

Nachhaltigkeits- erklärung



Nachhaltig- keitserklärung

Strategie und Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten	128
Strategie und Geschäftsmodell der Gruppe	128
Schwerpunkte und Ziele für Nachhaltigkeit	128
Einbeziehung in die Unternehmensstrategie	129
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA)	129
Wertschöpfungskette	130
Einbeziehung der Interessenträger	131
DMA-Prozess	132
Ergebnisse	134
Governance für Nachhaltigkeit	137
Governance-Organ	137
Nachhaltigkeitsbezogene Initiativen	137
Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht	138
Interne Kontrollen	138
Über diesen Bericht	138
Berichtsstandards	139
Aufnahme von Informationen mittels Verweis	139
Datenschätzungen und Unsicherheiten	139
Änderungen bei der Erstellung	139
Übergangsregelungen und zusätzliche Themen	139

Umwelt	139
Klimawandel	139
Umweltverschmutzung	143
Kreislaufwirtschaft	145
EU-Taxonomie	147
Soziales	153
Arbeitskräfte des Unternehmens	153
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	159
Betroffene Gemeinschaften	164
Verbraucher und Endnutzer	167
Governance	169
Unternehmensführung	169

Strategie und Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten

Strategie und Geschäftsmodell der Gruppe

Delivery Hero SE ist eine weltweite digitale Lieferplattform, die in rund 70 Ländern in Asien, dem nahen Osten und Afrika, Europa und Amerika tätig ist und weltweit über 54.000 Mitarbeiter beschäftigt.

Einen Überblick über den Bruttowarenwert (GMV) und die Umsatzerlöse von Delivery Hero enthält der Abschnitt „Wirtschaftsbericht“ dieses Geschäftsberichts.

Die Gruppe verbindet Kunden, Restaurants, Geschäfte, Fahrer und Partner über ihr Markenportfolio, zu dem unter anderem foodora, foodpanda, Glovo, PedidosYa, talabat, Woowa, Yemeksepeti und weitere gehören. Einen Überblick über die Umsatzerlöse, Segmente, Produkte und Mitarbeiter von Delivery Hero enthält der Abschnitt „Delivery Hero auf einen Blick“ dieses Geschäftsberichts.

Unser Geschäftsmodell basiert auf zwei Hauptsäulen, die sich ergänzen und gegenseitig in Wachstum und Nachhaltigkeit verstärken:

- 1. Plattformgeschäft:** Unsere Technologie ermöglicht es unabhängigen Lieferanten, Kunden über die Apps von Delivery Hero zu erreichen.
- 2. Quick-Commerce:** In unseren Micro Fulfillment Centers (Dmarts) beziehen wir Produkte von Distributoren oder Markenpartnern, um die Bestellungen unserer Kunden zu bedienen und sie schnell mit Lebensmitteln und Waren des täglichen Bedarfs zu beliefern.

Mithilfe dieses Modells und unserer Technologie vernetzen wir Millionen von Kunden, Partnern und Fahrern. Wir haben das Ziel, Mehrwert für diese Beteiligten zu schaffen, ökologische und soziale Auswirkungen zu minimieren sowie einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Technologie und Data Science sind für unser Geschäftsmodell von zentraler

Bedeutung. Produkte und Infrastruktur werden zentral entwickelt, während lokale Teams für die Ausführung verantwortlich sind. Dadurch wird sichergestellt, dass die Gruppe lokale Marktbedürfnisse erfüllen und auf Konsum- und Endnutzergewohnheiten reagieren kann. Nähere Informationen zu unserem Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette, in der wir tätig sind, sind dem Abschnitt „Wertschöpfungskette“ zu entnehmen.

Schwerpunkte und Ziele für Nachhaltigkeit

Delivery Hero integriert Nachhaltigkeit in seine Geschäftsentscheidungen und ermutigt seine Partner, sich ebenfalls für Nachhaltigkeit einzusetzen. Die Gruppe, die 2022 dem United Nations Global Compact (UNGC) beigetreten ist, trägt durch die Zusammenarbeit mit der European Tech Alliance, Delivery Platforms Europe und dem Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen zu ausgewählten Zielen der Vereinten

Nationen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) bei.

Der Rahmen für Nachhaltigkeit der Gruppe beruht auf vier strategischen Schwerpunkten, die zu ausgewählten Zielen für nachhaltige Entwicklung beitragen und in der Unternehmensstrategie sowie der Vergütung des Managements verankert sind.

Diese Schwerpunkte zeigen, welche Schritte Delivery Hero ergreift, angefangen bei der Verpflichtung bis hin zur messbaren Umsetzung. Ausgewählte Ziele, darunter emissionsfreie Lieferungen (Zero-Emission Deliveries, ZED), die Reduzierung der Unfallrate von Fahrern, die Informationssicherheit (MFA/WARP VPN) und Compliance-Schulungen, sind mit Managementanreizen verknüpft. Nähere Informationen zu

SCHWERPUNKTE UND ZIELE FÜR NACHHALTIGKEIT

Schwerpunkt	Zielsetzung	Ziel	Bezug zu den ERSR-Angaben
Klimaschutz	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen im Einklang mit Science-Based Targets	SBTi-verifizierte Ziele zur Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50,4% und der Scope-3-Intensität um 58,1% bis 2032 (ggü. dem Basisjahr 2022).	E1 Klimawandel E2 Umweltverschmutzung E5 Kreislaufwirtschaft
Wohlergehen von Fahrern und Arbeitskräften	Förderung der Sicherheit und des Wohlergehens von Fahrern	Reduzierung der Unfallrate von Fahrern um 4% (2025 ggü. dem Basiswert von 2024).	S1 Arbeitskräfte des Unternehmens S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Soziale Auswirkungen	Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit durch die Förderung von Ernährungsgerechtigkeit und Zugang zu Lebensmitteln für alle bei gleichzeitiger Reduzierung vermeidbarer Lebensmittelabfälle von den Lieferanten bis zu den Verbrauchern und Endnutzern.	111 Millionen gespendete Mahlzeiten im Jahr 2025	S3 Betroffene Gemeinschaften
Unternehmensführung und Ethik	Aufrechterhaltung von Standards für unternehmerisches Verhalten und belastbare Informationssicherheit.	85% der obersten und zweiten Führungsebene absolvieren die Compliance-Schulung. 75% der weltweiten Logins sind durch Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) abgesichert, und 75% der weltweit verwalteten Endgeräte nutzen WARP VPN für einen sicheren Internetzugang.	G1 Unternehmensführung

nachhaltigkeitsbezogenen Anreizsystemen sind dem Abschnitt „Nachhaltigkeitsbezogene Anreize“ zu entnehmen.

Einbeziehung in die Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit ist in der Geschäftstätigkeit und den Entscheidungsprozessen von Delivery Hero wie folgt verankert:

- **Strategische Planung:** Neben geschäftlichen Zielen werden Prioritäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) berücksichtigt.
- **Produktentwicklung:** Unsere Produktteams entwickeln Technologielösungen, die zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten beitragen.
- **Risikomanagement:** ESG-Risiken werden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) identifiziert und bewertet sowie über das unternehmensweite „Enterprise Risk Management“-Rahmenwerk (ERM) gesteuert und überwacht. Weitere Informationen zum Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) sind dem Abschnitt „DMA-Prozess“ zu entnehmen.
- **Leistung und Anreize:** Die wichtigsten ESG-Leistungsindikatoren (KPIs) sind Bestandteil des Short-Term Incentive-Plans (STI) des Vorstands und unterliegen einer vierteljährlichen Überprüfung durch den Aufsichtsrat. Weitere Informationen zur Governance für Nachhaltigkeit sind dem Abschnitt „Governance für Nachhaltigkeit“ zu entnehmen.

Diese Einbindung zielt darauf ab, Nachhaltigkeitsaspekte mit der finanziellen Leistung in Einklang zu bringen, um die langfristige Geschäftsentwicklung sowie die Fähigkeit der Gruppe zu unterstützen, wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen und Risiken zu adressieren und im Laufe der Zeit auf relevante Chancen zu reagieren.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA)

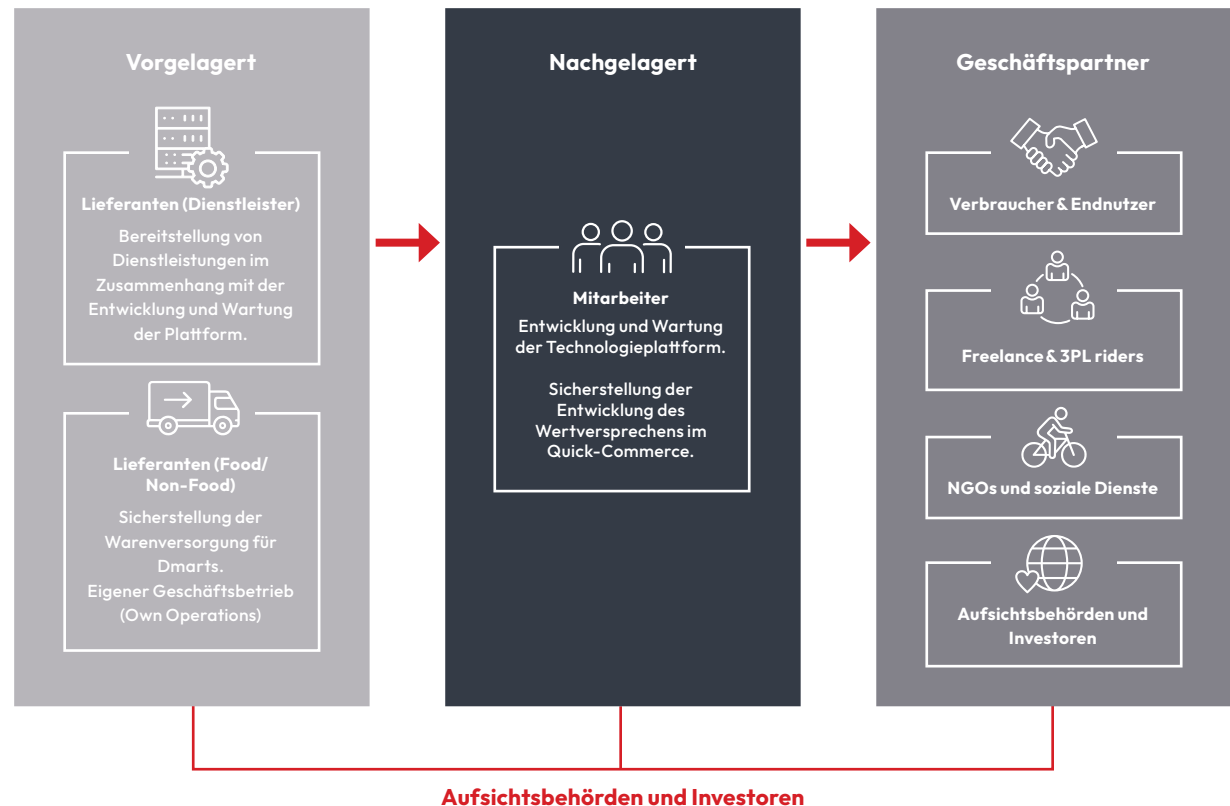
2024 hat Delivery Hero eine umfassende DMA nach den Vorgaben der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) durchgeführt. Unsere DMA wurde im Jahr 2025

aktualisiert. Die Ergebnisse der Analyse wurden unseren Leitungs- und Aufsichtsorganen vorgelegt, um sicherzustellen, dass sie den Prozess und die Ergebnisse kennen und billigen. Wir planen, unsere DMA jährlich zu überprüfen, um sie auf wesentliche Änderungen unseres Geschäftsmodells oder des Konsolidierungskreises hin zu untersuchen.

Ziel unserer DMA sind die Identifizierung, Bewertung und Priorisierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) in der gesamten Wertschöpfungskette von Delivery Hero. Zusätzliche Informationen zur Wertschöpfungskette

sind dem Abschnitt „Wertschöpfungskette“ zu entnehmen. Unser Hauptaugenmerk liegt auf den (i) Auswirkungen auf Menschen und Umwelt und (ii) nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen, die finanzielle Effekte auf unser Unternehmen haben. Einbeziehung des Austauschs mit einem breiten Spektrum von Interessenträgern wertvolle Erkenntnisse für unsere Geschäftstätigkeit. Weiterführende Informationen zur Einbeziehung der Interessenträger sind dem Abschnitt „Einbeziehung der Interessenträger“ zu entnehmen. Die Ergebnisse werden in unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt, unterstützen den Start von Initiativen und ermöglichen

DELIVERY HEROS WERTSCHÖPFUNGSKETTE



die Einhaltung geltender Rahmenwerke für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Weiterführende Informationen zur DMA sind dem Abschnitt „DMA-Prozess“ zu entnehmen.

Wertschöpfungskette

Der Geschäftserfolg von Delivery Hero ist untrennbar mit unserer Wertschöpfungskette verbunden. Sie umfasst vorgelagerte Lieferanten und Dienstleister, eigene Tätigkeiten sowie nachgelagerte Geschäftspartner, Verbraucher und Endnutzer, Freelance-Fahrer und Fahrer von Drittunternehmen (3PL) sowie Nichtregierungsorganisationen (NGOs).

Um eine umfassende Bewertung zu gewährleisten, haben wir unsere definierte Wertschöpfungskette – die von den vorgelagerten Lieferanten über die eigenen Tätigkeiten bis hin zu den nachgelagerten Freelancern und Fahrern von Drittunternehmen sowie Geschäftspartnern reicht – als Grundlage für unsere Wesentlichkeitsanalyse (DMA) herangezogen. Hierzu haben wir für das Plattform- und das Quick-Commerce-Geschäft relevante Aspekte unserer Wertschöpfungskette ermittelt, die im Folgenden näher erläutert werden.

PLATTFORMGESCHÄFT

Vorgelagerte Tätigkeiten:

Lieferanten

Verschiedene Dienstleister unterstützen den Geschäftsbetrieb von Delivery Hero mit Technologie-, Beratungs-, Logistik-(einschließlich Drittunternehmen, im Bericht als 3PL bezeichnet) und Instandhaltungsleistungen. Diese Partner tragen maßgeblich zur Effizienz und Zuverlässigkeit unserer Tätigkeit in den Büros und Dmarts bei.

Eigene Tätigkeiten:

Mitarbeiter

Die Arbeitskräfte von Delivery Hero bilden das Rückgrat der Geschäftstätigkeit der Gruppe. Unsere Arbeitnehmer sind überwiegend in unseren Büros und Dmarts tätig. Ein kleiner Teil arbeitet als direkt angestellte Fahrer, die Lieferungen unter Verwendung von DH-Technologie ausführen.

