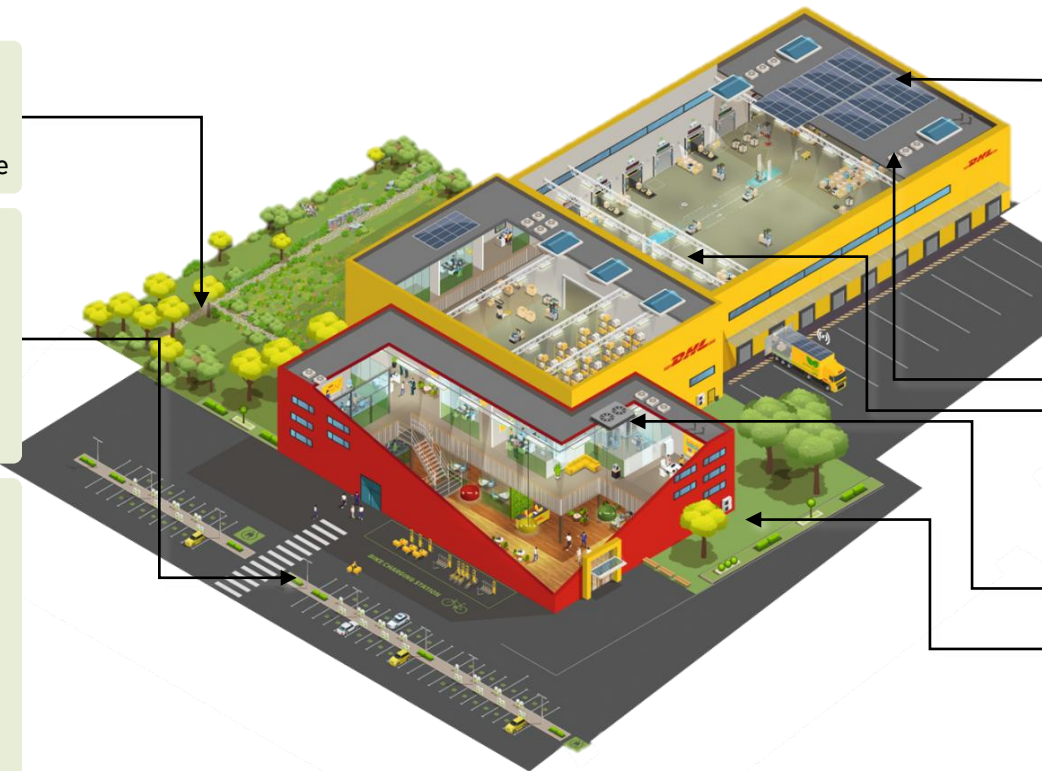
- Solarmodule (Photovoltaik)
- Solartaugliches Dach
- Vorrüstung für Batteriespeicher
- Zugekaufte erneuerbare Energie aus dem Netz; Stromlieferverträge mit Betreibern von Wind- und Solaranlagen (PPA²)

Effiziente Beleuchtung

- LED-Beleuchtung mit Steuerungssystem
- Vertikale Oberlichter

Heizung und Kühlung

- Effiziente Wärme- und Kälteversorgung
- Natürliche Belüftung, automatische Steuerung
- Sonnenschutz/Verschattung
- Effiziente Torabdichtungen
- Schnelllauftore



1) CO₂-neutral im Betrieb definiert nach DHL-interne Bewertungsstandard; angelehnt an World Green Buildings Council's Guidance (SGS zertifiziert). Der Standard bezieht CO₂-Emissionen (Scopes 1, 2) ein, mit einer Reduktion von $\geq 75\%$ und einem Ausgleich von maximal 25 % durch CO₂-Gutschriften. 2) Power Purchase Agreement.



Kunden können ihre THG-Emissionen entlang ihrer Lieferkette direkt mit GoGreen-Plus-Produkten reduzieren.

GoGreen-Plus-Produkte

Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe

Direkter Ersatz fossiler Brennstoffe durch nachhaltige Kraftstoffe und Schutz von Umwelt und Klima entlang der gesamten Lieferkette.

Die Berechnung der reduzierten THG-Emissionen erfolgt nach international anerkannten Standards: GHG Protocol, ISO 14083 und GLEC¹. Unabhängige externe Zertifizierung der erzielten Reduktionen.



Luftfracht



Seefracht



Straßentransport

Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe vor Ort



Lösungen für Lagerhaltung



Zielgerichtete Transporte

Weitere Services

Emissionsberichte (Carbon Reports)



- Kunden erhalten durch Carbon Reports Transparenz über die durch ihre Transporte verursachten THG-Emissionen
- Berechnung erfolgt nach international anerkannten Standards: GHG Protocol, ISO 14083 und GLEC¹.

Lieferkette optimieren

DHL-Experten entwickeln Lösungen zur Verbesserung der Kunden-THG-Bilanz:

- In der Lagerhaltung
- Im Straßentransport
- Wechsel von Straße auf Schiene sowie für Verpackungslösungen



Dekarbonisierung: THG-emissionsreduzierte Produkte

GoGreen-Plus-Palette der Unternehmensbereiche



Reduktion von Treibhausgasemission durch den Einsatz nachhaltiger Technologien und Kraftstoffe

Express	Global Forwarding, Freight	Supply Chain	eCommerce	Post & Paket Deutschland
Einsatz nachhaltiger Flugkraftstoffe (SAF ¹)	Nutzung nachhaltiger Kraftstoffe	Nachhaltige Lagerhaltung, Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe	Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe	Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe und Technologie
Global	Global Forwarding			
■ TDI² Großkunden Flexible Reduktion und flexible Abrechnung ■ TDI Basismodell Standard-Reduktionen: 30 %, 50 % oder 70 % ■ TDI myDHL+ Standard-Reduktion: 30 %	■ Luftfracht¹ Reduktion bis zu 85 % möglich ■ Seefracht⁴ Reduktion bis zu 85 % möglich	■ Lagerlogistik CO₂e-reduzierte Lagerhaltung ■ Straßentransport CO₂e-reduzierte oder CO₂e-freie Transportlösungen ■ Straßentransport Flexible Reduktion bis 80 % durch Einsatz von CO₂e-reduzierten Transportlösungen	■ Straßentransport Angebot wird für bestimmte Kunden entwickelt ■ Straßentransport Reduktion bis zu 90 % möglich durch Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe (HVO 100)	■ Paket Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe, E-Antrieb, Wärmepumpen ermöglicht Einsparung bis zu 95 % ■ Post Einsatz nachhaltiger Kraftstoffe, E-Antrieb, Wärmepumpen ermöglicht Einsparung bis zu 95 %, Service teilweise in Produkten enthalten
Europa	Freight ⁵			
■ DDI³ Großkunden: Flexible Reduktion KMUs: Standard-Reduktion 70 %	■ GoGreen Plus Base Insetting ~ 10 % ■ GoGreen Plus Smart Insetting ~ 30 % ■ GoGreen Plus Premium Insetting ~ 80 %			

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

■ Direkte Dekarbonisierung

[DHL-Produkt-Website](#)

Dekarbonisierung: THG-emissionsreduzierte Produkte



Konsolidierung von THG-Emissionen der Großkunden ermöglicht das DHL GoGreen Dashboard.

Glaubwürdigkeit

Die Berechnung folgt anerkannten internationalen Standards¹

Transparenz

Reduktion der THG-Emissionen je Versand ist jederzeit für Kunden nachvollziehbar

Genauigkeit

THG-Emissionen können auf Versandebene detailliert verfolgt werden



Aktualität

Monatliche Aktualisierung der THG-Emissionen

Individuelle Darstellung

Interaktive Filter ermöglichen individuelle Darstellung von Daten und Berichten

Datenexport

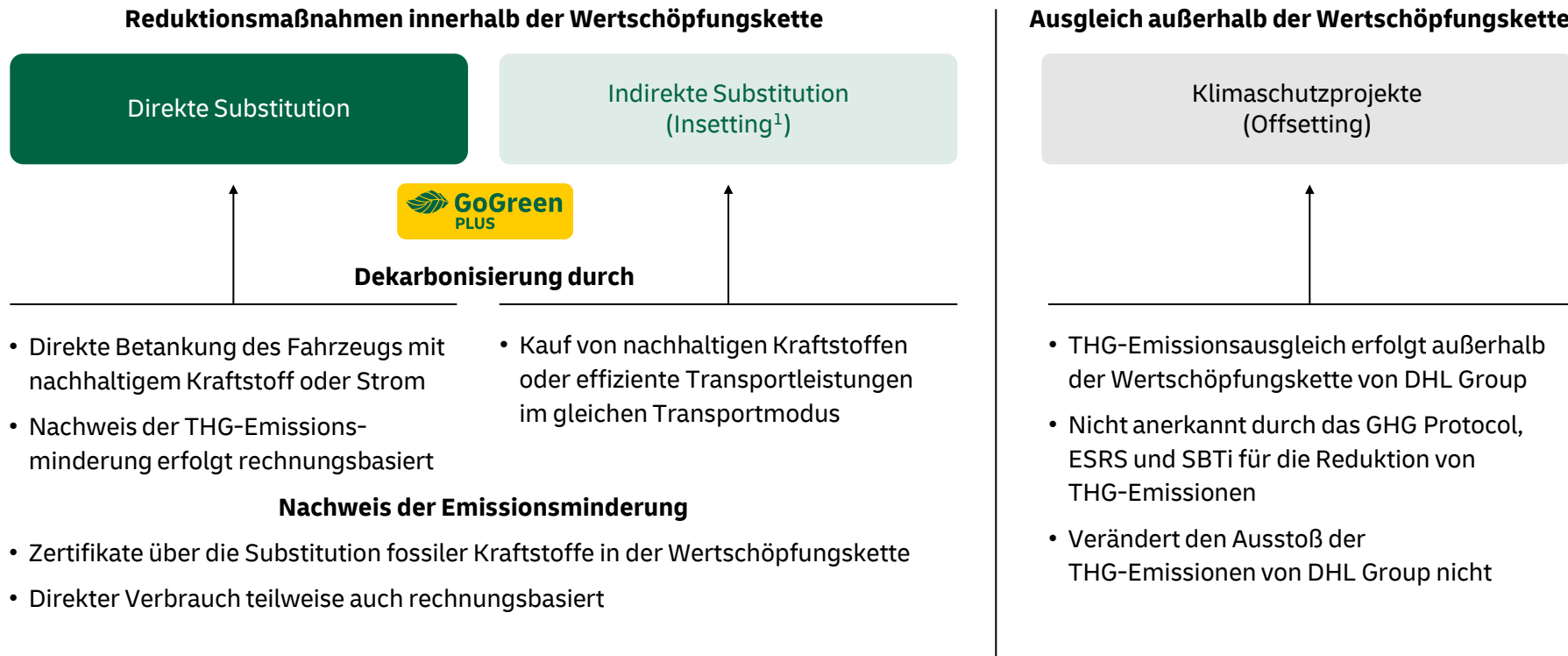
Kunden erhalten Zugriff auf Detailergebnisse per Exportfunktion

1) GHG Protocol, ISO 1408, Rahmenwerk des Global Logistics Emissions Council 3.1. Extern verifiziert.



Dekarbonisierung: Exkurs Reduktionsmaßnahmen

Klimaneutralität: THG-Emissionen messen und reduzieren, unvermeidbare Emissionen ausgleichen.



1) Empfohlen gemäß des Market-based Measures Framework. Anerkennung der THG-Emissionsminderung erfolgt nur nach Prüfung.



Weitere Themen



Weitere Themen: Verschmutzung durch Luftschadstoffe

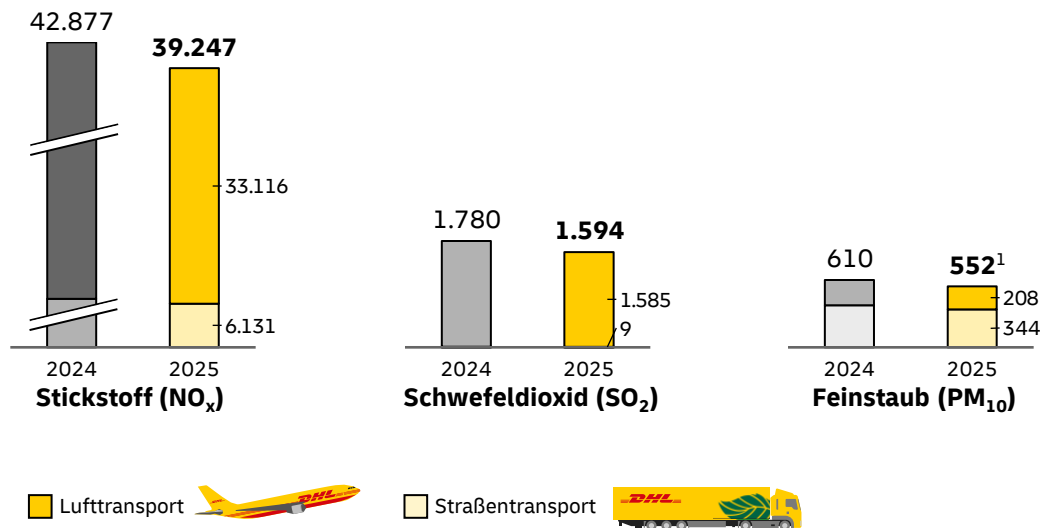
Maßnahmen zur Dekarbonisierung wirken sich positiv auf Luftverschmutzung aus.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (ESRS) ist das Thema Luftverschmutzung nicht als wesentlich bewertet.

DHL Group modernisiert laufend die eigenen Flotten und trägt damit auch zur Reduktion lokaler Luftschadstoffe bei.

- Bereits > 50.000 E-Fahrzeuge im Einsatz
- Rund 35.100 Fahrzeuge entsprechen der höchsten Euronormklasse 6
- 147 Flugzeuge (53 %) entsprechen der besten Emissionsklasse CAEP/8

Lokale Luftschadstoffe (entsprechend Scope 1, Tonnen)



→ E-Fahrzeugflotte

1) Enthält 277 t PM_{2,5}.



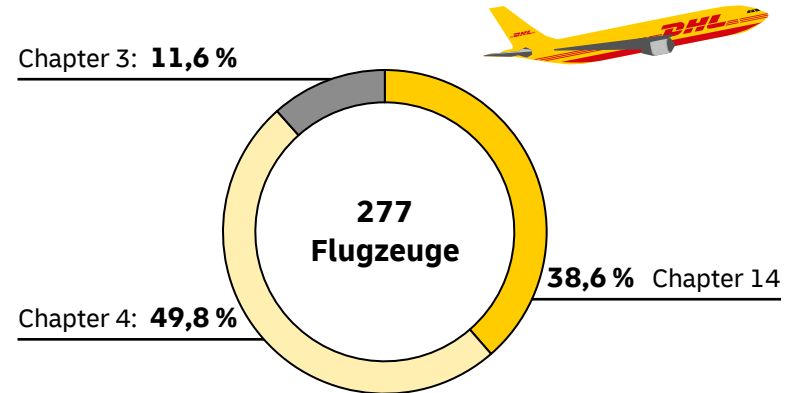
Weitere Themen: Verschmutzung durch Lärmemissionen

Maßnahmen zur Dekarbonisierung verringern auch die Lärmbelastung.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (ESRS) ist das Thema Luftverschmutzung nicht als wesentlich bewertet.

- Laufende Modernisierung der eigenen Flotte
- > 50.000 E-Fahrzeuge verringern die Lärmbelastung von Anwohnern
- 107 Flugzeuge entsprechen dem besten Lärmschutzstandard (Chapter 14)
- Energieschonende Flugmanöver wirken sich auch auf die Lärmbelastung aus, z. B.
 - Kontinuierlicher Sinkflug beim Landeanflug
 - Einrollen nach der Landung mit einem statt mit zwei Motoren

Flugzeugflotte nach Lärmschutzstandards (Scope 1)





Weitere Themen: Wasserverbrauch

Nur geringe Wassernutzung in Produktionsprozessen von DHL Group

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (ESRS) ist das Thema Wasserverbrauch nicht als wesentlich bewertet.

- Wassernutzung 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
- 2025 belief sich der Wasserverbrauch auf 4.953 Tsd. m³



Weitere Themen: Biodiversität



Maßnahmen verringern Auswirkung auf Biodiversität

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (ESRS) ist das Thema Biodiversität nicht als wesentlich bewertet.

- 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 und Anmietung von Standorten wird Biodiversität berücksichtigt, z. B. nachhaltige Landschaftsplanung.
- Interne Kraftstoffrichtlinie von DHL Group berücksichtigt Biodiversität bei der Herstellung von nachhaltigen Biokraftstoffen
- AGB¹ 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



→ [Gebäude](#)

1) Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Weitere Themen: Kreislaufwirtschaft



Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Ressourcenschonung

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (ESRS) ist das Thema Kreislaufwirtschaft nicht als wesentlich bewertet

- Abfall vermeiden und Prozesse digitalisieren
- Recycling von Materialien und Kreislaufwirtschaft fördern
- Einwegverpackungen vermeiden; wenn unvermeidbar, müssen sie recyclingfähig sein
- Wartung und Entsorgung von Flugzeugen, Fahrzeugen oder IT-Ausstattung liegen in der Verantwortung von Herstellern oder externen Anbietern
- Wartungs- und Entsorgungsverträge fordern umweltfreundliche Prozesse
- Beschaffung und ressourcenschonende Verwendung von Papier (mit glaubwürdiger Zertifizierung)

 [Papierrichtlinie](#)





Weitere Themen: Kreislaufwirtschaft

Best-Practice-Beispiele: Recycling StreetScooter und wiederverwendbare Palettenfolie

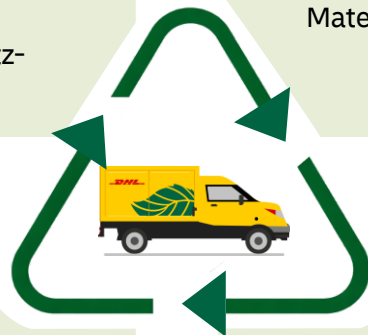
Recycling ausgemusterter StreetScooter

Altfahrzeuge als Ersatzteillager

Brauchbare Bestandteile werden entnommen und als Ersatzteile in der Flotte genutzt (~ 15 Ersatzteile pro Fahrzeug).

Batterie-Recycling

Rückgewinnung wertvoller Materialien, z. B. Lithium



Rohstoffrückgewinnung

Fahrzeugverschrottung zur Gewinnung von Rohstoffen wie Nickel, Kupfer, Lithium

Rohstoffkreislauf
Nicht wiederverwendbare Komponenten in den Rohstoffkreislauf zurückführen

Wiederverwendbare Palettenfolie

Innovative Lösung für die Verpackung von Paletten

- Folie besteht aus laminiertem Polypropylen
- Ist vollständig recycelbar
- Trägt zur Vermeidung von Einwegplastik bei
- Kann 250- bis 400-mal verwendet werden





Arbeitgeber

erster Wahl

Arbeitgeber

erster Wahl



„Soziale Nachhaltigkeit bedeutet für uns faire Arbeitsbedingungen und eine Kultur, die Respekt und Resultate vereint. Damit fördern wir Engagement und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und sichern gleichzeitig nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie Wettbewerbsfähigkeit.“

Dr. Thomas Ogilvie

Personalvorstand und Arbeitsdirektor





Arbeitgeber erster Wahl

Das weltweite Team von DHL Group ist die Basis des Unternehmenserfolgs.

Das Engagement und die Motivation der Beschäftigten machen DHL Group jeden Tag stärker. Der Konzern bietet ein inklusives, sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld.

Maßnahmen

- Engagement der Beschäftigten fördern
- Frauenanteil im Management erhöhen
- Unfallrate senken

Ziele bis 2030

- Mitarbeiterengagement¹ konzernweit bei $\geq 80\%$ halten
- $\geq 34\%$ der Managementpositionen² mit Frauen besetzen
- Unfallrate (LTIFR)³ auf $\leq 10,8$ senken

[Nachhaltigkeitserklärung](#)

Fortschritte 2025

Mitarbeiter-
engagement¹:
82 %

Frauenanteil im
Management²:
29,0 %

Unfallrate (LTIFR)³:
auf **13,3** gesenkt

Aktienprogramm
myShares:
in **55** Ländern
Teilnahme
möglich

5 Mio. Std.
Fort- und
Weiterbildung

Great Place to Work:
123 Länder
ausgezeichnet



1) Steuerungs- und vergütungsrelevant. Aggregiertes und gewichtetes Ergebnis von fünf Aussagen in der jährlichen Befragung der Beschäftigten. 2) Steuerungsrelevant. Mittleres und oberes Management. Seit 2025 werden Beschäftigte in den USA weder in der Steuerung noch in den Zielen berücksichtigt. 3) Steuerungsrelevant. Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstd. mit mindestens 1 Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate)



Vorstand

Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Thematische Verantwortung

Operations Board

Klima- und Umweltschutz
Arbeitssicherheit
Procurement
Real Estate
Mobility

Vorsitz: CEO¹

HR Board

Arbeitnehmerbelange
Achtung der
Menschenrechte
Gesundheit und
Wohlbefinden

Vorsitz: CHRO¹

Berichterstattung & Controlling

Finance Board

Kennzahlen
Planung
Chancen-/Risikobewertung
Wesentlichkeitsanalyse
Berichterstattung

Vorsitz: CFO¹

Thematische Gremien

Energy Management
Steering Committee

SAF Steering Committee

Mobility Steering Committee

Clean Operations Working Group

OHS Committee

LkSG² Council

Diversity³ Board

Health & Wellbeing Forum

Certified Board

ESG Change Board

Risk Committee

Standards, Richtlinien, Partnerschaften

Standards

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

Konzernrichtlinien

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption
- Richtlinie zu Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Richtlinie zu Gesundheit und Wohlbefinden

Mitglied- und Partnerschaften

- Weltwirtschaftsforum
- Vereinte Nationen (OCHA, UNDP, WFP)
- Business for Societal Impact
- International Organization of Employers
- European Social Dialogue Committee for the Postal Sector

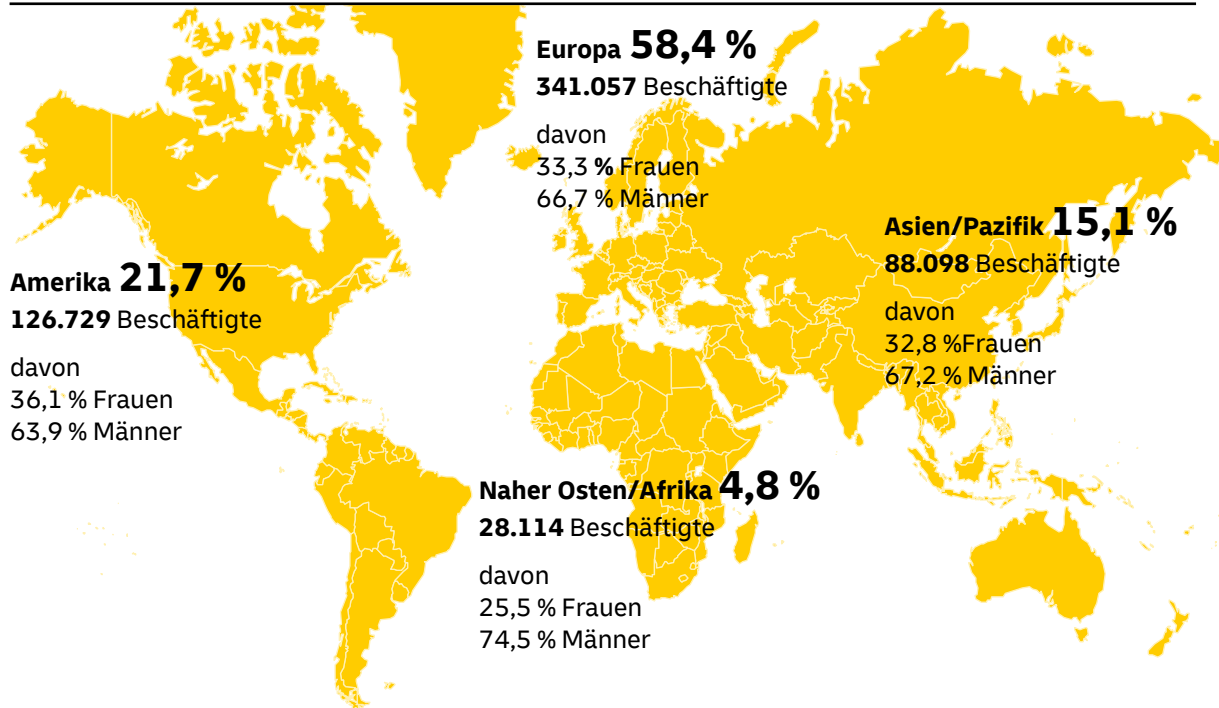
Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen

1) CEO: Vorstandsvorsitzender, CHRO: Mitglied des Vorstands Personal, CFO: Mitglied des Vorstands Finanzen. 2) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

3) Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit.



Beschäftigte¹ nach Regionen (Kopfzahl zum 31. Dez. 2025)



Rückläufige Volumina und strukturelle Änderungen führen zu einem leichten Rückgang der Belegschaft (-2,9 %).