Nachgelagerte Tätigkeiten:

Verbraucher und Endnutzer

Die Verbraucher und Endnutzer, die in der Kunden-App Bestellungen aufgeben und Lieferungen verfolgen, sind die letzten Abnehmer der Essen, Lebensmittel oder Handelswaren und stehen daher im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit von Delivery Hero. Das Unternehmen ist bestrebt, seinen Verbrauchern und Endnutzern ein nahtloses Bestellerlebnis mit hohem Zufriedenheitswert zu bieten.

Geschäftspartner

Delivery Hero arbeitet mit einer Vielzahl von Restaurants, lokalen Geschäften und anderen Anbietern von Non-Food-Produkten zusammen, denen wir eine Plattform bereitstellen, über die sie mehr Kunden erreichen können. Die Verwaltung von Bestellungen und der Austausch mit dem Ökosystem von Delivery Hero erfolgt über die Partner-App.

Freelance-Fahrer und Fahrer von Drittunternehmen (3PL)

Die Fahrer-Apps sind ein zentraler Bestandteil des Lieferservice für unsere Partner und Kunden. Sie tragen dazu bei, dass die Bestellungen schnell und effizient zugestellt werden.

NGOs und soziale Dienste

Die Technologie von Delivery Hero ermöglicht Spenden an NGOs, die das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen und andere gemeinnützige Zwecke unterstützen. Über diese Partnerschaften dient die Plattform als Instrument für

Spendenaktionen und gesellschaftliches Engagement. Zudem sehen wir zivilgesellschaftliche Organisationen aus den Bereichen Menschenrechte und Klimaschutz als zentrale Zielgruppe unseres Nachhaltigkeitsberichts.

QUICK COMMERCE

Vorgelagerte Tätigkeiten:

Lieferanten von Lebensmitteln, Gütern und Logistikdienstleistungen

Delivery Hero greift auf ein Netzwerk von Lieferanten (Anbietern, Distributoren und Markenpartnern) zurück, um die Dmarts mit Waren zu beliefern und sicherzustellen, dass die notwendigen Produkte zur Erfüllung des Kundenbedarfs zur Verfügung stehen.

Eigene Tätigkeiten:

Mitarbeiter

Siehe Plattformgeschäft.

Nachgelagerte Tätigkeiten:

Verbraucher und Endnutzer

Dies sind die letzten Abnehmer der Waren, die Bestandteil der Wertangebote im Quick-Commerce-Geschäft von Delivery Hero sind.

Freelance-Fahrer und Fahrer von Drittunternehmen (3PL)

Siehe Plattformgeschäft.

NGOs und soziale Dienste

Zur Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit schließt sich Delivery Hero mit NGOs weltweit zusammen, um für mehr Ernährungsgerechtigkeit einzutreten und gleichzeitig vermeidbare Lebensmittelabfälle – von den Lieferanten bis zu den Verbrauchern – zu reduzieren.

Die Geschäftsmodelle der Delivery-Hero-Marken, einschließlich des Spektrums der angebotenen Lieferservice-Optionen, variieren und sind auf die regulatorischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vor Ort zugeschnitten. Außerdem werden sie parallel zu dem sich verändernden regulatorischen Umfeld in den jeweiligen Märkten kontinuierlich weiterentwickelt. Die damit einhergehende Dynamik und die umfangreichen Definitionen für Arbeitskräfte in den ESRS machten eine ausführliche Analyse erforderlich. Bei dieser Analyse wurden Faktoren wie die Art der Vereinbarungen und des Dienstleisters, das Maß an Kontrolle bei der Auslieferung der Bestellungen, die Verteilung des unternehmerischen Risikos und andere relevante betriebliche Faktoren berücksichtigt.

Im Ergebnis ordnet Delivery Hero nicht angestellte Fahrer, d. h. Fahrer, die als Freelancer oder als Fahrer von Drittunternehmen (3PL) tätig sind, für die Zwecke dieses Nachhaltigkeitsberichts dem Standard ESRS S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) zu. Delivery Hero wird die rechtlichen Entwicklungen (einschließlich der EU-Richtlinien) und die sich entwickelnden regulatorischen Auslegungen in allen Märkten genau beobachten und diese ermessensabhängige Klassifizierung laufend überprüfen, um sicherzustellen, dass unsere Berichterstattung solide und glaubwürdig bleibt.

Einbeziehung der Interessenträger

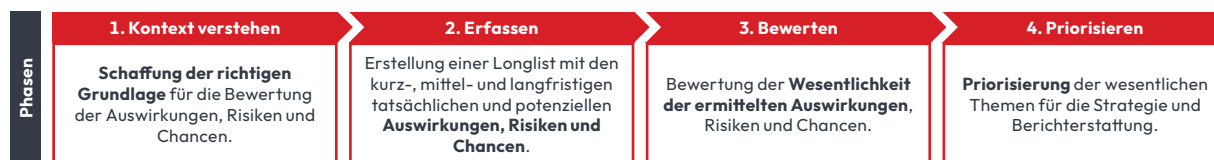
Die wichtigsten Interessenträger von Delivery Hero bilden zusammen ein umfassendes Netzwerk von Gruppen, die in unsere Wertschöpfungskette integriert sind. Wir haben sechs für unsere Geschäftstätigkeit relevante Hauptgruppen ermittelt, die wir nachfolgend zusammen mit Angaben zu ihren Interessensbereichen und der Art der Einbeziehung vorstellen.

Durch den Austausch mit unseren Stakeholdern wollen wir verstehen, welche Themen für sie besonders wichtig sind, damit wir ihre Sichtweisen direkt in unsere Strategie und Entscheidungen einfließen lassen können. Die Einbeziehung der Standpunkte der Interessenträger ermöglicht uns potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren und zu mindern, die Betriebsstabilität zu fördern und zur Einhaltung neuer regulatorischer Vorgaben und Berichtspflichten beizutragen. Die Einbindung der Stakeholder-Perspektive in den DMA-Prozess erfolgt bei Delivery Hero über interne Vertreter der Interessenträger. Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt „Phase 3: Bewertung“ zu entnehmen.

Interessengruppe von Delivery Hero	Interessen / Standpunkte	Art der Einbeziehung
Aufsichtsbehörden	Anpassung an gesetzliche Vorschriften und regulatorische Initiativen (z. B. Arbeitsstandards, Lebensmittelsicherheit, Datenschutz).	Dialog mit Aufsichtsbehörden in lokalen Märkten.
Investoren	Finanzielle Leistungsfähigkeit, Wachstum und ESG-Leistung.	Veröffentlichung von Abschlüssen und bilateraler Austausch mit Investoren und Analysten; Themen umfassen auch die ESG-Ratings von Agenturen wie MSCI, Sustainalytics und CDP.
Arbeitnehmer	Unternehmensrichtlinien, Pläne zur beruflichen Weiterentwicklung, Arbeitnehmerrechte und organisatorische Veränderungen.	Mitarbeiterbefragungen, Schulungen, Leistungsmanagementprozesse, All-Hands-/Update-Meetings, Betriebsratssitzungen und Vertretung im Aufsichtsrat.
Geschäftspartner, Verbraucher und Endnutzer, und Lieferanten	Abhängigkeiten in der Wertschöpfungskette, Reputationsrisiken, Marktposition und Servicequalität.	Befragungen, Zufriedenheitsumfragen, Markenstudien, Account-Management, Lieferanten-Onboarding.
Freelancer-Fahrer und Fahrer von Drittunternehmen (3PL)	In der Praxis gesammelte Erfahrung und Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften.	Sicherheitstraining und -initiativen, Unterstützungsprogramme.
NGOs	Anliegen in Bezug auf Auswirkungen, Initiativen für soziale Unternehmensverantwortung (CSR), Spenden und Auswirkungen auf die Gemeinschaften.	Ehrenamtliche Programme, Veranstaltungen, Partnerschaften.

DMA-Prozess

Unser DMA-Prozess gliedert sich in vier Phasen.



Phase 1: Kontext

Der erste Schritt des DMA-Prozesses umfasste die Identifizierung und Darstellung unserer Wertschöpfungskette – vorgelagerte, eigene und nachgelagerte Tätigkeiten – für die beiden Hauptsäulen unseres Geschäftsmodells. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Abschnitt „Wertschöpfungskette“. Parallel dazu berücksichtigten wir die Interessen der wichtigsten Stakeholder, wobei wir Daten aus etablierten Dialogformaten sowie interne Experten als Vertreter heranzogen, um zu bewerten, in welchen Dimensionen sich unsere Geschäftsaktivitäten auf diese Gruppen auswirken könnten. Diese Darstellung ermöglicht uns, die Auswirkungen danach zu klassifizieren, ob sie direkt durch unsere Geschäftstätigkeit verursacht werden (z. B. Energieverbrauch in den Dmarts), zu unseren Geschäftsbeziehungen beitragen oder in einem direkten Zusammenhang damit stehen (z. B. Fahrersicherheit (nachgelagert) oder Emissionen in der Lieferkette (vorgelagert)). Die organisatorische Grenze für diese Bewertung entspricht unserem finanziellen Konsolidierungskreis und umfasst alle globalen Tochtergesellschaften und Märkte unter der operativen Kontrolle von Delivery Hero. Im Hinblick auf die Reichweite unserer Wertschöpfungskette konzentrierte sich unsere Analyse primär auf Tier-1-Beziehungen, in denen unsere Auswirkungen und finanziellen Risiken am deutlichsten ausgeprägt sind. Upstream umfasst direkte IT-Infrastrukturanbieter, Logistikpartner und

direkte Lebensmittel- sowie Warenlieferanten für Dmarts. Downstream schließt, soweit wie möglich, unser unmittelbares Ökosystem aus Verbrauchern und Endnutzern, Geschäftspartnern sowie den auf unserer Plattform tätigen Freelancern und Fahrer von Drittunternehmen (3PL) ein.

Phase 2: Identifizierung

Aufbauend auf der DMA 2024 konzentrierten wir uns in der Identifizierungsphase 2025 darauf, die Methodik und die interne Abstimmung weiter zu optimieren. Zu den wichtigsten Verbesserungen gehörten:

- Wir haben die IROs differenzierter definiert und analysiert, um eine genauere Bewertung sicherzustellen.
- Wir haben die Integration und Überprüfung der ermittelten IROs tiefer in unserem Enterprise Risk Management-Rahmenwerk (ERM) und bei den Verantwortlichen in den Abteilungen verankert, damit beide Systeme einheitlich sind.
- Wir haben die in den ESRS definierten Zeithorizonte übernommen: kurzfristig (1–3 Jahre), mittelfristig (3–5 Jahre) und langfristig (mehr als 5 Jahre).
- Wir haben uns stärker auf den Austausch mit internen Stakeholdern (Themenverantwortlichen und Führungskräften) konzentriert, um die ermittelten IROs und ihre Zuordnung weiter zu verfeinern und zu validieren.

Phase 3: Bewertung

Im Jahr 2024 schufen wir die Basis für eine Bewertungsmethodik, die es uns ermöglicht, die einzelnen IROs mit einem transparenten, evidenzbasierten Ansatz im Hinblick auf die Wesentlichkeit ihrer Auswirkungen und ihre finanzielle Wesentlichkeit zu beurteilen. Darauf aufbauend wurden 2025 für beide Dimensionen klarere Wesentlichkeitsschwellen eingeführt, um die Objektivität und Qualität der Bewertung zu verbessern und sie enger auf unser ERM-Rahmenwerk abzustimmen.

Was den Prozess betrifft, wurden die im Rahmen der DMA identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen gemeinsam mit den zuständigen Risikoverantwortlichen der Fachbereiche sowie dem zentralen Risikomanagement überprüft. Dies diente dazu, die Konsistenz von Risikodefinitionen, Annahmen und Bewertungsmethoden über beide Systeme hinweg sicherzustellen.

Die identifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken wurden, sofern relevant, der ERM-Risikotaxonomie zugeordnet und anhand vergleichbarer Kriterien für Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung bewertet. Dabei wurden bereits bestehende Risikominderungsmaßnahmen berücksichtigt.

Die Priorisierung nachhaltigkeitsbezogener Risiken im Verhältnis zu anderen Risikoarten erfolgt auf Basis ihres bewerteten Schweregrads und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Dabei kommen die im gesamten ERM etablierten Risikobewertungsinstrumente und Bewertungsskalen des Unternehmens zur Anwendung.

Sowohl bei der Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch bei der finanziellen Wesentlichkeit waren die Themenverantwortlichen an dem Bewertungsprozess beteiligt und trugen mit ihrer fachlichen Einordnung dazu bei, die zugrunde

liegende Logik zu erklären und nachvollziehbar zu machen, wie die IROs derzeit gesteuert werden und auf welche Daten oder Annahmen die Bewertung zurückgreift. Dieser Prozess wurde durch die Dokumentation von Nachweisen für die Identifizierung und Bewertung untermauert, um zu einer sorgfältigen Geschäftspraxis beizutragen. Dort, wo quantitative Daten nur begrenzt zur Verfügung standen, wurde die Bewertung durch qualitative Annahmen gestützt. Diese Annahmen basieren auf der Expertenbeurteilung des Managements, Branchen-Benchmarks sowie etablierten ERM-Risikoszenarien. Konkret wurden bei unseren qualitativen Bewertungen Variablen wie erwartete Veränderungen der lokalen regulatorischen Rahmenbedingungen, sich entwickelnde Verbraucher- und Endnutzererwartungen und der Reifegrad der lokalen Infrastruktur (z. B. Verfügbarkeit von E-Ladeinfrastruktur) berücksichtigt, um die Schwere, das Ausmaß und die Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller IROs abzuschätzen.

Zur Einbeziehung unserer Stakeholder nutzen wir etablierte Kanäle, wie zweimal jährlich durchgeführte Befragungen zum Mitarbeiterengagement und betriebliche Fahrerstudien. Sie dienen uns als Näherungswerte bei der Identifizierung und Validierung möglicher negativer Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte und Wertschöpfungskette. Die Fach- und Themenverantwortlichen sind für uns wichtige interne Experten, die kontextbezogene Nachweise und Erklärungen für die Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit der Auswirkungen liefern. Dadurch stellen wir sicher, dass sich die Standpunkte der Stakeholder im Endergebnis widerspiegeln. Bei spezifischen Themen validieren wir diese Expertenanalyse mit Daten aus etablierten Dialogformaten (wie Mitarbeiterbefragungen und Fahrerstudien) sowie externen ESG-Benchmarks (z. B. MSCI, Sustainalytics), um die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit zu untermauern.

Wesentlichkeit der Auswirkungen

Die Auswirkungen werden als tatsächliche oder potenzielle und als positive oder negative Auswirkungen kategorisiert. Ihre Wesentlichkeit leiten wir aus dem Schweregrad ab. Bei den tatsächlichen negativen Auswirkungen wird der Schweregrad anhand der Dimensionen Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit ermittelt. Bei den tatsächlichen positiven Auswirkungen berücksichtigen wir das Ausmaß und den Umfang. Bei den potenziellen (positiven oder negativen) Auswirkungen wird auch die Eintrittswahrscheinlichkeit einbezogen.

Zur Bestimmung der Wesentlichkeit der Auswirkungen wird jedes Kriterium auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet. Ein Gesamtwert von 1 bedeutet, dass eine Auswirkung als nicht relevant erachtet wurde. Ein Wert von 15 gilt für Auswirkungen, die als hoch, weit verbreitet und äußerst schwer zu beheben eingestuft wurden. Nähere Informationen zu den Schwellenwerten für den Schweregrad und die

IMPACT RATING SCALE

	Ausmaß	Umfang	Behebbarkeit	Wahrscheinlichkeit
5	Absolut	Global	Nicht behebbar / irreversibel	Sehr wahrscheinlich
4	Hoch	Umfassend	Sehr schwer zu beheben oder langfristig	Wahrscheinlich
3	Mittel	Mittel	Schwer zu beheben oder mittelfristig	Möglich
2	Niedrig	Konzentriert	Mit Aufwand behebbar (Zeit und Kosten)	Unwahrscheinlich
1	Minimal	Begrenzt	Relativ leicht zu beheben oder kurzfristig	Sehr unwahrscheinlich

Eintrittswahrscheinlichkeit hinsichtlich der Wesentlichkeit der Auswirkungen sind dem Abschnitt „Phase 4: Priorisierung“ zu entnehmen.

Finanzielle Wesentlichkeit

Bei der finanziellen Wesentlichkeit beurteilen wir die Risiken und Chancen nach dem Ausmaß der finanziellen Effekte und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Bewertung verknüpft die wesentlichen Auswirkungen explizit mit finanziellen Risiken, um zu analysieren, wie durch Auswirkungen nach außen (Inside-out Impacts; z. B. Sicherheitsvorfälle bei unseren Arbeitskräften) finanzielle Effekte nach innen (Outside-in Impacts; z. B. Haftungs- und Betriebskosten) entstehen. Das Ausmaß der finanziellen Effekte wird auf Grundlage der im Delivery Hero Risikomanagement-Konzept definierten quantitativen und qualitativen Kriterien bewertet. Quantitativ werden Risiken und Chancen an Adjusted-EBITDA-Schwellenwerten gemessen. Weitere Informationen zu den Kriterien sind dem Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“ zu entnehmen.

Die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der finanziellen Wesentlichkeit werden auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet. Ein Wert von 1 steht für das geringste und ein Wert von 5 für das höchste kurz-, mittel- und langfristige Ausmaß sowie die höchste Eintrittswahrscheinlichkeit. Nähere Informationen zu den Schwellenwerten für die finanzielle Wesentlichkeit sind dem Abschnitt „Phase 4: Priorisierung“ zu entnehmen.

RISKS & OPPORTUNITIES RATING SCALE

	Ausmaß	Wahrscheinlichkeit
5	Absolut	Sehr wahrscheinlich
4	Hoch	Wahrscheinlich
3	Mittel	Möglich
2	Niedrig	Unwahrscheinlich
1	Minimal	Sehr unwahrscheinlich

Phase 4: Priorisierung

In dieser Phase bestimmen wir, welche IROs als wesentlich einzustufen sind und somit der CSRD-Berichtspflicht unterliegen. Dabei kommen die vorab festgelegten und bei unserer DMA-Überprüfung 2025 klargestellten Wesentlichkeitsschwellen zur Anwendung.

Wesentlichkeitsschwellen

Wir haben unsere Wesentlichkeitsschwellen, die aus Gründen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit auf den internen ERM-Praktiken beruhen, wie folgt kalibriert.

IRO-Kategorie	Wesentlichkeitsschwelle
Potenzielle negative Auswirkung	Schweregrad ≥ 10 von 15 und Eintrittswahrscheinlichkeit ≥ 3 von 5
Potenzielle positive Auswirkung	Schweregrad ≥ 10 von 15 ¹ und Eintrittswahrscheinlichkeit ≥ 3 von 5
Tatsächliche negative Auswirkung	Schweregrad ≥ 10 von 15
Tatsächliche positive Auswirkung	Schweregrad ≥ 10 von 15 ¹
Risiko oder Chance	Ausmaß ≥ 3 von 5 und Eintrittswahrscheinlichkeit ≥ 3 von 5

¹ Wir verwenden eine lineare Skala für die Zuordnung des Schweregrads positiver Auswirkungen, die anhand von zwei Kriterien bewertet werden, während es bei negativen Auswirkungen drei Kriterien sind.

IROs gelten als wesentlich, wenn sie den jeweils definierten Schwellenwert erreichen oder überschreiten. Dadurch erhalten wir einen umfassenden Überblick über Auswirkungen und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte mit erheblicher finanzieller Tragweite. Vervollständigt wird dieses Bild durch eine ergänzende Bewertung von IROs, die den Schwellenwert für die Eintrittswahrscheinlichkeit überschreiten, aber unter dem Schwellenwert für den Schweregrad liegen.

Ergebnisse

Wir haben 36 wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt: 18 wesentliche Auswirkungen und 18 wesentliche Risiken und Chancen. Diese wesentlichen IROs wurden acht wesentlichen Themen zugeordnet, die weiter in 23 wesentliche Unter-Unterthemen unterteilt sind (siehe Tabelle). Die Ergebnisse der DMA, einschließlich der zugehörigen Methodik, wurden dem Vorstand und Aufsichtsrat zur endgültigen Überprüfung und Genehmigung vorgelegt.

Thema	Unter-(Unter-)thema	IRO-Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
E1 – Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	Risiko akuter physischer Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel, insbesondere Stürme, Überschwemmungen und Hitzewellen. Diese extremen Wetterereignisse können zu Störungen des Lieferbetriebs, Infrastrukturschäden und Serviceverzögerungen in den betroffenen Regionen führen.	ET	M, L
		Tatsächliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel durch den Energieverbrauch von Infrastruktur im Zusammenhang mit unserer Kerngeschäftstätigkeit, wie Büros, Lieferfahrzeugen, Dmarts etc.	ET	K, M, L
	Klimaschutz	Tatsächliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel durch die Emission von Treibhausgasen aus vorgelagerten Tätigkeiten wie bezogenen Dienstleistungen (z. B. Cloud-Dienste), Lieferanten von Lebensmitteln und Non-Food-Produkten und Logistik.	VW	K, M, L
		Tatsächliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel durch die Emission von Treibhausgasen aus nachgelagerten Tätigkeiten, insbesondere Lieferservice und Verpackungen.	NW	K, M, L
		Chance zur Senkung der variablen Betriebskosten durch geringere Treibstoff- und Wartungskosten für E-Fuhrparks (Zwei- und Vierräder).	ET	K, M, L
	Energie	Tatsächliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel durch Treibhausgasemissionen aus vorgelagerten bezogenen Dienstleistungen, einschließlich Cloud- und Dateninfrastruktur.	VW	K, M, L
		Tatsächliche negative Auswirkungen auf den Klimawandel durch den Energieverbrauch von Infrastruktur im Zusammenhang mit unserer Kerngeschäftstätigkeit, wie Büros, Lieferfahrzeugen, Dmarts etc.	ET	K, M, L
E2 – Umweltverschmutzung	Luftverschmutzung	Tatsächliche negative Auswirkungen auf die Luftqualität durch die Abgasemissionen (ausgenommen Treibhausgasemissionen) der Fahrzeuge für die Lieferservices.	NW	K, M, L
E5 – Kreislaufwirtschaft	Abfälle	Tatsächliche negative Auswirkungen auf die Umwelt durch Lebensmittel- und Verpackungsabfälle in Restaurants oder bei Verbrauchern, die zu Boden- oder Wasserverschmutzung und der Freisetzung von Mikroplastik führen können.	NW	K, M, L
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Tatsächliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter in den Dmarts aufgrund unsicherer Arbeitsbedingungen.	ET	K, M
		Risiko von Geldbußen oder Reputationsschäden infolge von Vorfällen im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	ET	K, M, L
		Risiko von höheren Versicherungsprämien und Geldbußen infolge von Fahrerunfällen	ET	K, M, L
	Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Risiko von instabilen Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit und finanzielles Einkommen von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen. Dies kann zu einer erheblichen Mitarbeiterfluktuation und dem Verlust wertvoller Ressourcen führen.	ET	L
	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Risiko von Geldbußen und Klagen auf Lohnnachzahlung aufgrund der Nichteinhaltung von Überstundenregelungen.	ET	L
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Potenzielle positive Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und Kompetenzentwicklung der eigenen Arbeitskräfte durch das Angebot von Weiterbildungs- und Lernprogrammen.	ET	K, M
		Chance zur Senkung der Kosten für Personalsuche und Onboarding durch das Angebot von Weiterqualifizierungsprogrammen, die die interne Mobilität erhöhen und freiwillige Fluktuation verringern.	ET	K, M, L
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Vielfalt	Potenzielle negative Auswirkungen auf das Wohlergehen schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen aufgrund von Kriterien wie Rasse, ethnische Herkunft, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität etc., weil diese Gruppen unterrepräsentiert sind oder ungleich behandelt werden.	ET	K, M
		Chance zur Reduzierung von Rekrutierungs- und Fluktuationskosten durch den Zugang zu nicht ausgeschöpften diversen Talentpools. Zudem treibt eine vielfältige Belegschaft Innovationen voran, was zu einer höheren Produktrelevanz führt.	ET	K, M, L
Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Datenschutz	Risiko von Geldbußen (z. B. gemäß DSGVO) und rechtlichen Haftungsansprüchen aufgrund fahrlässiger Datenverarbeitung.	ET	K, M, L	

Wertschöpfungskette: ET= Eigene Tätigkeiten | VW = Vorgelagerte Wertschöpfungskette | NW = Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Zeithorizont: K = Kurzfristig | M= Mittelfristig | L = Langfristig

Thema	Unter-(Unter-)thema	IRO-Beschreibung	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Tatsächliche negative Auswirkungen auf die Fahrer wegen unzureichender Sicherheitsausrüstung, ungenügender Schulung oder fehlender Beaufsichtigung durch Drittunternehmen, was zu Fahrerunfällen führen könnte.	NW	K, M
		Risiko von Klagen, Reputationsschäden und Vergleichszahlungen, falls das Unternehmen für Unfälle von Fahrern rechtlich haftbar gemacht wird (gesamtschuldnerische Haftung).	NW	K, M, L
	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Risiko von Reputationsschäden, Klagen und höheren Betriebskosten für das Unternehmen infolge potenzieller Haftungsrisiken im Zusammenhang mit Vorschriften zur angemessenen Entlohnung oder geänderten politischen und rechtlichen Vorgaben zur Einstufung des Beschäftigungsstatus der Fahrer.	NW	K, M, L
		Potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte von Fahrern, die als Freelancer oder als Fahrer von Drittunternehmen (3PL) tätig sind, aufgrund von Zwangsarbeit, insbesondere in Regionen, in denen Arbeitskräfte gesetzlich weniger geschützt sind.	NW	K, M
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Zwangsarbeit	Potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte, die sich aus betrieblichen Verstößen oder Verstößen durch Dritte ergeben und die Menschenrechte der Arbeitskräfte in Restaurants beeinträchtigen.	NW	K, M
		Risiko von Geldbußen, Reputationsschäden und betrieblichen Störungen durch Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette.	VW	K, M, L
	Unternehmensspezifisch – Neue Verdienstmöglichkeiten	Tatsächliche positive Auswirkungen auf Fahrer und Geschäftspartner durch die Deliver-Hero-Plattform, die erhebliche wirtschaftliche Chancen eröffnet. Sie bietet flexible Einkommensmodelle ermöglicht den Geschäftspartnern, ihre Kunden- und Umsatzbasis auszubauen.	NW	K, M, L
S3 – Betroffene Gemeinschaften	Spenden	Tatsächliche positiven Auswirkungen auf bedürftige Gemeinschaften über die Spendenprogramme von Delivery Hero (Geld- und Sachspenden) zur Bekämpfung des Hungers weltweit.	NW	K, M, L
		Chance zur Verbesserung der Qualität der Marke und Kundenbindung durch Übernahme einer sozialen Vorreiterrolle mit Programmen für Lebensmittelspenden.	ET	K
S4 – Verbraucher und Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer – Datenschutz	Wenn Nutzer ihre Rechte gemäß der DSGVO oder anderen lokalen Datenschutzbestimmungen nicht ausüben können, hätte dies potenzielle negative Auswirkungen auf unsere Verbraucher und Endnutzer.	NW	K, M, L
		Risiko von Sanktionen, Rechtsverteidigungskosten und Reputationsschäden infolge der Nichteinhaltung von Datenschutzvorschriften.	NW	K, M, L
	Unternehmenskultur	Potenzielle negative Auswirkungen auf das Wohlergehen unserer Arbeitskräfte aufgrund mangelnder lokaler Relevanz der zentralen Unternehmenswerte oder -programme.	ET	K, M, L
	Protection of whistleblowers	Risiko von gesetzlichen Sanktionen, Ansprüchen wegen Vergeltungsmaßnahmen und Reputationsschäden aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen zur Wahrung der Anonymität von Hinweisgebern.	ET	K, M, L
G1 – Unternehmensführung	Korruption und Bestechung – Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung	Tatsächliche positive Auswirkungen auf die Integrität im Geschäftsverkehr durch die Förderung ethischer Standards und fairen Wettbewerbs. Durch gezielte Mitarbeiterschulungen wird eine Compliance-Kultur entlang der Wertschöpfungskette gestärkt.	ET	K, M, L
		Risiko finanzieller Schäden durch Betrug oder Diebstahl aufgrund unzureichender Aufdeckungsmaßnahmen und ungenügender Schulungen zur Korruptionsprävention.	ET	K, M, L
	Korruption und Bestechung – Vorkommnisse	Risiko des Entzugs von Betriebszulassungen, Risiko von Geldbußen, Marktverboten und Reputationsschäden infolge bestätigter Korruptionsvorfälle.	ET	K, M, L
	Informationssicherheit	Risiko von Geschäftsunterbrechungen (Umsatzeinbußen) durch Systemausfallzeiten aufgrund von Ransomware, Angriffen in der Lieferkette oder IT-Ausfällen sowie das Risiko von regulatorischer Nichteinhaltung und Reputationsschäden.	ET	K, M, L

Wertschöpfungskette: ET= Eigene Tätigkeiten | VW = Vorgelagerte Wertschöpfungskette | NW = Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Zeithorizont: K = Kurzfristig | M= Mittelfristig | L = Langfristig

Governance für Nachhaltigkeit

Governance-Organen

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Delivery Hero umfassen das Managementteam (Verwaltungsorgan), den Vorstand (Leitungsorgan) und den Aufsichtsrat (Aufsichtsorgan). Zum Berichtsstichtag setzten sich diese Governance-Organen aus insgesamt 14 Mitgliedern zusammen, davon sechs geschäftsführende Mitglieder im Vorstand und Managementteam und acht nicht geschäftsführende Mitglieder im Aufsichtsrat. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht gehören den Governance-Organen sechs Frauen und acht Männer an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 43% und einem Männeranteil von 57%.