- 583.998 Menschen im Konzern beschäftigt, davon 195.523 Frauen, 387.423 Männer, 3 Divers und 1.049 ohne Geschlechtsangabe
- Ungeplante Fluktuation 10,0 %, Gesamtfluktuation 19,8 %
- Festangestellt: 508.834
- Befristet angestellt: 60.088
- Vollzeitkräfte: 485.898
- Teilzeitkräfte: 98.100

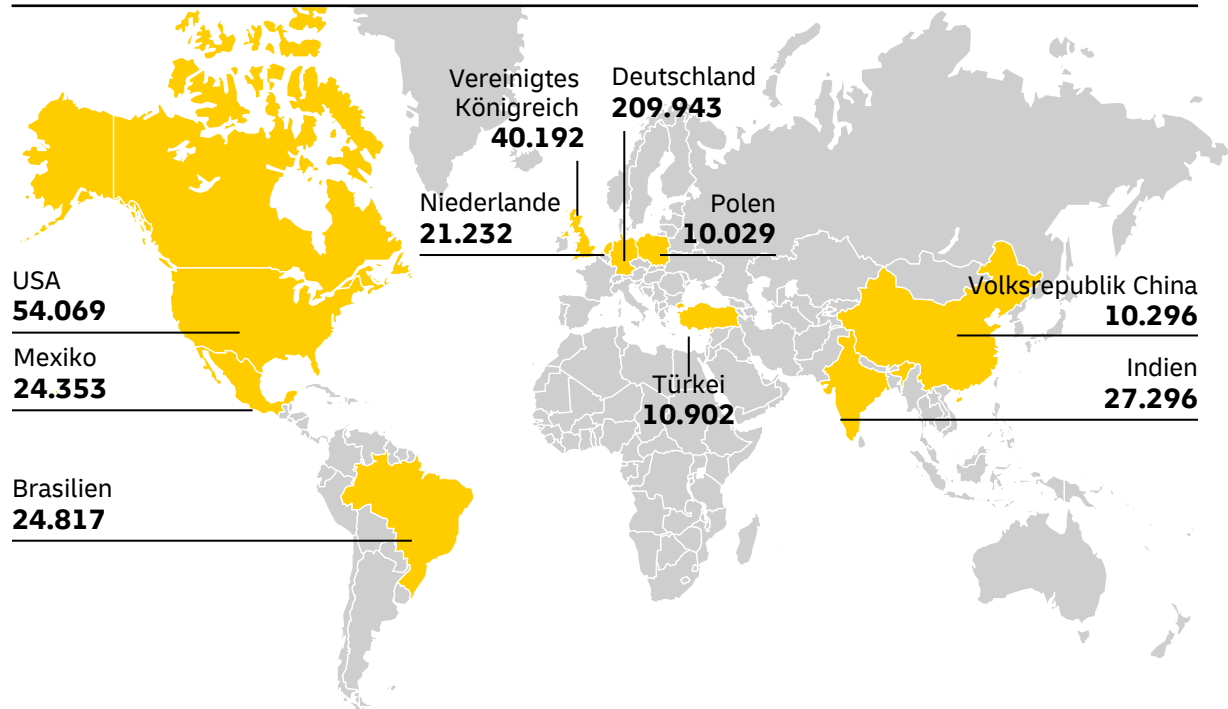
➤ [Sustainability Statbook](#)

1) Außerdem wurden 91.447 nicht angestellte Beschäftigte (weisungsgebundenes Personal, auf Vollzeitkräfte umgerechnet, im Jahresdurchschnitt) an Standorten von DHL Group eingesetzt.



DHL Group ist einer der größten Arbeitgeber

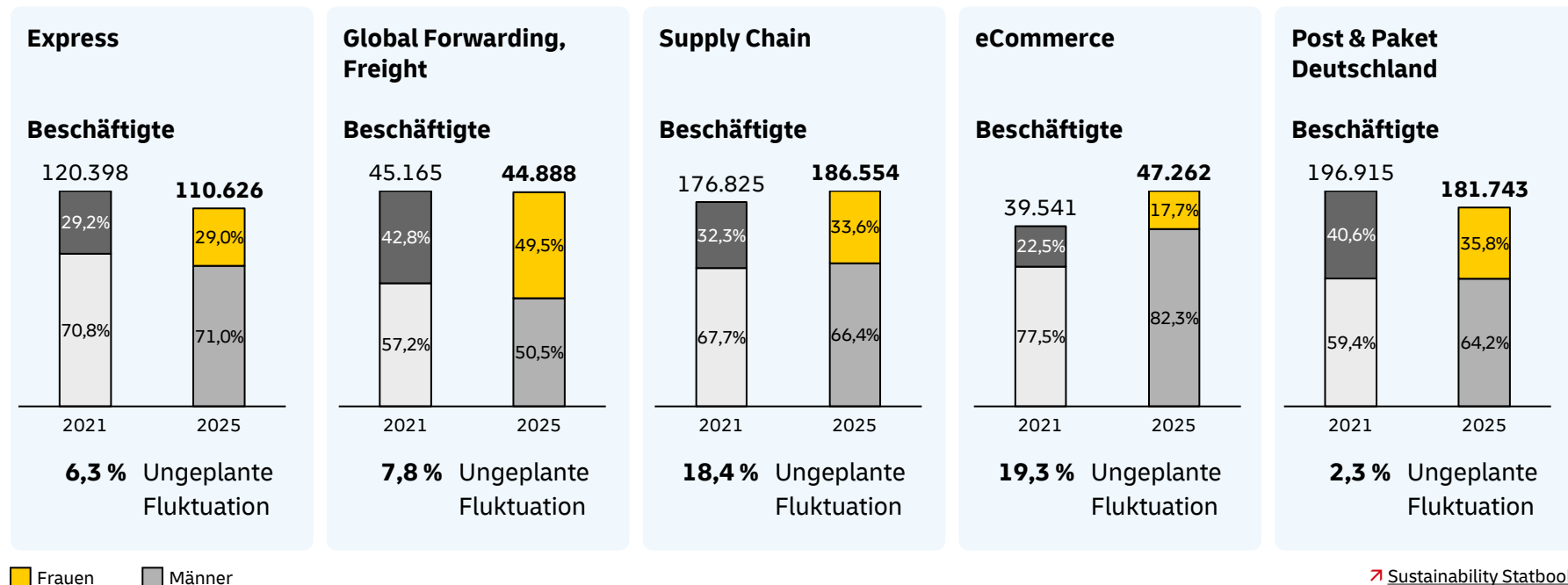
Beschäftigtenzahl in den Top-10-Ländern (Kopfzahl zum 31. Dez. 2025)





Beschäftigte nach Unternehmensbereichen

Belegschaft 2025¹ (Kopfzahl zum 31. Dez.)



1) Group Functions: 12.925 Beschäftigte.



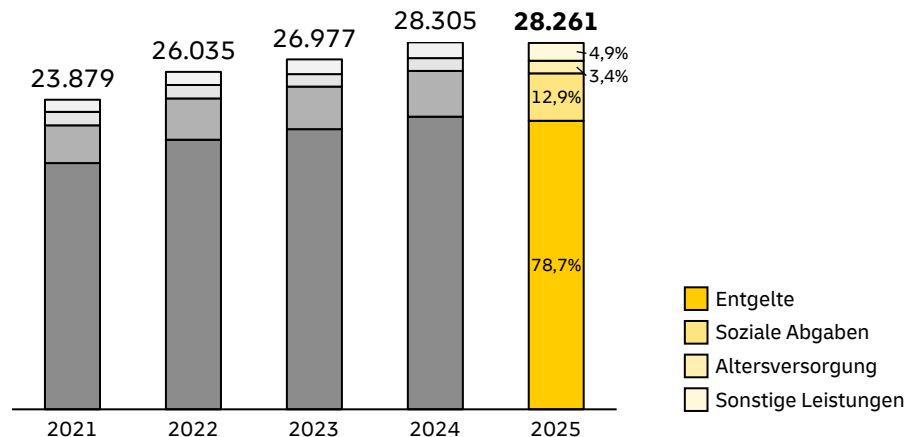
Vergütung

Eine leistungsorientierte und marktübliche Vergütung¹ fördert die Loyalität und Motivation der Beschäftigten.

- Tarifabschluss 2025 in Deutschland: 5 % mehr Lohn und einen zusätzlichen Urlaubstag für 170.000 Beschäftigte; Laufzeit 24 Monate
- Tarifvertragliche Abdeckungsquote²: > 90 %
- Arbeitnehmervertretung in Europa 100 %
- 75 % der Beschäftigten partizipieren an leistungs- und beitragsorientierten Altersversorgungsplänen
- ~ 40 % der Beschäftigten können am Aktienprogramm myShares in 55 Ländern teilnehmen
- In 107 Ländern erhalten Beschäftigte und ihre Familien über das Employee-Benefits-Programm einen Versicherungsschutz

➔ [Sustainability Statbook](#)

Entwicklung Personalaufwand (Mio. €)



1) Die Vergütung umfasst das Grundgehalt und die vereinbarten variablen Vergütungselemente wie Bonuszahlungen. In vielen Ländern erweitert DHL Group das Angebot um leistungs- und beitragsorientierte betriebliche Altersversorgungssysteme. 2) Deutschland.



Führungskultur von DHL Group

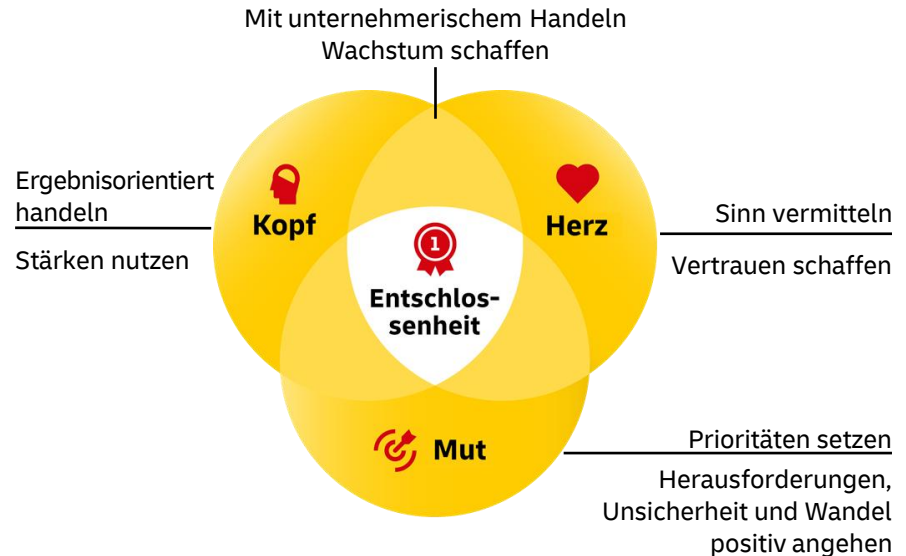
Anspruch der Führungskultur

- Respektvoller und ergebnisorientierter Umgang mit internen und externen Stakeholdern
- Herausforderungen positiv begegnen und auf die eigenen Stärken besinnen
- Potenzial der Beschäftigten erkennen und fördern
- Beschäftigte sollen nach diesen Leitprinzipien Entscheidungen treffen oder vorbereiten können. Nicht immer gibt es nur eine Lösung!



 [Nachhaltigkeitserklärung](#)

Führungsdimensionen geben Orientierung





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

Fokusthemen von DHL Group

- Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit
- Vielfalt und Inklusion fördern
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ermöglichen
- Gute Arbeitsbedingungen bieten
- Datenschutz sicherstellen
- Umweltschutz

Entscheidungsgremium und Kontrolle

Der LkSG² Council überwacht die Umsetzung der Maßnahmen in der Belegschaft und der Lieferkette und nimmt die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten im Sinne des LkSG wahr

- Gremium mit Führungskräften des oberen Managements der Konzernfunktionen Human Resources, Konzernentwicklung, Corporate Public Affairs, Legal Services und Global Compliance, Konzerneinkauf sowie Konzernrevision besetzt
- Einhaltung der Grundsatzerklärung durch Vor-Ort-Prüfungen (SEDEX³-zertifizierte HR-Mitarbeitende) und Prüfungen der Konzernrevision überwachen

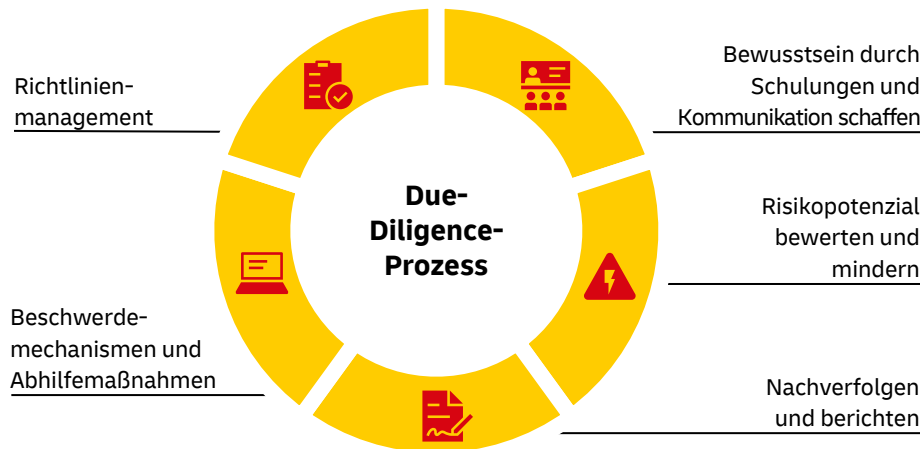
↗ [Hinweisgebersystem](#)
↗ [Grundsatzerklärung](#)
↗ [Nachhaltigkeitserklärung](#)



Menschenrechte achten: Managementsystem

Managementsystem zur konzernweiten Umsetzung der Grundsaterklärung zu Menschenrechten.

Managementsystem zur Achtung der Menschenrechte



Ergebnisse 2025

- Schulung zur Achtung der Menschenrechte:
98,9 % der Führungskräfte¹ sind zertifiziert
- Vor-Ort-Prüfungen durch SMETA²-zertifizierte Beschäftigte:
103 Standorte von **36** Tochtergesellschaften in **10** Ländern überprüft
- Interne Audits mit Bezug zu Menschenrechten:
50 Audits durch Konzernrevision erfolgt

➤ Grundsaterklärung
➤ Nachhaltigkeitserklärung

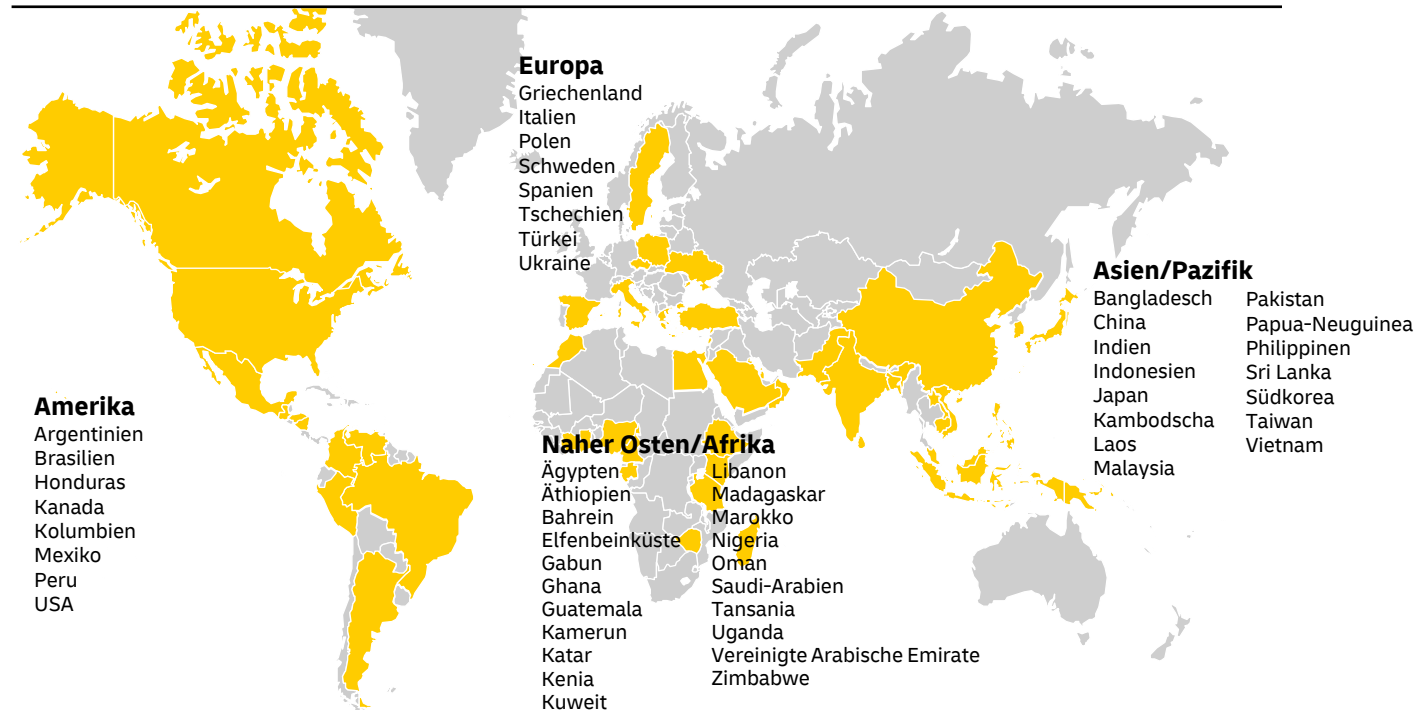
1) Mittleres und oberes Management. 2) SMETA: Sedex Members Ethical Trade Audit.



Menschenrechte achten: Vor-Ort-Prüfungen

Auswahl der Länder und Standorte erfolgt risikobasiert und berücksichtigt interne und externe Kriterien¹.

Vor-Ort-Prüfungen seit 2021 (Bestandteil der Sorgfaltspflichtenprüfung, Due Diligence)



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

Menschenrechte achten: Hinweisgebersystem



Professionelles, externes Hinweisgebersystem

- Öffentlich verfügbar und für jedermann zugänglich
- Mögliche Verstöße rund um die Uhr melden; auch anonym¹ möglich
- Meldungen werden unternehmensintern in einem standardisierten Prozess auf einen möglichen Verstoß untersucht und aufgeklärt
- Mindestens zwei unabhängige, unparteiische Beschäftigte an Untersuchung beteiligt zur Gewährleistung eines transparenten Verfahrens
- Es wird stets kontrolliert, dass Meldungen nicht zu Vergeltungsmaßnahmen durch beschuldigte oder andere Parteien führen

➤ Hinweisgebersystem
➤ Nachhaltigkeitserklärung



1) Soweit rechtlich zulässig.



Maßnahmen



**Engagement der
Beschäftigten**



**Gleichbehandlung und
Chancengleichheit**



**Gesundheit und
Sicherheit**



Motivierte und engagierte Mitarbeitende sind der größte Wettbewerbsvorteil von DHL Group.

- Alle Beschäftigten von DHL Group können jährlich Strategie und Werte sowie Arbeitsbedingungen anonym bewerten
- Ergebnisse werden analysiert und Handlungsbedarf identifiziert
- Bestmögliches Arbeitsumfeld auf Basis von Feedback der Beschäftigten schaffen

Aus der Analyse der jährlichen Befragung wird die Kennzahl Mitarbeiterengagement¹ abgeleitet.

- Kennzahl ist steuerungsrelevant
- Kennzahl fließt in die Bonusberechnung von Vorstand und Führungskräften ein



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

2) Strategie 2030.



Engagement der Beschäftigten: Aktienprogramm myShares

Beschäftigte können als Aktionäre langfristig am Erfolg des Konzerns teilhaben.

Aktienprogramm myShares fördert Bindung und Motivation der Beschäftigten.

- 2023 pilotiert
- Rollout¹ erfolgt sukzessive
- Konditionen

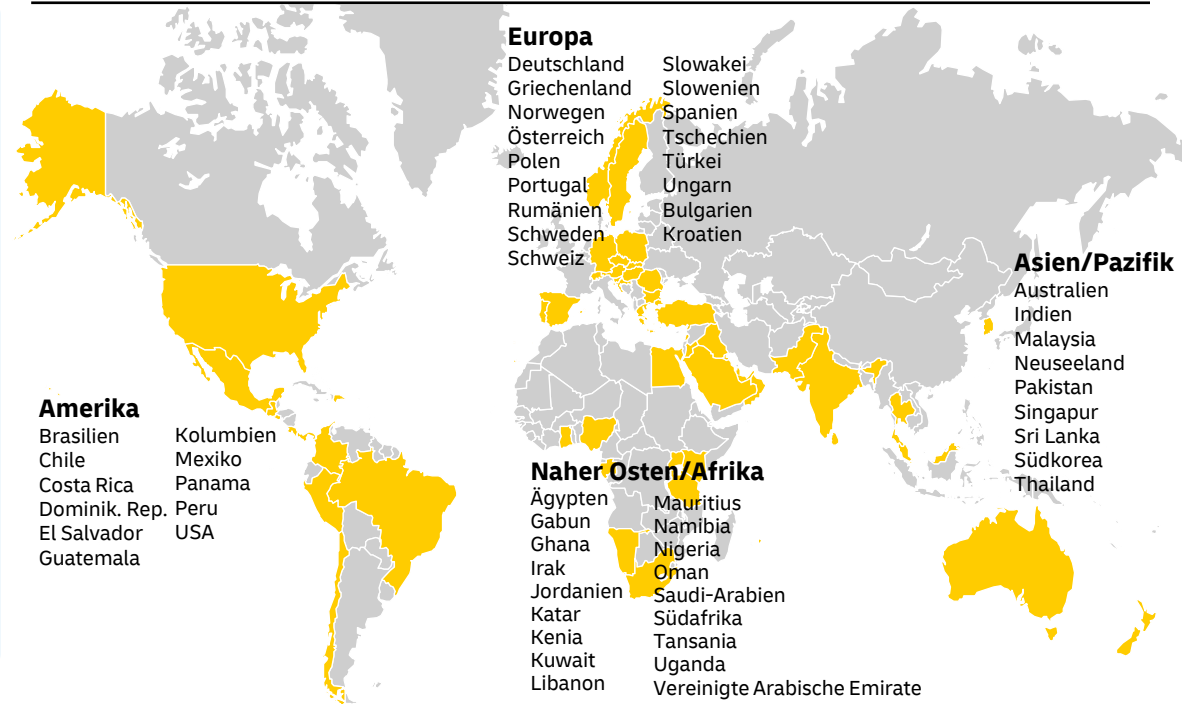
15 % Rabatt gegenüber Börsenkurs

3.600 € Höchstgrenze p. a.

2025

- In **55** Ländern Teilnahme möglich
- **~40 %** der Beschäftigten

Teilnahme an Aktienprogramm in folgenden Ländern möglich



1) Wo rechtlich möglich und zulässig.

Engagement der Beschäftigten: Motivieren durch Entwicklung

DHL Group bietet allen Beschäftigten ein gezieltes und vielfältiges Schulungsangebot.



Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Mitarbeitende¹ werden weiterentwickelt und befähigt, ihr Potenzial auszuschöpfen.

- Angebot reicht von fachlichen und strategischen Trainings bis hin zur persönlichen Entwicklung; ein Schwerpunkt: lebenslanges Lernen
- Aufgabenänderung durch Übergangspläne: Beschäftigte zur Übernahme neuer Aufgaben innerhalb des Konzerns weiterentwickeln

2025

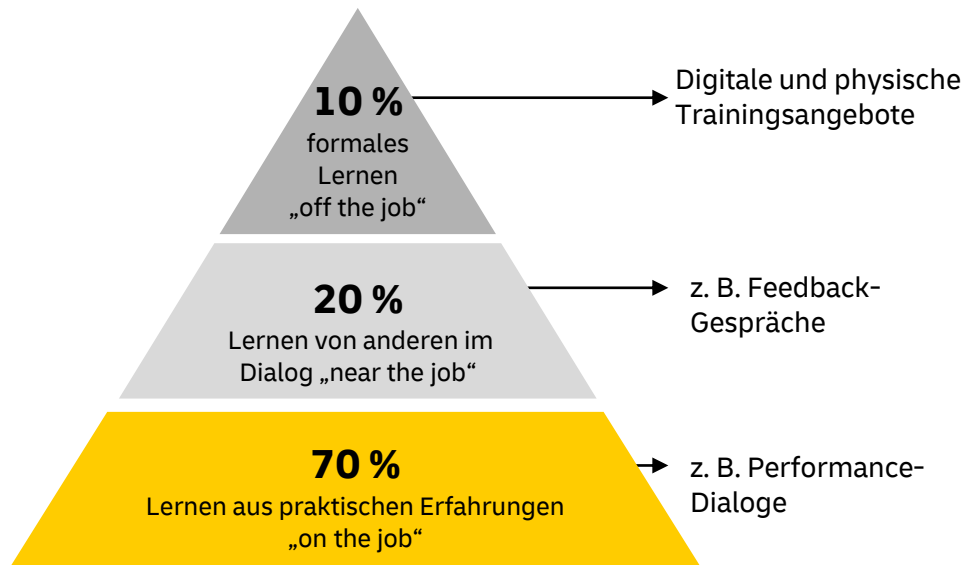
• 5 Mio. Std.

für Trainings² genutzt, 8,6 Std. je Beschäftigten

• 229 Mio. €

Kosten für Trainings, 428 € je FTE³

Lernkonzept



1) Unabhängig davon, ob teil- oder vollzeitbeschäftigt. 2) Nicht enthalten sind tätigkeitsbezogene Qualifizierungselemente wie Einweisung oder Dienstunterricht.

3) Im Jahresdurchschnitt ohne Auszubildende und Trainees.



Engagement der Beschäftigten: Schulungs- und Entwicklungsangebote

Thematische Fortbildung (Auswahl)

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

Fachliche Weiterentwicklung (Auswahl)

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



Persönliche Weiterentwicklung (Auswahl)

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

Digitale Karriereplanung

- Mitarbeitende erstellen ein Profil im Karrieremarktplatz (Career Marketplace)
- Das Profil enthält ihre Fähigkeiten und Entwicklungswünsche
- Das Profil fließt in die Nachfolgeplanung und die Weiterentwicklung ein



Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und mit verschiedenen kulturellen Hintergründen im Unternehmen vereinen.

Ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld gestalten

- Jede Form der Diskriminierung ist verboten
- Gegenseitigen Respekt üben, vertrauensvoll zusammenarbeiten
- Alle Beschäftigten haben die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Gefühl der Zugehörigkeit schaffen
- Jeder Beschäftigte kann seine Individualität entfalten und sich an keinem Tag anders geben müssen, als er tatsächlich ist
- Vakante Positionen ausschließlich nach Qualifikation besetzen



Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Positionen im Management für Frauen attraktiver machen und Vielfalt fördern.