Informationen über die Zusammensetzung, Vielfalt, das Fachwissen und die Fähigkeiten der Aufsichtsorgane von Delivery Hero sind dem Abschnitt „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts zu entnehmen.

Der Aufsichtsrat überwacht die Strategie, die Unternehmensführung und das Risikomanagement von Delivery Hero. Dies umfasst auch Nachhaltigkeitsthemen. Jedes Jahr überprüfen der Aufsichtsrat und sein Strategieausschuss gemeinsam mit dem Vorstand die strategische Planung. Dieser Austausch gewährleistet, dass finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Prioritäten aufeinander abgestimmt sind, und bekräftigt die Verpflichtung von Delivery Hero zu langfristiger, nachhaltiger Wertschöpfung.

Der Prüfungsausschuss überwacht die Einhaltung der Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Wirksamkeit der Kontroll- und Risikomanagementsysteme, einschließlich sozialer und ökologischer Faktoren. Wichtige Feststellungen werden dem Aufsichtsrat berichtet.

Während des Jahres erhalten Vorstand und Aufsichtsrat vierteljährliche ESG-Sachstandsberichte über den Fortschritt der DMA und der festgelegten ESG-Ziele und werden anlassbezogen über wichtige Themen unterrichtet. Im Geschäftsjahr 2025 validierten sie die Berichte zum Stand der DMA und

ernannten Judith Jungmann als neue CSRD und Nachhaltigkeitsexpertin auf Aufsichtsratsebene, um die Aufsicht zu verstärken. Informationen zu den Qualifikationen und der Expertise der Aufsichtsratsmitglieder finden Sie in der Tabelle „Aufsichtsrat der Delivery Hero SE: Qualifikationsmatrix“ im Abschnitt Corporate Governance des Geschäftsberichts.

Die nachhaltigkeitsbezogenen IROs sind in das konzernweite ERM-Rahmenwerk eingebunden. Sie werden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat regelmäßig zur strategischen und finanziellen Überwachung berichtet, unter anderem in Bezug auf Klimaschutz, die Sicherheit der Fahrer, Cybersicherheit und Ethik. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt jährliche ESG-Ziele für den STI fest und überwacht den Fortschritt vierteljährlich. Informationen zum STI des Vorstands finden Sie im „Vergütungsbericht 2025“ des Geschäftsberichts.

Dieser Governance-Rahmen verankert Nachhaltigkeit in unserer Planung, unterstützt geschäftliche Entscheidungen und stellt eine laufende Überwachung sicher.

Nachhaltigkeitsbezogene Anreize

Die Nachhaltigkeitsleistung ist ein Bestandteil des STI-Plan für den Vorstand. Der Aufsichtsrat legt mit Unterstützung seines Vergütungsausschusses jährliche ESG-Ziele fest, auf die ca. 25%-30% der Gesamtgewichtung des STI entfallen. Sie ergänzen die Kriterien für finanzielles Wachstum und Profitabilität (70%-75%).

Die vollständige Methodik und der Vergütungsmix sind dem „Vergütungsbericht 2025“ des Geschäftsberichts zu entnehmen.

ESG-ZIELE UND -ERGEBNISSE FÜR 2025

Ziel im Bereich Umwelt	Ziel im Bereich Soziales	Ziele im Bereich Governance
Anteil der vom Unternehmen ausgeführten Lieferaufträge (in %), die bis Ende 2025 in 14 ausgewählten Märkten emissionsfrei geliefert werden.	Reduzierung (in %) der Fahrer-Unfallrate (Gesamtunfälle pro 1 Mio. eigener Lieferungen) ¹	1) Absicherung (in %) der weltweiten Logins durch MFA und Anteil (in %) der weltweit verwalteten Endgeräte, die WARP VPN für sicheren Internetzugang nutzen, bis Ende 2025 2) Anteil (in %) der obersten und zweiten Führungsebene, die 2025 die Compliance-Schulung absolvieren
- Ziel: 46,9%	- Ziel: 4%	- 1) Ziel: 75% - 2) Ziel: 85%
- Ergebnis ² : 38,6%	- Ergebnis: 17,9%	- Ergebnis: 86,4% - Ergebnis: 92,4%

1 Weitere Informationen zur Zielmethodik und den Ergebnissen finden Sie im Abschnitt „S2: Wohlergehen der Fahrer – Gesundheitsschutz & Sicherheit sowie angemessene Entlohnung – Ziele und Fortschritte“.
 2 In den Ergebnissen für 2025 ist Glovo Spanien – mit Ausnahme des ersten Quartals – nicht berücksichtigt, da operative Veränderungen die Erhebung von KPI-Daten beeinträchtigt haben. Dies führte zu einem Ergebnis unterhalb der ursprünglichen Zielvorgabe.

Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Unsere Verpflichtung zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln zeigt sich im Management der ökologischen und menschenrechtlichen Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette. Diese Sorgfaltspflicht ist ein laufender Prozess von Folgenabschätzung, Maßnahmenumsetzung, Überwachung und Kommunikation.

Nähere Informationen darüber, wie wir die Sorgfaltspflicht allgemein in unsere Strategie einbetten, Stakeholder einbeziehen, Auswirkungen ermitteln, Maßnahmen ergreifen und ihre Wirksamkeit überwachen, finden Sie im Abschnitt „Risikomanagementsystem“ des zusammengefassten Lageberichts. Eine Übersicht über die in seiner Nachhaltigkeitserklärung bereitgestellten Informationen über das Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte ist nicht angegeben.

Interne Kontrollen

Im Jahr 2025 haben die Teams für nichtfinanzielle Berichterstattung und Governance, Risk und Compliance (GRC) die Grundlage für ein internes Kontrollsystem für die Nachhaltigkeitserklärung geschaffen, das sich am Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) 2017 orientiert.

Dieses Rahmenwerk adressiert die wesentlichen Phasen der Nachhaltigkeitsberichterstattung, von der Identifizierung wesentlicher Themen über die Datenerhebung und -aggregation bis hin zur Erstellung und Prüfung der Nachhaltigkeitsklärung.

Es umfasst:

- Präventive/aufdeckende Kontrollen: Vier-Augen-Überprüfung, Abgleiche, Standardvorlagen
- Korrektive Kontrollen: Fehlernachverfolgung, Eskalation an das Sustainability Steering Committee, kontinuierliche Verbesserung

Die Rollen und Verantwortlichkeiten zwischen der nichtfinanziellen Berichterstattung und den jeweils benannten Fachverantwortlichen für spezifische Nachhaltigkeitsthemen sind klar definiert, um eine konsistente Anwendung und wirksame Aufsicht sicherzustellen. Identifizierte Feststellungen werden überwacht und in den ERM-Prozess integriert, um Transparenz zu gewährleisten.

Über diesen Bericht

Diese Nachhaltigkeitserklärung stellt den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß den §§ 315b, 315c und 289b bis 289e des Handelsgesetzbuches (HGB) für die Delivery Hero SE und den Delivery-Hero-Konzern für das Geschäftsjahr 2025 dar.

Er enthält die nach § 315c in Verbindung mit § 289c HGB erforderlichen Informationen und deckt die fünf nichtfinanziellen Aspekte ab (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung), einschließlich der zugehörigen Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse. Umweltbelange werden in den ESRS E1 (Klimawandel), E2 (Umweltverschmutzung) und E5 (Kreislaufwirtschaft) behandelt; Arbeitnehmerbelange im ESRS S1 (Eigene Belegschaft); Sozialbelange im ESRS S1 (Arbeitskräfte des Unternehmens), S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette), S3 (Betroffene Gemeinschaften) und S4 (Verbraucher und Endnutzer); die Achtung der Menschenrechte ist übergreifend in ESRS S1 und S2 eingebettet; und der Aspekt Bekämpfung von Korruption und Bestechung wird im ESRS G1 (Unternehmensführung) behandelt.

Da die Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurden, ist Delivery Hero gesetzlich nicht verpflichtet, die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) für das Geschäftsjahr 2025 anzuwenden. Dennoch laufen die Vorbereitungen für eine vollständige ESRS-Anwendung nach der Umsetzung in deutsches Recht. Dementsprechend wurden die Angaben in dieser

Nachhaltigkeitserklärung in Orientierung an die ESRS erstellt, wobei bestimmte Auslassungen vorgenommen wurden.

Darüber hinaus erfüllen unsere Offenlegungen die Anforderungen von Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852. Der Konzern hat von den Vereinfachungsoptionen und Übergangsbestimmungen der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 der EU-Kommission Gebrauch gemacht. Die Nachhaltigkeitserklärung enthält zudem die für eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung gemäß §§ 315c in Verbindung mit 289c HGB erforderlichen Informationen, einschließlich Beschreibungen der Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse zu den fünf nichtfinanziellen Aspekten.

Die Nachhaltigkeitserklärung deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 ab. Die Zeithorizonte für IROs (Auswirkungen, Risiken, Chancen) sind im Abschnitt zum DMA-Prozess definiert. Der Konsolidierungskreis der nichtfinanziellen Berichterstattung entspricht dem Konsolidierungskreis im Konzernabschluss, welcher im Konzernanhang dargestellt ist. Details zum Umfang und zur Anwendbarkeit der einzelnen wesentlichen Themen und der dazugehörigen Kennzahlen finden sich in den jeweiligen Abschnitten. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB werden im zusammengefassten Lagebericht dargestellt.

Verweise auf externe Websites dienen ausschließlich Informationszwecken. Inhalte außerhalb dieses Geschäftsberichts sind nicht Bestandteil der Nachhaltigkeitserklärung und sind nicht Gegenstand des Prüfungsumfangs.

In Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ wurde diese Nachhaltigkeitserklärung durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) unterzogen. Das Prüfungsurteil und der

Prüfungsumfang sind im Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers aufgeführt.

Delivery Hero hat keine Informationen aufgrund von geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen ausgelassen.

Berichtsstandards

Zusätzlich orientieren sich ausgewählte quantitative Angaben an den SASB-Sektorstandards für „Internet Media & Services“ und „Food Delivery“.

Für Offenlegungsanforderungen unter Anwendung des ESRS-Formats siehe ESRS-Index.

Bezüglich der Verweise innerhalb dieses Berichts auf die teilweise Abdeckung von Angaben gemäß GRI und TCFD (nicht als Rahmenwerk angewandt) wird auf die Abschnitte im Anhang verwiesen.

Aufnahme von Informationen mittels Verweis

ESRS 1 Abschnitt 9.1 erlaubt die Aufnahme von Informationen mittels Verweis. Eine Übersicht, an welchen Stellen dieses Geschäftsberichts die einzelnen ESRS-Angabepflichten behandelt werden, findet sich in IRO-2 – Liste der abgedeckten ESRS-Angabepflichten/ESRS-Index im Anhang.

Datenschätzungen und Unsicherheiten

Die Verwendung von Schätzwerten wird zusammen mit ihrer Quelle in den jeweiligen Kennzahlenabschnitten angegeben, soweit anwendbar. Sofern nicht anders angegeben, wurden die Kennzahlen in dieser Erklärung ausschließlich durch unseren Wirtschaftsprüfer validiert.

Änderungen bei der Erstellung

Da das Geschäftsjahr 2025 das erste Jahr ist, in dem die Nachhaltigkeitserklärung in Orientierung an die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) erstellt wird, ist die vollständige Vergleichbarkeit mit den Vorjahresangaben, die nach den deutschen Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß §§ 289b ff. sowie 315b–315c HGB erstellt wurden, nur eingeschränkt gegeben. Die Vorjahresinformationen wurden nicht in Orientierung an die ESRS erstellt, weshalb in diesem Bericht in der Regel keine vergleichenden Vorjahreswerte angegeben werden.

Übergangsregelungen und zusätzliche Themen

Delivery Hero hat von den anwendbaren Übergangsregelungen zur schrittweisen Einführung von Angabepflichten gemäß Anhang C des ESRS 1 Gebrauch gemacht, insbesondere in Bezug auf ausgewählte soziale Themenstandards einschließlich ESRS S2, ESRS S3 und ESRS S4 sowie auf die im ersten Anwendungsjahr zulässigen Übergangsregelungen nach ESRS S1. Zudem wurden bei ESRS E2 und ESRS E5 Übergangsregelungen für Informationen zur Wertschöpfungskette in Anspruch genommen.

Da die CSRD für das Geschäftsjahr 2025 noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, sind bestimmte ESRS-spezifische Angaben nicht enthalten.

Umwelt

Klimawandel Kontext

Unsere Auswirkungen auf das Klima ziehen sich durch die gesamte Wertschöpfungskette, von den vorgelagerten Lieferanten bis zur nachgelagerten Zustelloogistik. Den größten Anteil daran haben Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in Büros, Dmarts und der Dateninfrastruktur, Mobilität und Lieferdienstleistungen, erworbene Waren

und Dienstleistungen in unserer Lebensmittellieferkette sowie die Verpackungsmaterialien bei unseren Marken.

Unsere Strategie und Ausblick Klimastrategie

Die Klimastrategie von Delivery Hero unterstreicht unsere langfristige Verpflichtung zur Dekarbonisierung. Sie wird durch den Climate Action Plan umgesetzt, der laut der Science Based Targets Initiative (SBTi)¹ unser Reduktionsziel für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen mit dem 1,5-Grad-Ziel des Übereinkommens von Paris in Einklang bringt und auch Ziele zur Senkung der Scope-3-Emissionen in unserer Wertschöpfungskette festlegt.

Die Konsistenz zwischen den Science-Based Targets von Delivery Hero und dem Treibhausgasinventar wird durch die Anwendung des Operational-Control-Ansatz sowie einheitliche Scope-Definitionen im Einklang mit dem GHG Protocol gewährleistet.

Science-Based Targets

Unsere Science-Based Targets bilden den Kern unseres Climate Action Plan. Unsere Scope-1- und Scope-2-Ziele wurden von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert und sind auf das 1,5-Grad-Klimaziel ausgerichtet. Bis 2032 verpflichten wir uns dazu:

- Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (THG) um 50,4% gegenüber dem Basisjahr 2022
- Reduzierung der Scope-3-Treibhausgasemissionsintensität pro Million Euro Bruttogewinn um 58,1% gegenüber dem Basisjahr 2022

Diese Ziele werden nach und nach in die finanziellen und betrieblichen Prozesse von Delivery Hero integriert. Im Fokus der derzeitigen Maßnahmen stehen die Identifizierung von Lücken sowie die markenübergreifende Umsetzung zentraler Emissionsreduktionsinitiativen.

¹ Die SBTi-Methodik unterliegt inhärenten Unsicherheiten hinsichtlich der wissenschaftlichen Grundlagen sowie der zukunftsgerichteten Annahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen.

Bei der Entwicklung des Übergangsplans befinden wir uns noch in einer frühen Phase: Wir bewerten wo wir heute stehen, legen einen grundlegenden Rahmen fest und zeichnen unseren zukünftigen Weg vor. Dies umfasst auch eine Bestandsaufnahme bestehender klimabezogener Elemente sowie die Prüfung potenzieller externer Unterstützungsmöglichkeiten.

Dekarbonisierungshebel

Um unsere kurzfristigen Ziele zu erreichen, konzentriert sich Delivery Hero auf vier Dekarbonisierungshebel.

Diese Hebel wurden im Rahmen des Climate Action Plan auf Basis der wichtigsten Emissionstreiber in den Scopes 1, 2 und 3 identifiziert. Sie spiegeln Bereiche wider, in denen bereits Maßnahmen umgesetzt werden.

- **Erneuerbare Energie – Scope 2:** Umstellung auf 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen in der gesamten eigenen oder angemieteten Infrastruktur bis 2030 durch Ökostromtarife, Energy Attribute Certificates (EACs) und Power Purchase Agreements (PPAs).
- **Mobilität – Scope 3 (Nachgelagerter Transport):** Erhöhung des Anteils emissionsfreier Lieferungen auf 65% der Bestellungen bis 2032 (15% per Fahrrad/zu Fuß, 50% Elektrofahrzeuge) und Bündelung von 35% der Bestellungen.
- **Verpackungen – Scope 3 (Behandlung am Ende der Lebensdauer):** Förderung der Verwendung nachhaltiger Materialien und wiederverwendbarer Lösungen bei den Partnerrestaurants.
- **Lebensmittel – Scope 3 (Erworbene Waren und Dienstleistungen):** Reduzierung der Emissionen in der Lieferkette der Dmarts um 40% bis 2032 durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten und einen höheren Anteil klimafreundlicher Produkte.

Diese Hebel tragen zur Minderung der wichtigsten Emissionsquellen von Delivery Hero bei: erworbene Waren und Dienstleistungen, nachgelagerte Logistik und Verpackungen.

Klimabedingte Risiken und Chancen

Anfang 2024 führten wir eine Klimarisikobewertung durch, um die physischen Risiken und die Übergangsrisiken und -chancen nach den Empfehlungen und Leitlinien der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) zu bewerten.

Die Ergebnisse der Klimarisikobewertung 2024 wurden für das Geschäftsjahr 2025 übernommen, da keine Änderungen festgestellt wurden, die eine Aktualisierung erforderlich gemacht hätten.

Physische Risiken

Bei der Klimarisikooanalyse wurde untersucht, inwieweit unsere Geschäftstätigkeiten und Vermögenswerte den physischen Auswirkungen des Klimawandels ausgesetzt sind. Dabei wurden die Standorte unserer Büros und Dmarts als Näherungswerte für Regionen mit Lieferaktivitäten, Kunden und Partnern analysiert. Wir verwendeten zwei Klimaszenarien (+2 °C und +4 °C) und drei Zeithorizonte: kurzfristig (2025), mittelfristig (2030) und langfristig (2050). Unter beiden Klimaszenarien liegen die signifikantesten Gefahren für Delivery Hero weiterhin konstant im mittel- bis langfristigen Bereich. Hitzestress, Hitzewellen und Starkregen stellen die größten Risiken dar, durch die Veränderung ihrer Intensität und/oder Häufigkeit.

Die größten Veränderungen hinsichtlich des Anteils unserer Standorte und Geschäftsaktivitäten mit mittlerer bis hoher Gefährdung ergeben sich im wärmsten Szenario (+4 °C). Hier sind rund 20% der Vermögenswerte einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Dieses Niveau ist auch ein Richtwert für 2025, da sich der Fußabdruck des Unternehmens und die Regionen, in denen wir tätig sind, seit der Bewertung 2024 nicht wesentlich geändert haben.

Übergangsrisiken und -chancen

Als Ausgangspunkt betrachteten wir eine Liste mit 16 Übergangsrisiken und -chancen, die in vier Kategorien eingeteilt sind: Politik und gesetzliche Rahmenbedingungen, Markt,

Technologie und Reputation. Anhand der Ergebnisse eines Fragebogens zu den wahrgenommenen geschäftlichen Auswirkungen dieser Risiken und Chancen, der an relevante Stakeholder von Delivery Hero gesendet wurde, und des erwarteten Ausmaßes der Veränderung unter künftigen Klimaszenarien (<2 °C) priorisierten wir fünf Übergangsrisiken und -chancen. Für diese wurde dann eine Hotspot-Klimanalyse mit Fokus auf bestimmten relevanten Märkten durchgeführt.

Diese beinhalteten Anreize für: 1. emissionsarme/-freie Fahrzeuge, 2. CO₂ arme Logistik und Lieferungen, 3. geänderte Kundenpräferenzen im Hinblick auf eine nachhaltige Ernährung, 4. kreislaufwirtschaftliche Maßnahmen mit Schwerpunkt auf Verpackungen sowie 5. die Wahrnehmung von Delivery Heros Klimaambition und -leistung durch Investoren.

Auf Basis der oben genannten Zeithorizonte wurden alle fünf Übergangsrisiken und -chancen mittel- und/oder langfristig als hoch oder sehr hoch eingestuft.

Die Ergebnisse der Bewertung fließen in das ERM-Rahmenwerk ein. Dies gewährleistet, dass klimabezogene Risiken und Chancen zusammen mit anderen Unternehmensrisiken laufend überwacht und gesteuert werden.

Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung

Delivery Hero lässt sich bei seinen Dekarbonisierungsmaßnahmen von dem Climate Action Plan leiten, der die Zielsetzungen und wichtigsten Maßnahmen auf dem Weg des Übergangs zum 1,5-Grad-Ziel des Unternehmens definiert. Auch wenn noch kein eigenständiges Klimakonzept beschlossen wurde, dient der Climate Action Plan als Handlungsrahmen für die konzernweite Umsetzung der klimabezogenen Maßnahmen.

Der Plan ist in die allgemeinere Governance- und Prozesslandschaft von Delivery Hero im Bereich Nachhaltigkeit eingebettet und wird seit 2022 vom Vorstand und vom Chief People & Sustainability Officer (CPSO) unterstützt. Der Fortschritt und die

Abstimmung mit der Gesamtstrategie des Unternehmens werden auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene über den Strategie- und den Prüfungsausschuss überwacht.

Im Rahmen seiner Aufsicht über die Nachhaltigkeit der Gruppe überprüft der Vorstand jährlich die ESG-Ziele (Environmental, Social und Governance) von Delivery Hero. Diese Überprüfung umfasst auch das Ziel emissionsfreier Lieferungen, während der Fortschritt der allgemeineren Emissionsminderungen vom Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) & Sustainability überwacht wird.

Das Team CSR & Sustainability verfolgt den Fortschritt durch jährliche Berechnungen der Treibhausgasemissionen und aktualisiert die Ergebnisse, um methodische Verbesserungen und eine höhere Datenqualität abzubilden.

Die Aufsicht über klimabezogene Themen liegt beim Managementteam, unterstützt vom Team CSR & Sustainability, das die funktionsübergreifende Koordinierung zwischen den Gesellschaften und Regionen übernimmt.

Durch Verortung des Climate Action Plan im Governance-System will Delivery Hero sicherstellen, dass Klimaschutzaspekte schrittweise in den strategischen und betrieblichen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Maßnahmen und Ressourcen

Die Maßnahmen sind im Rahmen des Climate Action Plan nach Dekarbonisierungshebeln gegliedert. Aufgrund von Datenlücken und methodischen Hürden lassen sich derzeit noch nicht für alle Maßnahmen konkrete Schätzungen zum Umfang der THG-Emissionsreduktion vornehmen. Delivery Hero setzt die im Abschnitt Klimastrategie beschriebenen Emissionsreduktionshebel durch gezielte Programme und Investitionen um:

Emissionsfreie Mobilität und Elektrifizierung: Delivery Hero erweitert seine emissionsfreien Liefermodi. Dazu zählen Lieferungen per Fahrrad, E-Bike, zu Fuß und mit Elektrofahrzeugen.

2024 starteten unsere Marken Pilotprojekte für den Einsatz von Elektrofahrzeugen und E-Bikes in Europa und Asien. Diese Initiativen wurden 2025 auf weitere Märkte ausgedehnt. Der verstärkte Einsatz von E-Fahrzeugen kam im Berichtsjahr langsamer voran. Gründe hierfür waren Anpassungen bei den Anreizsystemen, Lieferkettenengpässe und Infrastrukturbeschränkungen sowie wirtschaftliche Unsicherheiten, die sich auf die Nachfrage der Fahrer auswirkten.

Erneuerbare Energie und Effizienz: Delivery Hero hat sich das Ziel gesetzt, die gesamte eigene und angemietete Infrastruktur bis 2032 auf 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen umzustellen. Um dieses Ziel voranzubringen, stellt Delivery Hero den Bezug von Strom auf erneuerbare Energieträger um. Dies erfolgt je nach lokaler Marktverfügbarkeit durch Ökostromverträge, Energy Attribute Certificates (EACs) und, sofern praktikabel, Power Purchase Agreements (PPAs).

Nachhaltige Verpackungen und Kreislauffösungen: Verpackungen zählen weiterhin zu unseren wesentlichsten und zugleich herausforderndsten nachgelagerten Auswirkungen, da spürbare Veränderungen oft von den lokalen Marktbedingungen und der Akzeptanz bei den Geschäftspartnern abhängen. Unsere Marken tragen mit Initiativen wie der Möglichkeit von Essensbestellungen ohne Besteck oder der Förderung von Mehrweg- oder umweltschonenden Verpackungen zur Abfallvermeidung bei. Die E-Commerce-Plattform Glovo Store bietet beispielsweise umweltfreundliche Verpackungsalternativen aus nachhaltigen Materialien.

CO₂-arme Lebensmittel: In unseren Dmarts arbeiten wir daran, die Emissionen in der Lieferkette bis 2032 um 40% zu senken. Hierzu führen wir auch Programme für Nachhaltigkeit bei den Lieferanten durch. Die Maßnahmen umfassten Initiativen von Woowa zur Stärkung der lokalen und regionalen Beschaffung in ausgewählten Märkten. Zudem hat talabat Maßnahmen zur Sortiments- und Bestandsoptimierung umgesetzt, um Lebensmittelabfälle zu reduzieren.

Ressourcen und Finanzplanung: Zur Umsetzung seiner Klimastrategie greift Delivery Hero auf eine Mischung aus finanziellen und nichtfinanziellen Ressourcen, wie Zeit, Einfluss und Marktreichweite, zurück. Diese Ressourcen fließen in Aktivitäten ein, mit denen wir den Zugang zu emissionsarmen Mobilitätsoptionen erweitern, mehr Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen, Verpackungen verbessern und uns an Brancheninitiativen wie der „Deliver-E Coalition“ der Vereinten Nationen beteiligen.

Ziele und Fortschritte

Delivery Hero überwacht die Umsetzung seiner validierten Science-Based Targets durch eine Reihe integrierter operativer Meilensteine und Governance-Prozesse. Diese Meilensteine brechen das langfristige Ziel auf messbare Maßnahmen in den Bereichen Logistik, Energie, Verpackungen und Lieferkette herunter.

THG-EMISSIONSREDUKTIONSZIELE

Scope	Basisjahr	Ziel bis 2032
Scope 1 & 2	2022	50,4%
Scope 3	2022	58,1%

Fortschrittsüberwachung:

Im Jahr 2025 beantwortete Delivery Hero zum fünften Mal den CDP-Fragebogen zum Klimawandel. Das CDP (Carbon Disclosure Project) ist ein globales Offenlegungs-Netzwerk zur Förderung der Transparenz im Klimamanagement. Die Durchführung eines Benchmark-Vergleichs über das CDP hilft uns, Verbesserungen voranzutreiben und Risiken in der eigenen Geschäftstätigkeit und in unsere Lieferkette zu mindern. Unsere Antworten umfassten unsere globalen Emissionen und führten 2025 zu einem Rating von A-. Damit liegen wir einerseits über dem weltweiten Durchschnitt und andererseits über dem Durchschnitt unserer Branche.

Delivery Hero verfolgt den Fortschritt über das jährliche Treibhausgasinventar. Die Leistung wird von den Teams CSR & Sustainability überwacht und dem Chief People & Sustainability

Officer (CPSO) und Chief Financial Officer (CFO) in einer Übersicht vorgelegt. Delivery Hero ist nicht von den EU Paris konformen Benchmarks ausgenommen.

Kennzahlen

THG-Emissionen

THG-EMISSIONEN

Kennzahl	Einheit	Ergebnis 2025	Scope/ Anmerkungen
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	tCO ₂ e	3.382.787	Summe Scopes 1-3
Scope 1	tCO ₂ e	69.383	
Scope 2 (marktbezogen)	tCO ₂ e	95.854	
Scope 3	tCO ₂ e	3.217.550	

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch von Delivery Hero entfällt in erster Linie auf angemietete Büros, Dmarts und IT-Infrastruktur, da das Unternehmen sein Geschäft vorwiegend nach einem digitalen Plattformmodell betreibt und keine eigenen Produktionsstätten unterhält.