Maßnahmenpaket

Förderung von Frauen im Management

- Weibliche Nachwuchskräfte gezielt fördern
- Auf den nächsten Karriereschritt vorbereiten

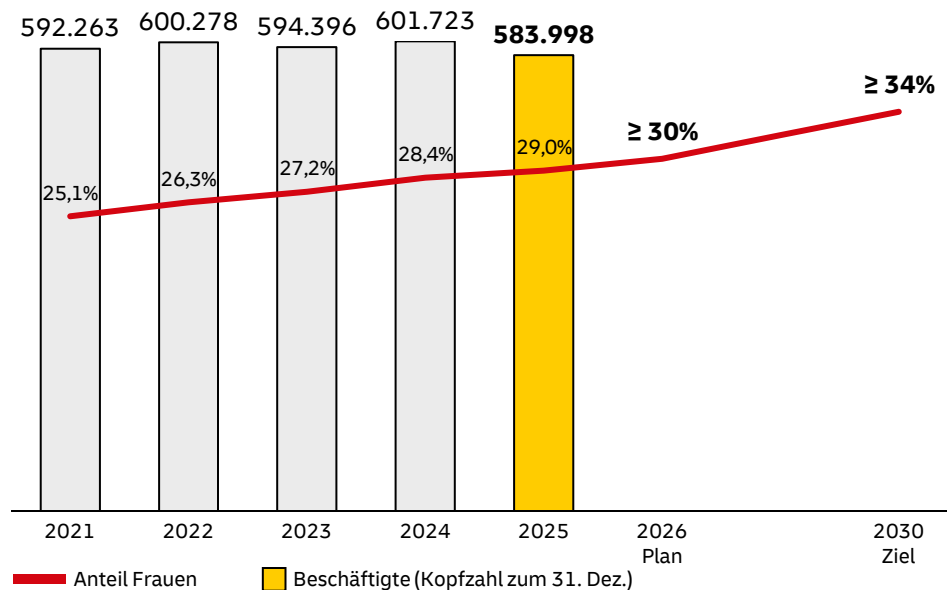
Beschäftigte mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen eine berufliche Perspektive geben

LGBTIQ+

Berufliche Ziele unabhängig von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erreichbar machen

Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen¹



1) Steuerungsrelevant. Seit 2025 werden Beschäftigte in den USA weder in der Steuerung noch in den Zielen berücksichtigt.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit: Unternehmensbereiche



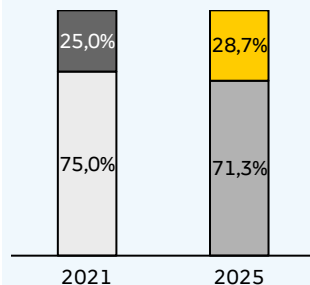
Express

Durchschnittsalter:
40 Jahre

Altersstruktur

< 30 Jahre: **17 %**
30-50 Jahre: **63 %**
> 50 Jahre: **21 %**

Managementpositionen¹



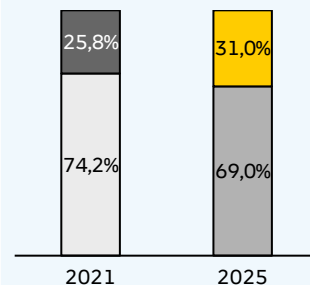
Global Forwarding, Freight

Durchschnittsalter:
40 Jahre

Altersstruktur

< 30 Jahre: **21 %**
30-50 Jahre: **58 %**
> 50 Jahre: **21 %**

Managementpositionen¹



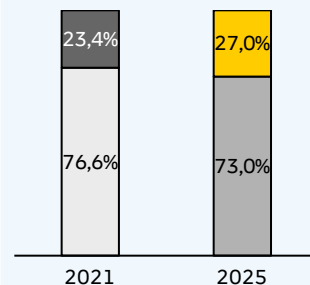
Supply Chain

Durchschnittsalter:
39 Jahre

Altersstruktur

< 30 Jahre: **26 %**
30-50 Jahre: **54 %**
> 50 Jahre: **20 %**

Managementpositionen¹



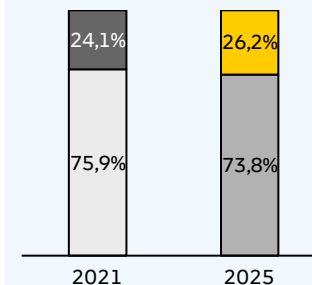
eCommerce

Durchschnittsalter:
34 Jahre

Altersstruktur

< 30 Jahre: **40 %**
30-50 Jahre: **48 %**
> 50 Jahre: **12 %**

Managementpositionen¹



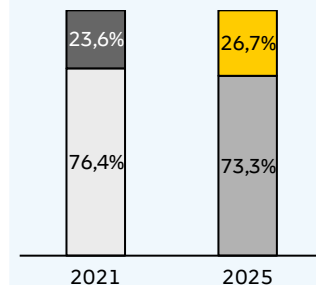
Post & Paket Deutschland

Durchschnittsalter:
44 Jahre

Altersstruktur

< 30 Jahre: **18 %**
30-50 Jahre: **44 %**
> 50 Jahre: **38 %**

Managementpositionen¹



■ Frauen ■ Männer

1) Im mittleren und oberen Management.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit: Best-Practice-Beispiele



Deutschland – Integration

> 30.000 Geflüchtete innerhalb von zehn Jahren in den deutschen Arbeitsmarkt integriert (unterstützt durch Sprachkurse, Bewerbungstrainings und Praktika)

Mexiko – Vielfalt

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

Brasilien – Vielfalt

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

Indien – Inklusion und Vielfalt

Vielfalt: Mehr Frauen in der Belegschaft durch Einstellungs- und Bindungsstrategien gewinnen

Inklusion: Menschen mit Behinderungen gewinnen, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Taiwan – Inklusion

Eltern- und Pflegeurlaub für alle, Anspruch auf Eheurlaub auch für gleichgeschlechtliche Paare
Mutterschutz, Zuschüsse für Kinderbetreuung, Stillräume, flexible Arbeitszeiten für Eltern
Sicherheitszulagen für Frauen in Nachtschichten

Kenia – Integration

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



Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz haben eine zentrale Bedeutung.

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

- Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz sind in den Verhaltenskodizes verankert
- Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt den Ansatz von DHL Group zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz
- Richtlinie zu Gesundheit und Wohlbefinden: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann einen wichtigen Beitrag zur Krankheitsprävention leisten
- Verantwortlichkeiten: Arbeitssicherheit im Ressort des Vorstandsvorsitzenden, Gesundheit und Wohlbefinden im HR-Ressort

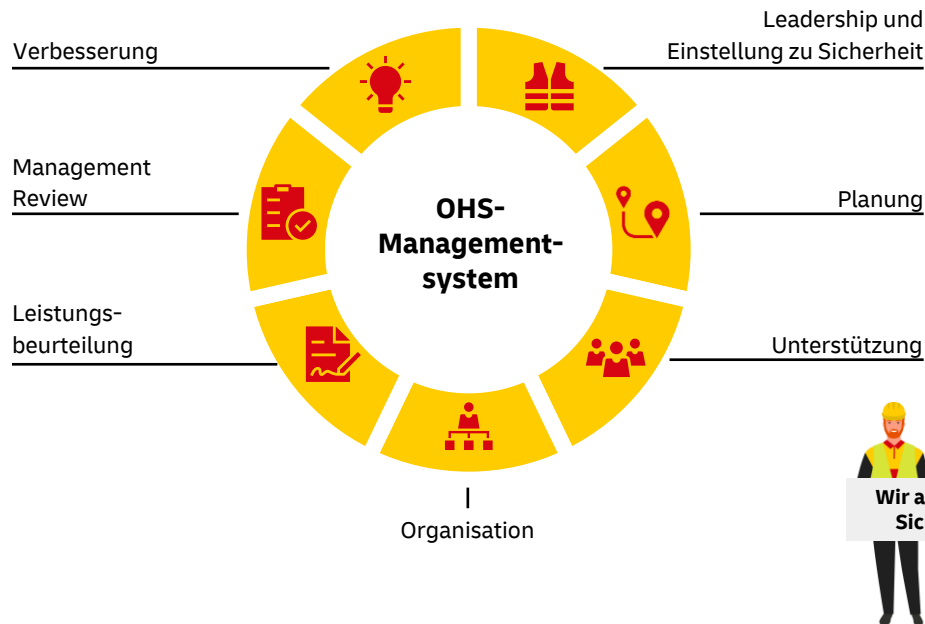


Arbeitssicherheit

Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz haben eine zentrale Bedeutung.



OHS¹-Managementsystem nach ISO 45001



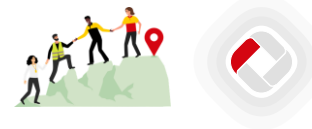
Arbeitssicherheitskonzept

- Internes Safety-First-Rahmenwerk vermittelt Beschäftigten eindeutige Vorgaben
- Managementsystem konzernweit implementiert, deckt alle Beschäftigten im Konzern ab (100 %)
- Prävention von Unfällen in Abholung und Zustellung ist herausfordernd: äußere Faktoren sind nur bedingt beeinflussbar

Prävention von Unfällen

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

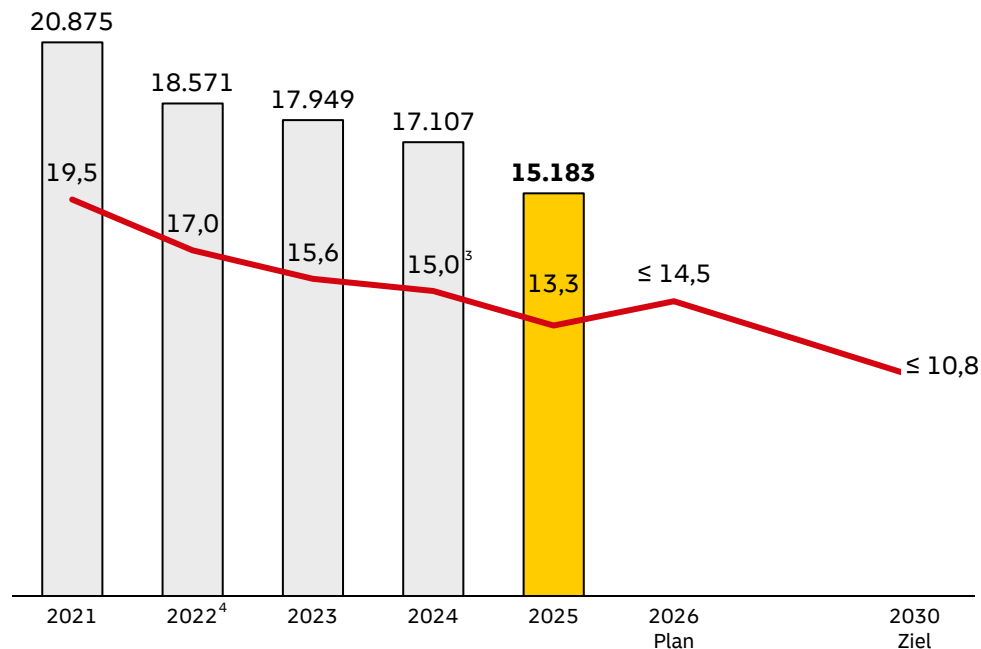
1) Arbeitssicherheit (OHS: Occupational Health and Safety)



Arbeitssicherheit

Unfallanalyse zur Behebung von Unfallursachen und zur Vermeidung von Wiederholungen.

Arbeitsunfallstatistik



Unfallrate (LTIFR)¹ zur Steuerung

- Erfolg der Maßnahmen wird anhand der Steuerungsgröße Unfallrate (LTIFR) gemessen
- Grundlage zur Berechnung der Unfallrate sind die meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden
- Unfallbedingte Verletzungen von externem, weisungsgebundenem Personal werden in Kennzahl miterfasst
- Häufigste Unfallursachen: Stolpern, Umknicken und Stürze oder manuelle Handhabung von Lasten

— Unfallrate (LTIFR)¹

■ Anzahl Unfälle²

1) Steuerungsrelevant. Unfallrate pro 1 Mio. Arbeitsstd. Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate).

2) Arbeitsunfälle mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag. 3) Angepasst. 4) Inkl. externes, weisungsgebundenes Personal Unternehmensbereich Supply Chain.



Arbeitssicherheit: Transport von Gefahrgut

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



Der Transport von gefährlichen Gütern und Materialien erfolgt gemäß den AGB¹ und ist eine der Kompetenzen von DHL Group.

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

1) Allgemeine Geschäftsbedingungen von DHL Group.

Gesundheit und Wohlbefinden (H&W: Health and Wellbeing)

Gesundheit ist ein Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und wird nicht nur als die Abwesenheit von Krankheit definiert.



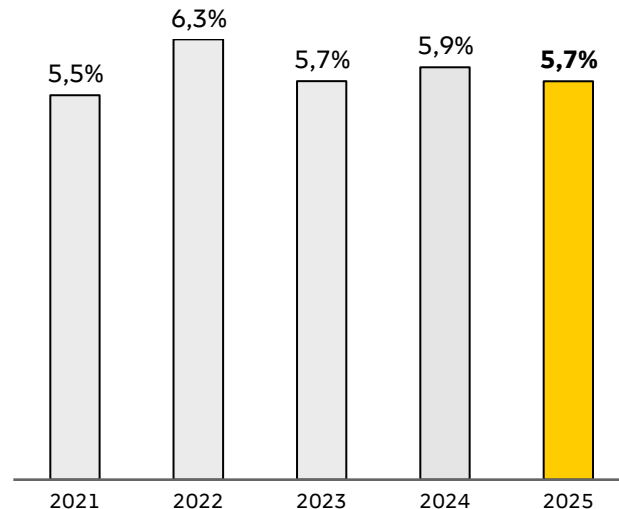
Ein gesunder Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte zusammenarbeiten, um das Wohlbefinden aller zu fördern.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- Lokal zugeschnittene Angebote
- Vor-Ort-Angebote an den Standorten, darunter verschiedene Gesundheitsprogramme, zum Beispiel zur Rückengesundheit
- Stärkung der mentalen Gesundheit, u. a. durch eine Systematik zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Mittels Certified-Programmen zur Personalentwicklung werden Beschäftigte und Führungskräfte für mentale Gesundheit sensibilisiert



Krankenstand



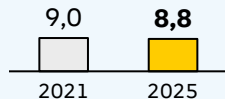


Arbeitssicherheit, Gesundheit & Wohlbefinden nach Unternehmensbereichen

Express

Krankenstand
3,6 %

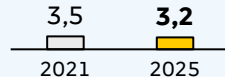
Unfallrate (LTIFR)¹



Global Forwarding, Freight

Krankenstand
3,0 %

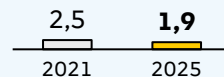
Unfallrate (LTIFR)¹



Supply Chain

Krankenstand
3,8 %

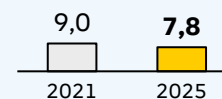
Unfallrate (LTIFR)¹



eCommerce

Krankenstand
3,2 %

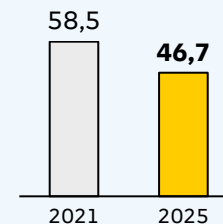
Unfallrate (LTIFR)¹



Post & Paket Deutschland

Krankenstand
11,1 %

Unfallrate (LTIFR)¹



1) Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden mit mindestens einem Arbeitstag Ausfall nach dem Unfalltag (LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate).

Gesundheit und Wohlbefinden: Employee-Benefits-Programm



Gesundheitsförderung wirkt positiv auf Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit, Krankenstand und Fluktuation.

Versicherungsschutz bei DHL Group

- Versicherungsschutz in Form einer finanziellen Absicherung im Falle von Tod oder Invalidität sowie Krankenversicherungsleistungen
- Angebot besteht u. a. in Abhängigkeit von lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und deckt rund 50 % der Beschäftigten in 107 Ländern ab
- Anreize für das lokale Management, gesundheitsfördernde Maßnahmen anzubieten
- Erwartete positive Effekte bestehender Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden durch entsprechende Prämienabschläge berücksichtigt



Konzernweites Health-&-Wellbeing-Hub



H&W Initiatives Hub

H&W Program Resources

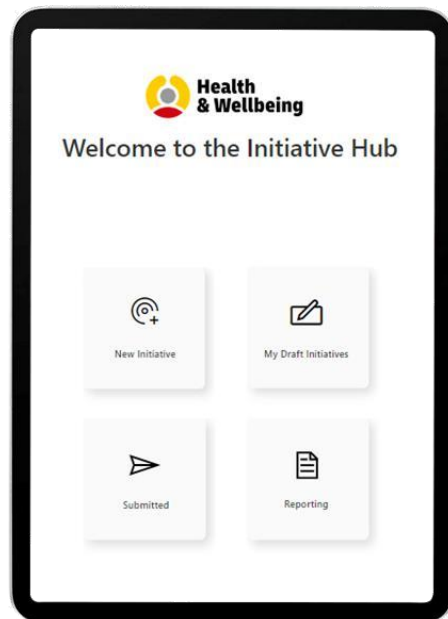
H&W Academy

H&W Best Practices Database

H&W Dashboard

Gesundheit und Wohlbefinden: Health-and-Wellbeing-Hub

Einfach und effektiv werden Best-Practice-Initiativen im konzernweiten Portal geteilt.



Health-and-Wellbeing-Hub

Dimensionen

Organisation

Vorsorge

Krankheits-
management

Verhaltens-
änderung

Vorgehen

Programm-
beschreibung

Kommunikations-
strategie

Partizipations-/
Motivations-
strategie

Programm-KPIs
und -Ergebnisse

Status

> 100 Länder, > 3.000 Initiativen gemeldet



Anbieter und Investment

erster Wahl

Anbieter und Investment

erster Wahl



„Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenssteuerung und ein strategischer Erfolgsfaktor. Klare Verantwortlichkeiten, Integrität und transparente Prozesse bilden die Grundlage für nachhaltiges Wachstum und das Vertrauen unserer Stakeholder.“

Melanie Kreis

Finanzvorstand



Für DHL Group ist Nachhaltigkeit kein Ziel, sondern ein Weg, der konsequent beschritten wird.

Vorbild für gute Unternehmensführung sein

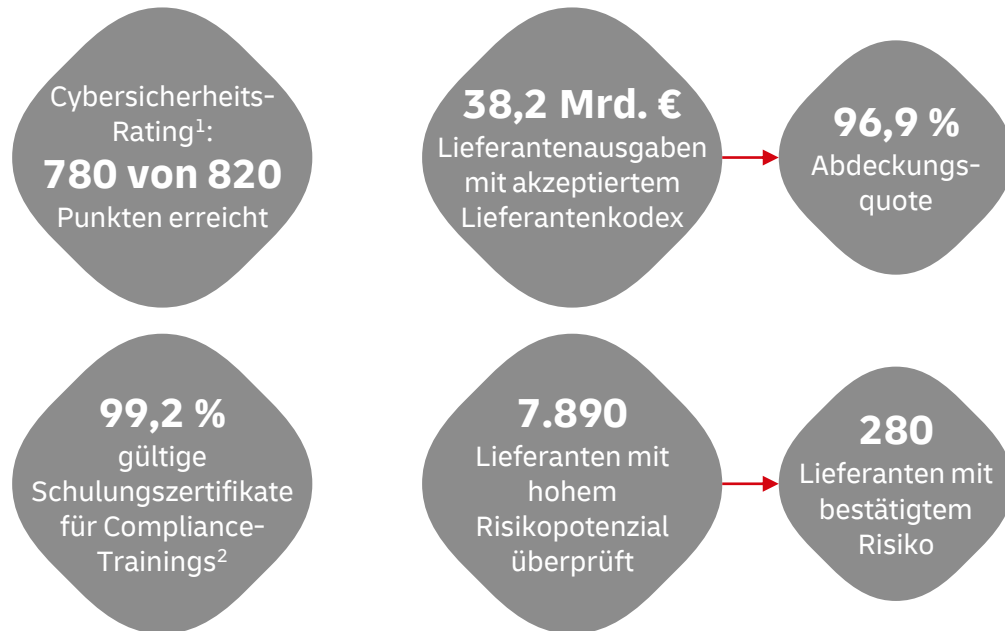
Maßnahmen

- Vertrauenswürdiges Unternehmen mit starker Compliance-Kultur
- Cybersicherheit und Datenschutz sicherstellen
- Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Steuerungsgrößen und Ziele

- **Cybersicherheits-Rating¹:**
≥ 720 von 820 Punkten im Geschäftsjahr 2026 erreichen
- **Compliance-Schulungen im Management²:**
≥ 98 % gültige Schulungszertifikate im Geschäftsjahr 2026

Fortschritte 2025





Vorstand

Zentrale Entscheidung und Ausrichtung der Nachhaltigkeit

Thematische Verantwortung		Berichterstattung & Controlling
Operations Board Klima- und Umweltschutz Arbeitssicherheit Procurement Real Estate Mobility Vorsitz: CEO ¹	IT Board Cybersicherheit Datenschutz IT-Systeme Vorsitz: CEO EXP ¹	Finance Board Kennzahlen Planung Chancen-/Risikobewertung Wesentlichkeitsanalyse Berichterstattung Vorsitz: CFO ¹

Thematische Gremien		
Energy Management Steering Committee SAF Steering Committee Mobility Steering Committee Clean Operations Working Group OHS Committee	Information Security Committee Service Management Committee	ESG Change Board Risk Committee

Unternehmensbereiche: Operative Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen

Standards, Richtlinien, Partnerschaften

Standards
• UN Global Compact • Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte • Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit • OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. • Internationale Antikorruptionsstandards und -gesetze, darunter die UN Convention Against Corruption
Konzernrichtlinien
• Verhaltenskodex • Verhaltenskodex für Lieferanten • Grundsaterklärung zu Menschenrechten • Grundsaterklärung zur Vermeidung von Korruption • Antikorruptionsrichtlinie & Standards für Geschäftsethik (intern) • Konzerndatenschutzrichtlinie • Konzerneinkaufsrichtlinie (intern)
Mitglied- und Partnerschaften
• Vereinte Nationen: UN Convention Against Corruption • Weltwirtschaftsforum: Partnering Against Corruption Initiative

1) CEO: Vorstandsvorsitzender, CEO EXP: Mitglied des Vorstands Express (EXP), CFO: Mitglied des Vorstands Finanzen.



Globale Lieferketten sind vielfältigen Risiken ausgesetzt: Der Geschäftserfolg hängt von sicheren Standorten, Transportwegen und stabilen Netzwerken ab.

Kernelemente des Resilienz-Managements

- **Geopolitische Risikobewertung**
Sicherheitsrisiken analysieren und Maßnahmen koordinieren
- **Risikobasiertes Sicherheitsmanagementsystem**
Abgeleitet vom ISO-28000-Standard
- **Schutz von Beschäftigten, Standorten und Kundengütern**
Präventive Maßnahmen, Sicherheitsrichtlinien und kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzmaßnahmen
- **Sicherstellung der Geschäftskontinuität** (inkl. Lieferketten)
Krisenmanagement und systematische Vorgehensweisen zur Aufrechterhaltung der Geschäftsabläufe
- **Kundensicherheitsprogramm**
Informationsaustausch, Management der Geschäftskontinuität, Beratung zur Sicherheitstechnologie, Trainings zur Sicherheit in der Logistik
- **Schulungen**
Mitarbeitende werden zu Sicherheitsrisiken geschult, um angemessen reagieren zu können



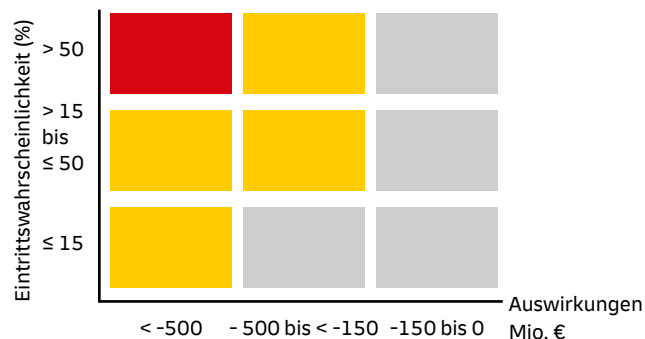
Chancen und Risiken aus der Nachhaltigkeit



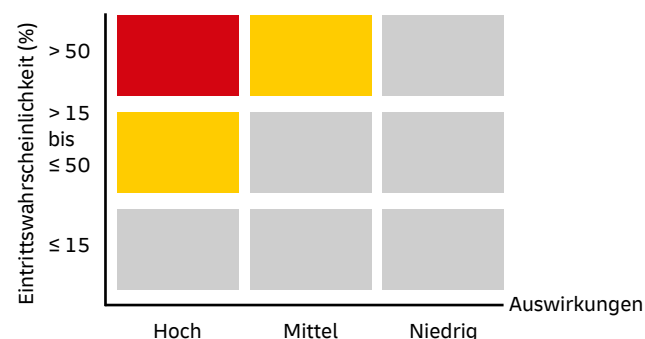
Das Chancen- und Risikomanagement erfolgt im Konzerncontrolling und schließt auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte sowie eine Szenarioanalyse ein.

Einstufung von Risiken und Chancen

Quantitative Risiken



Qualitative Risiken



Bedeutung für den Konzern

- Hoch: Auswirkung tendenziell auf den Gesamtkonzern
- Mittel: Auswirkung tendenziell auf Ebene eines Unternehmensbereichs
- Niedrig: tendenziell lokale Auswirkung

Nachhaltigkeitsrisiken von mittlerer Bedeutung für den Konzern

- IT-Sicherheitsvorfall (quantitativ)
- Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigen Kraftstoffen (quantitativ/qualitativ)
- Externer CO₂-Preis (qualitativ)
- Unsicherheit über die Anerkennung von Maßnahmen zur Dekarbonisierung und Umweltaussagen (qualitativ)



Chancen und Risiken aus dem Klimawandel

Klimabedingte Risiken werden nach den Anforderungen der TCFD¹ ermittelt.

Szenarioanalyse nach TCFD: Betrachtete Risiken

Physische Risiken²

- Tropische Stürme
- Überflutungen
- Sturmfluten
- Zunahme von Niederschlägen
- Belastung durch Hitze
- Anstieg des Meeresspiegels
- Zunahme von Trockenheit
- Belastung durch Brände

Übergangsrisiken³

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



Ergebnis der Szenarioanalyse

Keine wesentlichen physischen² Risiken identifiziert:

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

Wesentliche Übergangsrisiken³ identifiziert:

- Einführung oder Erhöhung eines externen CO₂-Preises
- Fehlen eindeutiger Regeln und Kriterien zur Bilanzierung von Insetting (GHG Protocol) und für Dekarbonisierungsaussagen (Empowering-Consumer-Richtlinie) sowie Einführung strengerer Gesetze
- Mangelnde Verfügbarkeit von Energie aus erneuerbaren Quellen und nachhaltigem Kraftstoff, einschließlich benötigter Infrastruktur

➔ [Nachhaltigkeitserklärung](#)



Internes Kontrollsystem (IKS)

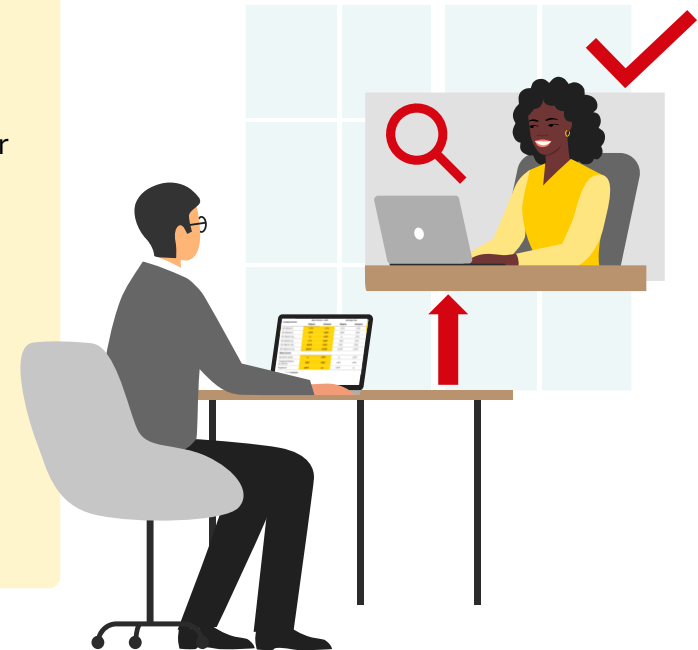
Nachhaltigkeitskennzahlen und Prozesse verlässlich, regelkonform und risikobewusst steuern