Unser Energieverbrauch setzt sich hauptsächlich aus bezogenem Strom für unsere Büros, das Datenhosting und den Betrieb der Dmarts zusammen. Ein kleinerer Anteil ist dem Kraftstoff für Notstromaggregate und eine geringe Anzahl von Firmenfahrzeugen zuzurechnen.

Kennzahl	Einheit	Ergebnis 2025
Energie		
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	MWh	150.107

Solange die CSRD noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, sieht Delivery Hero von der Berichterstattung über bestimmte ESRS-Kennzahlen ab.

Bilanzierungsgrundsätze

Die von Delivery Hero verwendete Methode zur Treibhausgasbilanzierung kann auf unserer Website eingesehen werden. Die Datenerfassung und Berichterstattung über unsere betrieblichen Aktivitäten erfolgen global und decken unseren Fußabdruck in unseren Regionen Europa, Asien, Amerika und MENA (Nahe Osten und Nordafrika) ab. Die Emissionsdaten werden gemäß der Operational Control Systemgrenze konsolidiert und entsprechen dem Konsolidierungskreis für den Konzernabschluss der Gruppe. Sie werden vom Team CSR & Sustainability jährlich überprüft.

Im Einklang mit dem GHG Protocol hat Delivery Hero das Jahr 2022 als Basisjahr für seine THG-Emissionsreduktionsziele in den Scope-1-, Scope-2- und den wesentlichen Scope-3-Kategorien festgelegt.

Delivery Hero's Treibhausgasbilanzierung und -berichterstattung basiert auf dem Standard „The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition“ (GHG Protocol) und dem ergänzenden „Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“, den von staatlichen Stellen und führenden Unternehmen weltweit meistverwendeten Berechnungsinstrumenten, um Treibhausgasemissionen zu verstehen, zu quantifizieren und zu steuern.

Betriebliche Grenzen: Gemäß dem GHG Protocol werden Emissionen in direkte und indirekte Emissionen unterteilt. Die direkten und indirekten Emissionen werden drei Bereichen (sogenannten Scopes) zugeordnet:

- **Scope 1 (direkte Emissionen):** alle Treibhausgasemissionen, auf die das Unternehmen direkten Einfluss nehmen kann (direkte Treibhausgasemissionen). Hierzu zählen Emissionen aus der stationären und mobilen Verbrennung fossiler Brennstoffe (Heizung in Büros, Autos etc.), CO₂-Emissionen aus chemischen und physischen Prozessen und flüchtige Emissionen.

Methodische Annahmen: Sofern keine Primärdaten zum Kraftstoffverbrauch oder zu Kältemittelleckagen vorliegen, werden die Emissionen anhand von Benchmarks für die Grundfläche, Hochrechnungen für Fahrzeugtypen und Standardannahmen für Kältemittel geschätzt. Primärdaten werden verwendet, sofern sie verfügbar sind; für viele Tochtergesellschaften oder Quellen, für die solche Daten nicht zugänglich sind, werden Proxy-Aktivitätsdaten und standardisierte Annahmen im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol angewendet. Diese Schätzungen basieren auf anerkannten Benchmarking-Tools und es wird nicht erwartet, dass sie einen wesentlichen Einfluss auf die berichteten Gesamtemissionen haben.

Für definierte kleine Tochtergesellschaften werden die Emissionen mangels operativer Primärdaten anhand von Branchendurchschnittswerten geschätzt. Diese Methodik ist mit signifikanten Schätzunsicherheiten behaftet. Rund die Hälfte der Scope-1-Emissionen entfällt auf diese kleinen Tochtergesellschaften.

- **Scope 2 (indirekte Emissionen):** indirekte Emissionen aus der Erzeugung von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte, bei externen Energieversorgern des berichtenden Unternehmens bezogen. Scope-2-Emissionen werden im Einklang mit dem GHG Protocol sowohl nach dem standortbasierten als auch nach dem marktbasieren Ansatz berechnet.

Methodische Annahmen: Sofern keine standortspezifischen Daten zum Stromverbrauch vorliegen, wird der Stromverbrauch anhand der Gebäudegrundfläche und Benchmarks für Gebäudetypen geschätzt. Dieser Ansatz wird bei einem beträchtlichen Teil der Marken angewendet, da der Zugang zu verlässlichen Versorgerdaten aufgrund struktureller Einschränkungen begrenzt ist. Die markt-basierten Scope-2-Emissionen werden in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol Scope 2 Guidance berechnet, wobei Residualmix-Emissionsfaktoren als primärer Ansatz angewendet werden.

Marktbasierte Emissionsfaktoren werden aus anerkannten Datensätzen bezogen, darunter Green-e-Residualmix-Faktoren für US-Stromnetze, europäische Residualmix-Faktoren auf Länderebene sowie die Australia National Greenhouse Accounts Factors. Methan- (CH₄) und Distickstoffmonoxid-Komponenten (N₂O) werden, sofern relevant, einbezogen und die Emissionen unter Verwendung der Treibhauspotenziale des IPCC AR6 in CO₂e umgerechnet. Wo keine markt-basierten Residualmix-Faktoren verfügbar sind, werden standortbasierte Netzeissionsfaktoren gemäß der Datenhierarchie des GHG Protocol angewendet. Dabei dienen markt-basierte Faktoren als vorrangiger Ansatz, während standortbasierte Faktoren nur in begrenzten Fällen zum Einsatz kommen, in denen keine Residualmix-Daten verfügbar sind.

Für definierte kleine Tochtergesellschaften werden die Emissionen mangels operativer Primärdaten anhand von Branchendurchschnittswerten geschätzt. Diese Methodik ist mit signifikanten Schätzunsicherheiten behaftet. Rund die Hälfte der Scope-2-Emissionen entfällt auf diese kleinen Tochtergesellschaften.

- **Scope 3 (indirekte Emissionen):** umfasst die übrigen indirekten Emissionen, die infolge der Geschäftstätigkeit des berichtenden Unternehmens entstehen. Scope-3-Emissionen werden, sofern verfügbar, auf Basis von Primärdaten und im Einklang mit dem GHG Protocol berechnet.

Methodische Annahmen: Die methodischen Annahmen variieren je nach Treibhausgaskategorie und Emissionsquelle. Abhängig von der Datenverfügbarkeit und Relevanz werden die Emissionen anhand einer Reihe aktivitätsbasierter Eingangsdaten berechnet. Dazu gehören physische Mengen (z. B. Masse, Entfernung, Kraftstoff- oder Energieverbrauch), auf der Mitarbeiterzahl basierende Kennzahlen (z. B. Anzahl der Mitarbeiter für den Pendelverkehr und Abfälle aus dem operativen Betrieb) sowie flächenbezogene Kennzahlen (z. B. Grundfläche für Upstream- und Downstream-Leasingobjekte). Wo anwendbar, werden von Lieferanten oder Partnern bereitgestellte Daten und anerkannte Sekundärdatensätze sowie ausgabenbasierte Emissionsfaktoren verwendet.

Der Anteil von Primärdaten gegenüber geschätzten Daten variiert zwischen den einzelnen Scope-3-Kategorien; während Primärdaten oder kategoriespezifische Daten verwendet werden, sofern sie verfügbar sind, stützt sich eine beträchtliche Anzahl von Kategorien teilweise oder überwiegend auf Sekundärdatensätze, ausgabenbasierte Faktoren und Proxy-Annahmen im Einklang mit den unten beschriebenen Methoden.

Sofern keine Primärdaten oder kategoriespezifischen Daten verfügbar sind, werden die Emissionen mithilfe von Branchendurchschnitten, Proxy-Daten, Benchmark-Annahmen und Hochrechnungen geschätzt. Dies umfasst beispielsweise Schätzungen zum Verpackungsgewicht, Benchmarks für den Pendelverkehr, Annahmen zu Entsorgungswegen sowie, falls erforderlich, Umrechnungen zwischen Ausgaben und physischen Mengen. Diese Ansätze werden in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol angewendet und spiegeln die inhärenten Datenbeschränkungen wider, die mit komplexen und mehrstufigen Wertschöpfungsketten verbunden sind.

Im Jahr 2025 verwendeten wir die Ist Daten aus Q1-Q3. Für Q4 verwendeten wir tatsächliche Daten, sofern diese bereits verfügbar waren, nutzten aber überwiegend eine Schätzung,

um die Genauigkeit unserer THG Emissionsdaten zu verbessern und die Effizienz im Datenerhebungsprozess zu erhöhen. Das Management stuft die Schätzunsicherheit als gering ein und erwartet keine wesentlichen Auswirkungen auf die ausgewiesenen Gesamtemissionen.

Über alle Scopes hinweg werden die Treibhausgasemissionen ohne Einbeziehung biogener CO₂-Emissionen, von Entnahmen sowie von CO₂- bzw. Treibhausgaszertifikaten und Emissionszertifikaten berichtet. Delivery Hero nimmt zudem nicht an regulierten Emissionshandelssystemen teil.

Umweltverschmutzung

Kontext

Als Plattform für weltweite Lieferdienste ist sich Delivery Hero bewusst, welche Auswirkungen Verkehr und Transport auf die Luftqualität und die Treibhausgasemissionen haben. Fahrzeuge, die für die Zustellung auf der letzten Meile eingesetzt werden, tragen zur städtischen Luftverschmutzung bei und beeinträchtigen sowohl die öffentliche Gesundheit als auch die Umwelt.

In diesem Kontext bezieht sich Luftverschmutzung auf die von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren freigesetzten Schadstoffe wie Stickoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x), flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC), Feinstaub und Kohlenmonoxid (CO), die die Luftqualität verschlechtern und Gesundheitsrisiken in städtischen Ballungsräumen verursachen.

Deshalb fördert Delivery Hero aktiv umweltfreundlichere Lösungen für die Lieferung auf der letzten Meile, um Emissionen zu reduzieren und Luftverschmutzung zu vermeiden.

Unser Ansatz und Ausblick

Unser Ziel ist es, den Anteil emissionsfreier Lieferungen bis 2032 auf 65% der Bestellungen zu erhöhen. Hierzu soll der Anteil der Lieferungen per Fahrrad oder zu Fuß bis 2032 auf 15% steigen; zudem wird eine Ausweitung des Einsatzes von Elektrofahrzeugen auf 50% der Lieferungen angestrebt. Ein weiteres Ziel ist die Bündelung von bis zu 35% der Bestellungen bis 2032, um die Anzahl der Einzelfahrten zu verringern und so die Emissionen und Luftverschmutzung zu senken. Auch wenn noch kein explizites Konzept zur Vermeidung von Luftverschmutzung vorliegt, bilden die im Climate Action Plan der Gruppe verankerten Maßnahmen die Grundlage für unser Handeln zur Reduzierung von Luftschadstoffen.

Die meisten Lieferfahrzeuge werden von den Fahrern selbst ausgewählt und gekauft oder geleast, sodass wir keinen direkten Einfluss auf die Fahrzeugwahl haben. Wir sind jedoch bestrebt, die Fahrer – gegebenenfalls auch durch Anreize – zu motivieren, auf umweltfreundlichere und effizientere Verkehrsträger umzusteigen. Außerdem nutzen wir unsere Unternehmensgröße für Pilotprojekte, gezielte Subventionen und strategische Partnerschaften. Dadurch steigern wir die geschäftliche Attraktivität für Anbieter von Elektrofahrzeugen und tragen umgekehrt dazu bei, die Kosten zu senken, die Nachfrage zu erhöhen und Fahrern einen besseren Zugang zu Elektrofahrzeugen zu verschaffen. Viele unserer Marken bringen nachhaltige Lieferungen durch den verstärkten Einsatz emissionsfreier Fahrzeuge voran. Diesen Fortschritt erfassen wir gezielt über den KPI „Emissionsfreie Lieferungen“. Ein Hauptfokus liegt – ergänzend zu den Lieferungen per Fahrrad, zu Fuß mit Tuk-Tuks und Lieferrobotern – auf einem höheren Anteil von elektrischen Zwei- und Dreirädern. Ziel dieser Maßnahmen sind ein breiterer Zugang, geringere Kosten und die Förderung des Übergangs zu sauberer Mobilität in allen Märkten.

Delivery Hero nutzt die natürliche Synergie, die zwischen dem geringeren Ausstoß von Treibhausgasen und der Reduzierung der Luftverschmutzung besteht, und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der die Klima- und Luftqualitätsziele in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und seiner Wertschöpfungskette fördert.

Maßnahmen und Ressourcen


Delivery Hero setzt bei seinen Maßnahmen zur Verringerung der Luftverschmutzung auf Elektrifizierung, Umstellung der Verkehrsträger und betriebliche Effizienz bei der Lieferung auf der letzten Meile. Diese Maßnahmen sind Bestandteil der im Abschnitt „Klimastrategie“ dargelegten Dekarbonisierungshebel.

Im Oktober 2025 wurde Delivery Hero Gründungsmitglied der vom Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) gestarteten „Deliver-E Coalition“. Ziel der branchengeführten Allianz ist es, die Umstellung auf emissionsfreie Lieferungen auf der letzten Meile zu beschleunigen. Die Initiative bringt führende Lieferplattformen wie DoorDash, iFood, Mr D, Swiggy, Uber, Wolt, Zomato und Delivery Hero zusammen. Gemeinsam entwickeln sie Lösungen für die Elektrifizierung der Lieferflotten, Schaffung von Arbeitsplätzen in der Green Economy und Reduzierung der Luftverschmutzung aus Lieferungen.

In der Anfangsphase agiert die Initiative weltweit und konzentriert sich darauf, die Elektrifizierung von zwei- und dreirädrigen Lieferfahrzeugen voranzutreiben. Über gemeinsame Arbeitsgruppen werden dabei gezielt Datengrundlagen geschaffen sowie Lösungen für die technologische Verfügbarkeit, Finanzierungsmodelle und Governance-Strukturen erarbeitet. Das UNEP koordiniert die Initiative über sein globales Programm für Elektromobilität; der Fortschritt wird durch die regelmäßige Berichterstattung überwacht.

„Wir freuen uns, ein Mitglied der Deliver-E Coalition der Vereinten Nationen zu sein. Von E-Bikes über Motorroller bis hin zu Tuk-Tuks – wir unterstützen den weltweiten Umstieg auf elektrische Zwei- und Dreiräder und leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Lieferlogistik.“

Eszter Ungar, Vice President of Communications, Public Affairs & CSR bei Delivery Hero, beim Launch-Event der Initiative in Dubai.

Weitere Informationen sind der  **Website der UNEP Deliver-E Coalition** zu entnehmen.