Aufbau des Internen Kontrollsystems

- IKS ist auf den Anforderungen des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) konzipiert
- Mindestanforderungen („Minimum Requirements“) werden auf Basis identifizierter Risiken definiert
- Abdeckung erfolgt durch Aufnahme geeigneter Kontrollen in die Kontrollrahmenwerken der Unternehmensbereiche

IKS in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Definition von Mindestanforderungen an Kontrollen für Nachhaltigkeitskennzahlen und Governance-Prozessen
- Abdeckung von Prozessrisiken durch Kontrollen in der Datenerfassung und deren Berechnung sowie in der Berichterstattung der Nachhaltigkeitskennzahlen



Konzernrevision

Governance sichern: Prüfprozesse für nachhaltige Performance

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

- Ergebnisse der Prüfungen und Maßnahmenvereinbarungen werden mit den untersuchten Organisationseinheiten und deren Leitung besprochen
- Vorstand erhält regelmäßige Information über die Ergebnisse
- Jährliche Zusammenfassung und anlassbezogene Informationen werden mit dem Aufsichtsrat geteilt
- **217** interne Audits wurden 2025 durchgeführt
 - Prozesse des Compliance-Managementsystems geprüft
 - Durchführung vereinbarter Folgemaßnahmen überprüft
 - Erkenntnisse aus Regel-Audits dienen auch der Identifizierung weiterer Compliance-Risiken





Maßnahmen



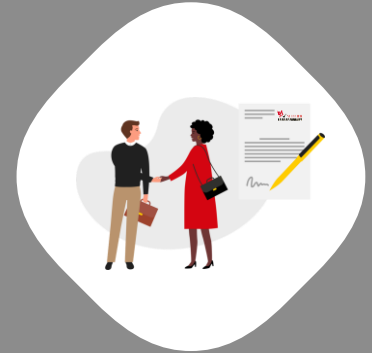
Compliance



Cybersicherheit



Datenschutz



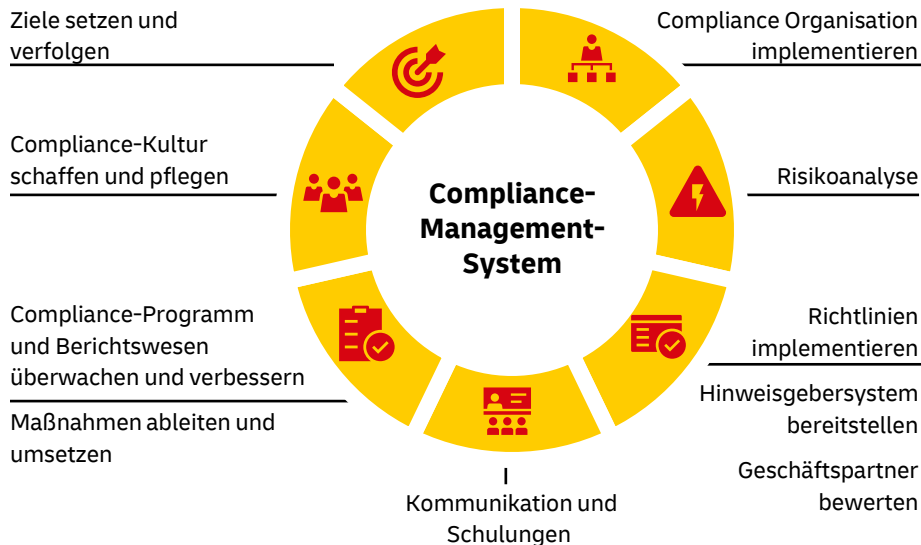
**Lieferanten-
management**

Compliance

Prävention möglicher Verstöße gegen rechtliche oder konzerneigene Vorgaben.



Elemente des Compliance-Managementsystems



Der Chief Compliance Officer verantwortet das Compliance-Managementsystem und berichtet direkt an den Finanzvorstand.

Ergebnisse 2025

- Laufende Information der Beschäftigten über das Konzernintranet, begleitende Kampagnen und Schulungen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Programms
- Vermutete Verstöße können jederzeit über das Hinweisgeber-System mitgeteilt werden
- Compliance-Schulungen¹ sind für Führungskräfte verpflichtend
- **99,2 %** gültige Zertifikate von Compliance-Schulungen im mittleren und oberen Management
- **0** Vorfälle von Korruption oder Bestechung²

➔ Hinweisgebersystem

➔ Nachhaltigkeitserklärung

1) Steuerungsrelevant. Bestehend aus Core Compliance Curriculum (Antikorruption, Wettbewerbskonformität, Verhaltenskodex) und Datenschutztraining. Alle bereits Geschulten müssen im zweijährlichen Rhythmus ihre Zertifizierung aktualisieren. 2) Vorfälle, die zu Verurteilungen und Geldstrafen führten.

Compliance: Richtlinien und Hinweisgebersystem

Interne Richtlinien und begleitende Schulungen unterstützen Beschäftigte, 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 integrires Verhalten der Beschäftigten
- **Grundsatzerklärung zur Vermeidung von Korruption¹**
Präzisiert 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 werden²
- 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) Detailliert in der internen Antikorruptionsrichtlinie und Standards für Geschäftsethik. 2) Soweit rechtlich zulässig auch anonym.

Cybersicherheit

Schutz von Informationen des Konzerns, der Geschäftspartner, der Beschäftigten und der IT-Systeme.

Cybersicherheitsmanagement

- Robustes Cybersicherheitsmanagement zum Schutz sensibler Unternehmens-, Geschäftspartner- und Personaldaten
- Verantwortungsvolle KI-Nutzung und Management KI-bezogener Cyberrisiken

Schulungen

- Kontinuierliche Risikominderung durch Schulungen², Netzwerküberwachung und Incident-Simulationen

Starke Governance-Struktur

- Group CISO berichtet direkt an CEO; IT Board steuert Sicherheitsstrategie und Maßnahmen
- Konzernweites Sicherheitsrahmenwerk mit Incident-, Risiko- und Awareness-Management zur Stärkung der Resilienz
- Sichere Zugriffskontrollen und Datensicherung, inklusive Replikation kritischer Daten und regelmäßiger Software-Updates

Externe Bewertung

- Cybersicherheit wird kontinuierlich durch externe Rating-Agentur BitSight überprüft

Ergebnisse 2025

- ISO 27001: Rechenzentren sind zertifiziert (100 % Abdeckung)
- ISO 27002: Prozesse und Richtlinien basieren auf diesem Standard
- Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen² durchgeführt
- Cybersicherheits-Rating¹:
780 von 820 erreichbaren Punkten erzielt; Bewertung liegt im oberen Quartil der Vergleichsgruppe

 [Nachhaltigkeitserklärung](#)

1) Steuerungs- und vergütungsrelevant. 2) U. a. verpflichtende Schulungen, Phishing-Simulationen, Schulung „Sensibilisierung für Informationssicherheit“ für alle Beschäftigten mit geschäftlichen E-Mail-Adressen verpflichtend.

Datenschutz: Umgang mit personenbezogenen Daten

Datenschutz sichert Qualität und verhindert Compliance-Risiken.



- **Konzernweite Datenschutz-Governance**

Konzerndatenschutzrichtlinie und Datenschutz-Managementsystem setzen verbindliche Standards für globalen Datentransfer und datenschutzkonforme Verarbeitung personenbezogener Daten

- **Einhaltung internationaler Datenschutzanforderungen**

Umsetzung lokaler gesetzlicher Vorgaben in allen Ländern, in denen DHL Group tätig ist

- **Datenschutz durch Schulungen stärken**

Verpflichtende Online-Trainings sensibilisieren alle Mitarbeitenden mit PC-Arbeitsplatz für verantwortungsvollen und regelkonformen Umgang mit Daten

- **Globale Kontrollmechanismen**

Regelmäßige Prüfprozesse und Audits durch Konzerndatenschutz und Unternehmensbereiche stellen sicher, dass weltweite Datenschutzvorschriften eingehalten und kontinuierlich verbessert werden



Konzerndatenschutzrichtlinie

- 2025 aktualisiert
- Für alle Tochtergesellschaften von DHL Group bindend
- Verarbeitung personenbezogener Daten darf nur im Einklang mit den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben erfolgen
- Definiert einzuhaltenden Mindeststandard in Ländern, in denen es keine Datenschutzregelungen gibt

 [Konzerndatenschutzrichtlinie](#)

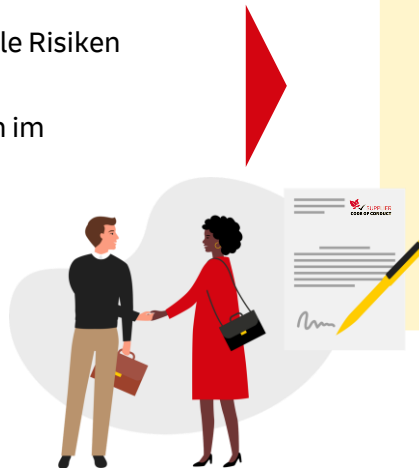


Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeitsstandards in der vorgelagerten Lieferkette durchsetzen.

Mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten (Lieferantenkodex) werden ethische, soziale und ökologische Standards in der vorgelagerten Lieferkette durchgesetzt.

- Formuliert eindeutige Anforderungen an die Lieferanten
- Ist verbindlicher Vertragsbestandteil mit der Verpflichtung auf Einhaltung und Umsetzung in der eigenen Lieferkette
- Beschäftigte werden regelmäßig darin geschult, potenzielle Risiken in der Lieferantenbasis frühzeitig zu erkennen
- Erwartungen von DHL Group und Auswahlprozess werden im Lieferantenportal vorgestellt
- Auswahlprozess: Lieferanten müssen den Standards entsprechen



Lieferantenausgaben mit akzeptiertem Lieferantenkodex¹

- Kennzahl misst die Fähigkeit, die Standards in der Lieferkette durchsetzen zu können
- Lieferantenausgaben mit akzeptiertem Lieferantenkodex¹
 - Abdeckungsquote **96,9 %**
 - Mind. **38,2 Mrd. €**

➤ Nachhaltigkeitserklärung
➤ Nachhaltiger Einkauf

1) Mit dem Begriff „akzeptierter Lieferantenkodex“ berücksichtigen wir: DHL-Group-Lieferantenkodex, Kodex des Lieferanten (falls gleichwertig), gegenseitige Anerkennung des eigenen Lieferantenkodex, wenn beide Vertragspartner gleichzeitig Lieferant und Kunde sind.



Lieferantenmanagement: Risikobewertung

Dynamische, transparente und systematische Ermittlung des Risikopotenzials der Lieferanten

Risikopotenzial & Methodik

- Jährliche Neubewertung des Risikopotenzials je Einkaufskategorie und Lieferantenstandort
- Multidimensionale Risikoanalyse
- Einbezug externer Indizes¹
- Finale Risikoeinstufung basiert auf Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen
- Zusätzliche Kriterien: Achtung der Menschenrechte, Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Auswahlkriterien für Risikoüberprüfungen

- Häufigkeit der Zusammenarbeit, Kontinuität der Geschäftsbeziehung
- Ausgabenvolumen und geografische Lage

Bewertungsinstrumente (modular einsetzbar)

- Fragebögen zur Selbsteinschätzung
- Virtuelle oder Vor-Ort-Audits
- Zertifizierungen durch Dritte, externe Risikoratings
- Sanktionslisten-Checks



Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft

Kennzahl misst die Fähigkeit, die Standards in der vorgelagerten Wertschöpfungskette vertraglich einzufordern. Bewertete Lieferanten mit bestehender Geschäftsbeziehung sowie potenzielle neue Lieferanten werden überprüft.

Ergebnisse 2025

7.890 Lieferanten mit hohem Risikopotenzial überprüft

davon

280 Lieferanten mit hohem Risiko bestätigt



➤ Nachhaltigkeitsklärung
➤ Shield Risk Management

1) Corruption Perception Index (Transparency International) und Verisk Maplecroft.



Lieferantenmanagement: Verhaltenskodex für Lieferanten

Der Lieferantenkodex stellt die Umsetzung unserer Konzernstandards in der Lieferkette sicher.

Fokusthemen im Lieferantenkodex

Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

- Kinder unter 15 Jahren werden nicht beschäftigt
- Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder moderne Formen der Sklaverei
- Vergütung & Arbeitszeiten auf Basis von nationalen Gesetzen und Branchenstandards zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sicherstellen
- Vielfalt & Inklusion fördern

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Arbeitssicherheit

Datenschutz, Informationssicherheit und Offenlegung von Informationen

Handelsregelungen und freier Wettbewerb

Umweltschutz

Lieferantenportal

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

➔ [Lieferantenportal](#)

➔ [Lieferantenkodex](#)





Weitere Themen



Steuerstrategie

Steuern werden dort gezahlt, wo DHL Group operativ tätig ist und Mehrwert schafft.

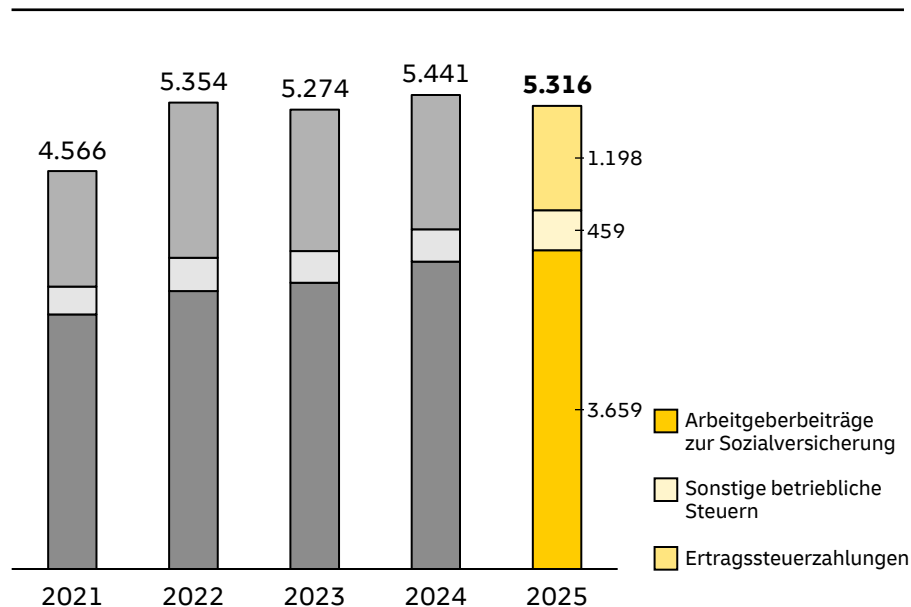
Steuerzahlungen von DHL Group tragen auch dazu bei, Armut zu verringern und zu beseitigen sowie Ungleichheit zu reduzieren.¹ Ein weltweites Netzwerk von Steuerfachleuten sorgt in einem komplexen steuerlichen Umfeld dafür, dass geltende Vorschriften eingehalten werden.

Steuerleitlinien

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

➤ [Geschäftsbericht 2025](#)

Steuern und Sozialabgaben (Mio. €)



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



Interessen wahrnehmen, Transparenz schaffen

Transparenz über Lobbying-Aktivitäten

Transparenzvorschriften für Lobbying werden vollständig eingehalten; Art, Umfang und Finanzierung unserer Interessenvertretung werden offengelegt.

- Konzernrepräsentanzen: Berlin, Brüssel, Washington, Peking
- Offenlegung der Lobbying-Ausgaben im Lobbyregister des Deutschen Bundestags, im EU-Transparenzregister und in den USA
- China: kein öffentliches Lobbyregister vorhanden
- Verbot politischer Spenden¹ durch Mitarbeitende im Namen von DHL Group (Parteien, Kandidaten, Regierungsvertreter)
- Wahrnehmung persönlicher politischer Rechte erlaubt, z. B. Organisation von Political Action Committees (PACs) in den USA

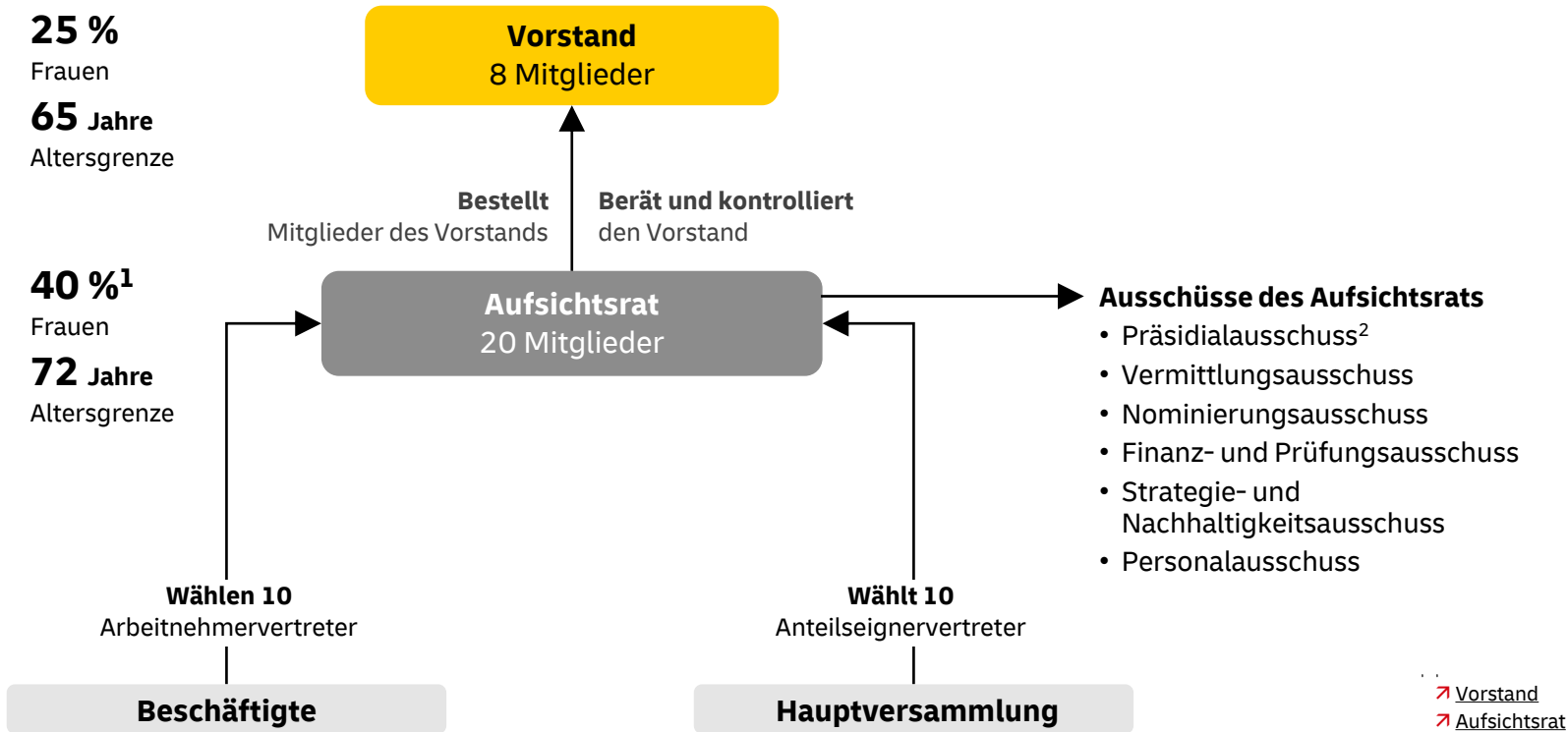
Konzernrepräsentanzen



1) Gemäß der internen Antikorruptionsrichtlinie & Standards für Geschäftsethik.

Duales Führungssystem

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



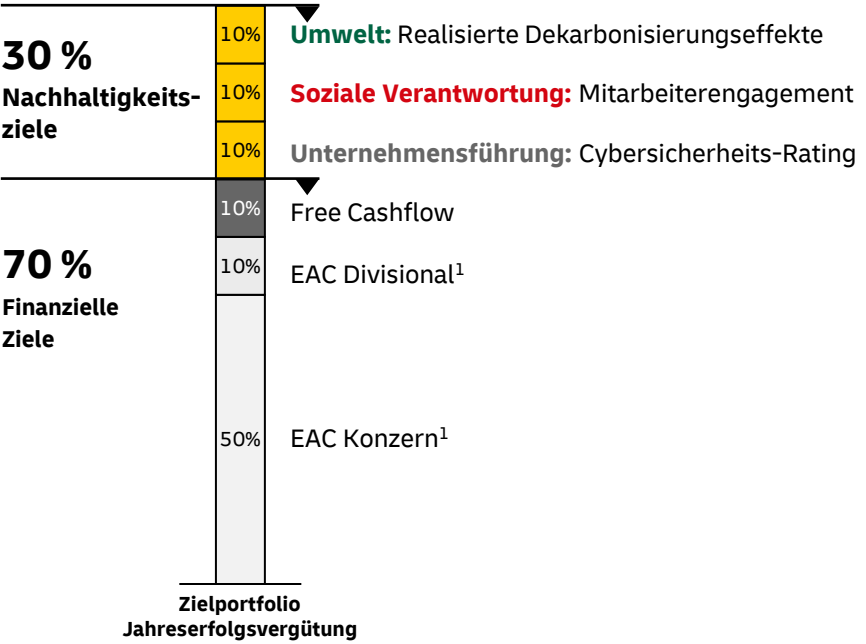
1) Zum 26. Feb. 2026. 2) Auch zuständig für die Vergütung des Vorstands.



Vorstandsvergütung bis einschließlich Geschäftsjahr 2025

Nachhaltigkeitsziele in der kurzfristigen variablen Vergütung 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

➤ [Vergütungsbericht](#)
➤ [Nachhaltigkeitserklärung](#)

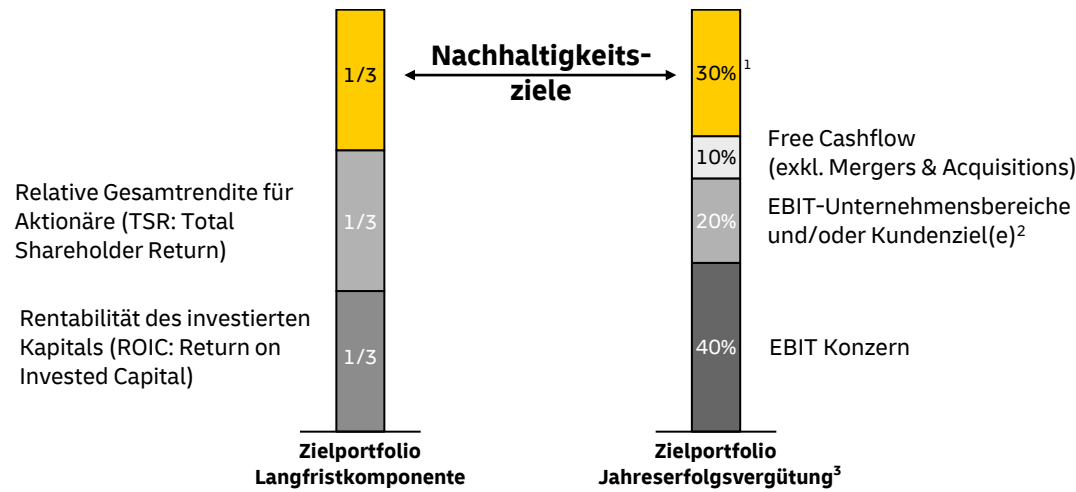
1) Die Gewichtung des Konzern-EAC (EBIT after Asset Charge) beträgt für die Vorstandsmitglieder der Unternehmensbereiche 50 % und das EAC des jeweils verantworteten Unternehmensbereichs 10 %. Für die übrigen Vorstandsmitglieder wird das Konzern-EAC mit 60 % gewichtet. 2) Deferral.

Vorstandsvergütung ab Geschäftsjahr 2026

Nachhaltigkeitsziele sind zusätzlich in der langfristigen variablen Vergütung verankert.



Ab Geschäftsjahr 2026



- Als Nachhaltigkeitsziele kommen ausschließlich die aus der Materialitätsanalyse abgeleiteten 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 Zielkriterien für Nachhaltigkeit verwendet, um eine Doppel-Incentivierung zu vermeiden

➤ Vergütungsbericht
➤ Nachhaltigkeitserklärung

1) Die zwingende Vorgabe, jährlich jeweils ein Ziel aus jeder Nachhaltigkeitskategorie vorzusehen, wird aufgegeben. Eine flexiblere Ausgestaltung der Nachhaltigkeitszielsetzung in der Jahreserfolgsvergütung eröffnet die Möglichkeit einer Schwerpunktsetzung entlang der Strategie 2030. 2) 40 %/20 % für die divisionsverantwortlichen Vorstandsmitglieder, 60 %/0 % für den Vorstandsvorsitzenden und die übrigen Vorstandsmitglieder. 3) Kurzfristige Komponente.



Weiterführende Links

Berichterstattung 2025

- [Geschäftsbericht 2025](#)
 - [Lagebericht](#)
 - [Konzernabschluss](#)
 - [Anhang zum Konzernabschluss](#)
- [Konzern-Nachhaltigkeitserklärung](#)
 - [Umwelt](#)
 - [Eigene Arbeitnehmer](#)
 - [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)
 - [Unternehmensführung](#)
 - [Cybersicherheit](#)
- [Sustainability Statbook](#)
- [Beteiligungsübersicht](#)
- [Vergütungsbericht](#)

Weitere Informationen

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

Kontakt

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



Deutsche Post AG

Zentrale

Abt. 612 - Sustainability Reporting and Controlling

53250 Bonn

Veröffentlichung

Diese Präsentation enthält den erzielten Fortschritt in der Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2025, wie er am 5. März 2026 veröffentlicht wurde.

Das Dokument wurde in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht; im Zweifel ist die deutsche Version maßgeblich.

Nächste Aktualisierung: 5. März 2027

Haftungsausschluss

Diese Präsentation basiert in erster Linie auf dem aktuellen Geschäftsbericht von DHL Group und auf dem Sustainability Statbook. Soweit darin zukunftsgerichtete Aussagen enthalten sind, beziehen sie sich auf Aussagen im Geschäftsbericht 2025. 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.