Darüber hinaus haben die meisten Delivery-Hero-Marken zu messbaren Fortschritten bei der Senkung der Abgasemissionen und lokalen Luftschadstoffe (NO_x, PM, CO) beigetragen. Die nachfolgend aufgeführten Initiativen auf Markenebene dienen als Beispiele für Maßnahmen, die von einzelnen Delivery-Hero-Marken in ausgewählten Märkten umgesetzt wurden. Ihr gemeinsamer Fortschritt sowie die Gesamtauswirkungen werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zentral auf Konzernebene erfasst.

MAßNAHMEN AUF MARKENEbene

Marke	Maßnahme
foodora	Testbetrieb autonomer Lieferroboter zusammen mit Elektrofahrzeug-Partnerschaften, um emissionsarme Liefermodelle der Zukunft zu erkunden (Norwegen und Tschechische Republik). Auch in anderen Bereichen kooperieren wir mit verschiedenen Partnern (z. B. GoCimo, Kia und Clean Motion), um den Einsatz von Elektrofahrzeugen (Dreirädern, E-Mopeds, E-Autos) in Schweden zu forcieren.
Glovo	Beschleunigte Elektrifizierung der Fahrzeugflotte durch subventionierte Elektrofahrzeug-Programme. Diese reichen von elektrischen Zweirädern in Spanien mit Fördermitteln aus dem Programm „Next Generation EU“ bis zum Leasing von E-Mopeds in Kenia zusammen mit Zoomo und M-Kopa und E-Bikes in Uganda mit Zembo. Parallel dazu werden noch mehr Bestellungen gebündelt, um die Häufigkeit der Fahrten zu verringern.
foodpanda	Onboarding von Kurieren, die Lieferungen per Fahrrad oder zu Fuß zustellen, auf den Philippinen und in Singapur.
talabat	Erweiterung der Flotte von Elektro-Zweirädern und E-Bikes auf über 250 Elektrofahrzeuge sowie Ausbau der Infrastruktur für den Batteriewechsel in den Vereinigten Arabischen Emiraten.
Woowa	Ausweitung des Baemin-Pilotprojekts mit autonomen elektrischen „Dilly“-Lieferrobotern in ausgewählten Stadtbezirken von Seoul. Die dritte Generation der Roboter wurde weiter verbessert und besitzt eine höhere Lade- und Batteriekapazität.
PedidosYa	Fortsetzung kleinerer Pilotprojekte für E-Lieferungen in mehreren Märkten. Getestet werden Roller und Tuk-Tuks in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern als erste Schritte hin zu einer umweltfreundlicheren Mobilität.

Kennzahlen

Obwohl Delivery Hero derzeit keine spezifischen Kennzahlen oder Ziele gemäß ESRS E2 ausweist, orientiert sich unser Vorgehen an der übergeordneten Zielsetzung des Unternehmens, bis 2032 einen Anteil von 65% an emissionsfreien Lieferungen zu erreichen.

Kreislaufwirtschaft

Kontext

Unser Fokus liegt auf der Reduzierung des Abfallaufkommens und der Förderung von Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, insbesondere bei Verpackungen und Lebensmittelabfällen.

Für Delivery Hero bedeutet Kreislauffähigkeit, Ressourcen möglichst lange zu nutzen und potenzielle Abfallströme einer wertvollen Verwendung zuzuführen, wie die Umleitung von Überbeständen in den Dmarts in Spendenkanäle. Im Rahmen dieses Ansatzes fördern wir Programme für nachhaltige Verpackungen und verwenden datenbasierte Tools, die Lebensmittelabfälle in den Dmarts vorhersagen und verringern.

Bei unserem Programm für Mahlzeitenspenden, das wir mit dem Global FoodBanking Network (GFN) als Kooperationspartner durchführen, kombinieren wir Technologie und Logistik zur Verringerung von Lebensmittelabfällen und zur Verbesserung des Zugangs zu Lebensmitteln. (Nähere Informationen finden sich unter ESRS S3 – Spenden.)

Unser Ansatz und Ausblick

Der kreislaufwirtschaftliche Ansatz von Delivery Hero zielt darauf ab, das Wachstum vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln, indem die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in Verpackungen, Lebensmittelsysteme und betriebliche Abläufe integriert werden. Delivery Hero hat kein eigenes Konzept für diesen Bereich, doch unser Ansatz folgt dem Climate Action Plan und dem Programm für Mahlzeitenspenden. Er umfasst zwei zentrale Hebel:

- 1. Umstellung der Verpackungen und zirkuläres Design:** Hierbei geht es darum, die Verpackungsintensität zu verringern und in größerem Umfang recyclingfähige, kompostierbare und wiederverwendbare Materialien einzusetzen.

- 2. Wiederverwendung und Umverteilung von Lebensmittelabfällen:** Die Kombination aus datenbasierten Tools zur Minimierung von Überschüssen und Partnerschaften wie die mit dem Global FoodBanking Network und lokalen NGOs trägt dazu bei, noch für den Verzehr geeignete Lebensmittel im Kreislauf zu halten.

Diese Programme bieten einen praktischen Rahmen, der marktübergreifend Vorbildcharakter für die Initiativen der Marken hat. Die Initiativen zur Kreislaufwirtschaft werden von den Marken umgesetzt und koordiniert, da dieses Thema stark lokal geprägt ist. Verpackungsvorschriften, Abfallbewirtschaftung und Entsorgungsinfrastruktur sowie die Materialverfügbarkeit unterscheiden sich je nach Markt. Deshalb verfolgen wir einen dezentralen Ansatz, bei dem die Marken die Maßnahmen nach den allgemeinen Konzernempfehlungen an die örtlichen Gegebenheiten anpassen.

Maßnahmen und Ressourcen

Nachhaltige Verpackungen: Delivery Hero fördert kreislauforientierte Verpackungslösungen durch Vermeidung, Wiederverwendung und die Nutzung von nachhaltigen Materialien. Die meisten Delivery-Hero-Marken haben sich mit mindestens einer Verpackungsinitiative für die Reduzierung von Einweg-Materialien, höhere Recyclingfähigkeit oder wiederverwendbare Lösungen eingesetzt. Beispiele hierfür sind die Umstellung auf kompostierbare Tüten, Pilotversuche mit wiederverwendbaren Behältern, die Einführung recycelbarer Verpackungen, die Zusammenarbeit mit Lieferanten bei der umweltfreundlichen Gestaltung von Produkten und das Angebot nachhaltiger Verpackungsalternativen über E-Commerce-Kanäle. Als allgemeine Maßnahme zur Vermeidung von Verpackungsabfällen besteht in den meisten Märkten weiterhin die Möglichkeit, auf die Beigabe von Einwegartikeln wie Besteck zu verzichten.

Datenbasierte Vermeidung von Lebensmittelabfällen: Die Bestandsmanagementsysteme in den Dmarts prognostizieren die Nachfrage, passen die Einkaufsmengen an und verringern Überbestände. In vielen Dmarts werden überschüssige Artikel gekennzeichnet und vor ihrem Ablaufdatum aus dem regulären Verkauf genommen. Sie werden dann zu ermäßigten Preisen angeboten oder zur Umverteilung vorbereitet. Diese Vorgehensweise minimiert vermeidbare Abfälle und gewährleistet, dass die Produkte möglichst lange im Umlauf bleiben.

Umverteilung von noch für den Verzehr geeigneten Überbeständen und Sachspenden: Delivery Hero arbeitet mit Tafeln, NGOs und kommunalen Partnern zusammen, damit noch genießbare überschüssige Lebensmittel weitergegeben anstatt entsorgt werden. Mehrere Marken betreiben strukturierte Sachspenden-Programme, bei denen Produkte vor Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums aus dem Verkauf genommen und zur Abholung durch benannte NGO-Partner bereitgestellt werden. PedidosYa und talabat arbeiten beispielsweise nach festgelegten Verfahren, zu denen vereinbarte Abholpläne und erwartete Rückverfolgbarkeit gehören, mit den örtlichen Tafeln zusammen. Partnerschaften mit Organisationen wie dem Global FoodBanking Network und Scholars of Sustenance helfen, diese Umverteilungsmaßnahmen auch auf andere Regionen auszuweiten. Diese Programme fördern positive soziale Auswirkungen und tragen zur Reduzierung der betrieblichen Abfälle in den Dmart-Netzwerken bei.

Einbeziehung von Mitarbeitern und Verbrauchern: Mit Kampagnen wie dem **🍌 Welternährungstag 2025** werden Mitarbeiter, Verbraucher und Partner mobilisiert, weniger Lebensmittel zu verschwenden und die Umverteilung in der eigenen Geschäftstätigkeit und der Wertschöpfungskette über die In-App-Funktionen „Tech for Good“ zu unterstützen.

„Unser Ziel ist es, dass keine genießbaren Lebensmittel weggeworfen werden. Wir bringen unsere Technologie mit den lokalen Marken und Gemeinschaften zusammen und schaffen so Systeme, die Lebensmittel retten und dort helfen, wo Hilfe am dringendsten benötigt wird.“

Dimitra Theodoropoulos, Director Sustainability & Corporate Responsibility, Delivery Hero

Die nachfolgend aufgeführten Initiativen auf Markenebene dienen als Beispiele für Maßnahmen, die von einzelnen Delivery-Hero-Marken in ausgewählten Märkten umgesetzt wurden. Ihr gemeinsamer Fortschritt sowie die Gesamtauswirkungen werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zentral auf Konzernebene erfasst.

MAßNAHMEN AUF MARKENEBENE

Marke	Maßnahme
Glovo	Verstärkung der Maßnahmen gegen Lebensmittelabfälle in den Micro Fulfillment Centers (MFC) durch Senkung der Preise für Produkte mit kurzer Resthaltbarkeit, das Angebot von Überraschungsboxen und Spenden an NGOs. Die E-Commerce-Plattform Glovo Store fördert weiterhin nachhaltige Verpackungen durch das Angebot umweltfreundlicher Alternativen nach vier zentralen Kriterien: Recyclingfähigkeit, verantwortungsvoller Einsatz von Papier, natürliche Farben auf pflanzlicher Basis und Ausschluss schädlicher Materialien.
Woowa	Ausbau der umweltfreundlichen Verpackungsinitiativen von BMart durch geringeren Einsatz von Plastikfolie, Reduzierung des Trockeneisvolumens, Verbesserung der Recyclingfähigkeit der Eispackungen und Minimierung unnötiger Verpackungsbestandteile.
PedidosYa	Durchführung des Programms für Lebensmittelspenden in allen Geschäften und Positionierung als Lateinamerikas erster digitaler Supermarkt ohne Lebensmittelverschwendung; genießbare Überschüsse werden erfasst und gespendet anstatt entsorgt. Parallel dazu hat PedidosYa den Anteil nachhaltiger Verpackungen in allen lateinamerikanischen Dmarts durch das Angebot kompostierbarer und biologisch abbaubarer Papiertüten erhöht.
talabat	Einführung von Dmart-Tüten aus recyceltem Kunststoff in ausgewählten Märkten (VAE und Bahrain). Abbau der Überbestände in den Dmarts durch ermäßigte Preise und Umverteilungspartnerschaften in ausgewählten Märkten.
foodora	Ausbau des rabattierten Verkaufs von Produkten „nahe dem Mindesthaltbarkeitsdatum“ in den foodora-Märkten mittels BigQuery-Daten, unterstützt durch die Zusammenarbeit mit Partnern wie der ungarischen Tafel und „Too Good To Go“ (Tschechien, Norwegen).
foodpanda	Abgabe von Überbeständen in den Dmarts an Tafeln und das Welternährungsprogramm (WFP) (HK, MY, SG, PK, PH) und fortschrittliche Verpackungsinitiativen wie Tüten aus recyceltem Kunststoff (SG) und biologisch abbaubare/kompostierbare Optionen (PK).recycled-plastic bags (SG), and biodegradable/compostable options (PK).
efood	Partnerschaft mit der nationalen Tafel zur Weitergabe von Lebensmitteln mit kurzer Resthaltbarkeit aus dem efood-Markt. Mit dem Markennamen versehene Papiertüten aus nachhaltigen Materialien werden auch an Lieferanten verkauft, um die Verwendung von Einwegplastik zu reduzieren.
Hungerstation	Umstellung aller Dmart-Tüten auf kompostierbare Plastikbeutel gemäß SASO-Standard.

Kennzahlen

Obwohl Delivery Hero derzeit keine spezifischen Kennzahlen oder Ziele gemäß ESRS E5 ausweist, orientiert sich ein Teil unserer Fortschritte am Meal Donation Programm des Unternehmens, das im Kapitel zu Spenden beschrieben ist.

EU-Taxonomie

Die Taxonomieberichterstattung von Delivery Hero erfolgte gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 unter Berücksichtigung der Delegierten Verordnungen (EU) 2021/2178, (EU) 2021/2139, (EU) 2023/2486 sowie der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73.

Für das Berichtsjahr 2025 verlangt die EU-Taxonomieverordnung die Offenlegung des Anteils der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sowie des Anteils der taxonomiekonformen und nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) für alle sechs veröffentlichten Umweltziele.

Wenn die Geschäftstätigkeiten von Delivery Hero den Wirtschaftstätigkeiten von Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie und den Wirtschaftstätigkeiten von Anhang I, II, III oder IV des delegierten Rechtsakts zur Umwelttaxonomie zugeordnet werden können, gelten sie als taxonomiefähig. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten können als „ökologisch nachhaltig“ oder taxonomiekonform eingestuft werden, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllen. Die Voraussetzungen für die Taxonomiekonformität sind erfüllt, sobald die identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten durch Erfüllung der technischen Bewertungskriterien wesentlich zu einem Umweltziel beitragen, keines der anderen fünf Umweltziele erheblich beeinträchtigen (DNSH-Kriterien) und die Mindestschutzanforderungen erfüllen.

Auf der Grundlage unserer Analyse der Wirtschaftstätigkeiten der Anhänge der beiden delegierten Rechtsakte wurden die potenziell taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) ermittelt. Die sich daraus ergebenden Beträge wurden dann mit den jeweiligen Gesamtbeträgen von Delivery Hero für das Geschäftsjahr 2025 ins Verhältnis gesetzt. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB wurde der Konzernabschluss von Delivery Hero zum 31. Dezember 2025 nach IFRS aufgestellt. Die für die Berechnung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-KPI verwendeten Beträge basieren daher auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen Zahlen.

Gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a bis c der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission haben wir bestimmte Sektoren von Wirtschaftstätigkeiten für diesen Berichtszeitraum als nicht wesentlich eingestuft. Konkret wurden die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik (6.4) sowie Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (8.1) von der detaillierten Konformitätsbewertung für alle KPIs ausgeschlossen. Zusätzlich wurden die Aktivitäten 6.5 und 7.7 spezifisch für den OpEx-KPI ausgeschlossen. Die Einstufung dieser Tätigkeiten als nicht wesentlich erfolgte auf Basis des in der Verordnung definierten Schwellenwerts: Die taxonomiefähigen Umsatzerlöse sowie die mit diesen Tätigkeiten verbundenen CapEx und OpEx machen jeweils einzeln weniger als 10% der jeweiligen GesamtkPIs des Konzerns aus.

Alle anderen Tätigkeiten wurden daraufhin geprüft, ob sie die in der Verordnung festgelegten Konformitätskriterien erfüllen. Wir haben Prozesse und Rahmenwerke für die Durchführung der Bewertung eingerichtet und wollen die Granularität der Daten weiter verbessern, um die mit unserem dezentralen Geschäftsansatz verbundenen Herausforderungen zu bewältigen.

Im Jahr 2025 wurden keine Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform eingestuft. Eine Analyse unserer bestehenden

Klimarisikobewertung ergab, dass die Anforderungen hinsichtlich der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (Do No Significant Harm, DNSH) für die Anpassung an den Klimawandel bei relevanten Wirtschaftstätigkeiten nach den Kriterien der EU-Taxonomieverordnung teilweise erfüllt sind. Die geografische Reichweite des Anpassungsplans deckt jedoch noch nicht alle Märkte ab, in denen unsere geeigneten Wirtschaftstätigkeiten ausgeübt werden. Zudem erfüllten die Bewertungen für die abgedeckten Märkte bislang noch nicht die nach der EU-Taxonomie erforderliche technische Granularität, insbesondere im Hinblick auf Vulnerabilitätsanalysen auf Ebene einzelner Vermögenswerte. Daher weisen wir für das Geschäftsjahr 2025 0% unseres Umsatzes, unserer CapEx und OpEx als taxonomiekonform aus. Wir beabsichtigen, in den kommenden Jahren genauere Daten zu erfassen und eine eingehendere DNSH-Bewertung durchzuführen.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2025 eine Prüfung unserer Übereinstimmung mit dem Mindestschutz (Minimum Safeguards) eingeleitet. Wir arbeiten derzeit an der systematischen Bewertung unserer eigenen Geschäftstätigkeit und planen, diese Sorgfaltspflichten sukzessive auf unsere gesamte Wertschöpfungskette auszuweiten.

Eine Doppelerfassung von Daten wurde durch eine Zuordnung aller taxonomiefähigen Tätigkeiten zu den entsprechenden Konten und Ausgaben sowie zu den internen Kontrollverfahren in Bezug auf unser Buchhaltungssystem vermieden.

Die ergänzende Delegierte Verordnung (EU) 2022/1214 vom 9. März 2022 in Bezug auf Kernenergie und Gas ist auf Delivery Hero nicht anwendbar. Darüber hinaus wurden die gezielten Änderungen des delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie, mit denen die Liste der Wirtschaftstätigkeiten, die zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel beitragen, insbesondere im Fertigungs- und Verkehrssektor, erweitert wurde, sowie die am 9. März 2025 veröffentlichte Bekanntmachung der Kommission (C/2025/1373) zur Auslegung und Umsetzung bestimmter Rechtsvorschriften des delegierten Rechtsakts zur Umwelttaxonomie, des

delegierten Rechtsakts zur Klimataxonomie und des delegierten Rechtsakts über die Offenlegungspflichten gemäß EU-Taxonomie im Rahmen der EU-Taxonomiebewertung von Delivery Hero geprüft.

Umsatz

Der Gesamtumsatzerlös nach IAS 1.82(a) für das Geschäftsjahr 2025 bildet den Nenner der Umsatz-KPI und ist der Konzerngesamtergebnisrechnung zu entnehmen. Die ausgewiesenen Umsatzerlöse werden innerhalb der Delivery-Hero-Gruppe daraufhin analysiert, ob sie aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß den im delegierten Rechtsakt zur Klimataxonomie (Verordnung (EU) 2021/2139) oder dem delegierten Rechtsakt zur Umwelntaxonomie (Verordnung (EU) 2023/2486) festgelegten Tätigkeiten und Bewertungskriterien stammen. Anhand einer detaillierten Analyse der in unseren Umsatzerlösen enthaltenen Posten werden die jeweiligen Umsatzerlöse den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet. Die Summe der Umsatzerlöse der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Geschäftsjahr 2025 bildet den Zähler. Als Ergebnis der Analyse wurden die Umsätze von Delivery Hero aus Lieferdiensten über die Wirtschaftstätigkeit 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (Anhang I) als taxonomiefähig eingestuft. Daraus ergibt sich für Delivery Hero ein taxonomiefähiger Anteil am Gesamtumsatz von 21,7% (24,1% in 2024).²

CapEx

Für Delivery Hero gibt die CapEx-KPI den Anteil der Investitionsausgaben an, der entweder mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen aus einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht. Der Nenner der CapEx-KPI von Delivery Hero umfasst die Zugänge zu den Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten aus Leasingverträgen im Geschäftsjahr 2025. Diese Zugänge werden vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen ergeben, für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts berücksichtigt. Ebenfalls berücksichtigt werden Zugänge zu den Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten infolge von Unternehmenszusammenschlüssen. Der erworbene Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht enthalten (nähere Informationen zu den Zugängen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Unternehmenszusammenschlüssen sind dem Anhang zum Konzernabschluss zu entnehmen).

Delivery Hero hatte im Berichtsjahr keinen CapEx-Plan im Zusammenhang mit den EU-Taxonomie-Tätigkeiten, aber wir beabsichtigen, dies zu prüfen, während wir uns weiterhin bemühen, die Anforderungen der Verordnung in unsere Geschäftsabläufe zu integrieren. Die Summe der signifikanten Zugänge, die taxonomiefähige CapEx widerspiegeln, bildet den Zähler der CapEx-KPI.

Als Ergebnis der Analyse identifizierte Delivery Hero taxonomiefähige Zugänge zu seiner Fahrzeugflotte über die Wirtschaftstätigkeiten 6.4 „Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik“ (Anhang I) und 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und

leichten Nutzfahrzeugen“ (Anhang I). Außerhalb des Kerngeschäfts stufte Delivery Hero darüber hinaus wesentliche Sachinvestitionen in Gebäude über die Wirtschaftstätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Anhang I) als taxonomiefähig ein. Daraus ergab sich für Delivery Hero im Jahr 2025 ein taxonomiefähiger Anteil an den CapEx von 37,6% (2024: 40,2%).

OpEx

Für Delivery Hero gibt die OpEx-KPI den Anteil der Betriebsausgaben an, der entweder mit einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen von einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit bezieht. Der Nenner der OpEx-Kennzahl von Delivery Hero umfasst betriebliche Aufwendungen/direkte nicht aktivierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens während des Geschäftsjahres 2025 beziehen (weitere Einzelheiten zu den Ausgaben im Jahr 2025 sind dem Anhang zum Konzernabschluss zu entnehmen). Die Summe der wesentlichen direkten, nicht aktivierten Kosten, die taxonomiefähige Betriebsausgaben darstellen, bildet den Zähler der OpEx-KPI.

² Der Zähler für die Umsatz-KPI der Wirtschaftstätigkeiten 6.5 wird anhand einer Aufschlüsselung der gefahrenen Kilometer pro Beförderungsmittel ermittelt.

Als Ergebnis der Analyse und der Anwendung von Wesentlichkeitsschwellenwerten hat Delivery Hero festgestellt, dass im aktuellen Berichtszeitraum keine einzelnen Wirtschaftstätigkeiten die Kriterien für eine detaillierte Berichterstattung zur OpEx-Konformität erfüllten. Obwohl Aktivitäten wie 6.5 und 7.7 als taxonomiefähig identifiziert wurden, wurden sie von der detaillierten Bewertung ausgeschlossen, da die mit ihnen verbundenen Betriebsausgaben (OpEx) jeweils einzeln weniger als 10% der gesamten Betriebsausgaben des Konzerns ausmachen. Daraus ergab sich für Delivery Hero im Jahr 2025 ³ ein taxonomiefähiger Anteil an den OpEx von 0% (2024: 8,2%).

GEMELDETE KPI – ZUSAMMENFASSUNG

Geschäftsjahr (N) 2025

KPI (1)	Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen															
	Insgesamt (2)	Anteil taxonomie-fähiger Tätigkeiten (3)	Taxonomie-konforme Tätigkeiten (4)	Anteil taxonomie-konformer Tätigkeiten (5)	Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten (12)	Anteil der Übergangstätigkeiten (13)	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten (14)	Taxonomie-konforme Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (N-1) (15)	Anteil taxonomie konformer Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (N-1) (16)	
Text	Währung	%	Währung	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Währung	%	
Turnover	14.059.580.849	21,72%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1,82%	0	%	
CapEx	522.560.732	37,57%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,75%	0	%	
OpEx	377.225.194	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9,99%	0	%	

³ Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 wurde die Methodik aktualisiert, um die Übereinstimmung mit der Definition der EU-Kommission für die tägliche Wartung (day-to-day servicing) sicherzustellen. Infolgedessen wurden in diesem Jahr bestimmte nicht-standhaltungsbezogene Aufwendungen im Zusammenhang mit gemieteten bzw. geleasten Anlagen aus dem OpEx-Nenner ausgeschlossen, was die Differenz in den berichteten Zahlen im Vergleich zum Vorjahr erklärt.

GEMELDETER KPI – UMSATZ

Geschäftsjahr (N) **2025**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Taxonomiefähiger KPI (3)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert) (4)	Taxonomiekonformer KPI (%) (5)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten							Ermöglichte Tätigkeit (12)	Übergangstätigkeit (13)	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten (14)
					Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	(Ggf. E)			
Text		%	Währung	%	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	21,72%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert (Umsatz)		21,72%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

GEMELDETER KPI – CAPEX

Geschäftsjahr (N) **2025**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Taxonomiefähiger KPI (3)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert) (4)	Taxonomiekonformer KPI (%) (5)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten							Ermöglichte Tätigkeit (12)	Übergangstätigkeit (13)	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten (14)
					Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	(Ggf. E)			
Text		%	Währung	%	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	37,57%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert (CapEx)		37,57%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

GEMELDETER KPI – OPEX

Geschäftsjahr (N) **2025**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Taxonomiefähiger KPI (3)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert) (4)	Taxonomiekonformer KPI (%) (5)	Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten							Ermöglichte Tätigkeit (12)	Übergangstätigkeit (13)	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten (14)
					Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	(Ggf. E)			
Text		%	Währung	%	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert (OpEx)		0,00%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

Soziales

Arbeitskräfte des Unternehmens

Kontext

Delivery Hero möchte unseren über 54.000 Mitarbeitern weltweit (Stand: 31. Dezember 2025) ein sicheres und faires Arbeitsumfeld bieten, in dem sich der Einzelne entfalten, wachsen und beruflich weiterentwickeln kann. Die Mitarbeitenden des Unternehmens sind überwiegend in unseren Büros und unseren Dmarts tätig; ein geringer Teil arbeitet als Fahrer. Sie alle tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Mission erfüllen, „immer ein herausragendes Bestellenerlebnis zu liefern“.

Unsere Personal- und Rechtsabteilungen auf zentraler Ebene und bei unseren Marken arbeiten gemeinsam an der Einrichtung und laufenden Verbesserung der Prozesse und Tools, um unsere Mitarbeitenden zu unterstützen, zu schützen und um ihre Kompetenzen zu stärken.

Strategie und Ansatz

Strategie

Das Geschäftsmodell von Delivery Hero basiert auf einer vielfältigen, qualifizierten und engagierten Belegschaft über zahlreiche Funktionen und Regionen hinweg. Daher sind die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Förderung fairer Arbeitsmodelle und der Aufbau einer inklusiven Arbeitskultur eng mit unserer Strategie und unserem Geschäftsmodell verknüpft.

Unsere Personalstrategie beruht auf der Überzeugung, dass Diversität und Inklusion wichtig für die Förderung von Kreativität und den Aufbau eines erfolgreichen Unternehmens sind. Deshalb wollen wir Delivery Hero zu einem inklusiven Arbeitsplatz machen, an dem sich jeder zugehörig fühlt.

Unsere globale Strategie für Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion (DEI) zielt darauf ab, ein dynamisches und innovatives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dabei konzentriert sie sich auf drei Schwerpunkte, die mit der Einstellung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern im Zusammenhang stehen:

- Steigerung der Vielfalt: Wir möchten einen Arbeitsplatz schaffen, der so vielfältig ist wie die Kunden, die wir bedienen.
- Förderung gerechter Strukturen und Systeme: Wir wollen sicherstellen, dass alle unsere Mitarbeiter von Anfang an die gleichen Chancen haben, sich beruflich zu entfalten.
- Förderung inklusiven Verhaltens: Alle Mitarbeitenden sollen zu einer Arbeitskultur beitragen, in der Akzeptanz und Respekt selbstverständlich sind.

Auch wenn diese Strategie eine globale Reichweite hat, setzen wir sie mit einem föderalen Modell um, das den einzelnen Regionen und Marken genügend Handlungsspielraum für Themen gibt, die sie ganz konkret betreffen und für sie relevant sind. Wir steuern wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens mit einem dualen Modell aus zentralem Fachwissen und lokaler Umsetzung. In der Personalabteilung arbeiten spezialisierte Teams daran, die Risiken durch die Bereitstellung fachlicher Empfehlungen und Rahmenkonzepte zu mindern. Die finanziellen Mittel verteilen sich auf verschiedene Budgets auf Konzern- und Markenebene. Damit werden gezielte Minderungsinstrumente finanziert, wie ein Fortbildungsbudget für die DHSE und berufliche Coaching-Plattformen wie BetterUp für alle Marken.

Zur Unterstützung unserer DEI-Strategie setzen wir vor allem auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung. Unsere Strategie beruht auf der aktiven Stärkung beruflicher Fähigkeiten und strukturierten Lernplattformen. Mit der globalen Karriere-Rahmenrichtlinie, in der eine einheitliche Stellenarchitektur, standardisierte Hierarchiestufen und ein Kompetenzrahmen definiert werden, fördern wir ein faires Wachstum. Für die konkrete Umsetzung sorgt das Talent & Culture-Team mit Performance-Managementprozess, der zweimal jährlich durchgeführt wird, und einer Lerninfrastruktur, die Online-Plattformen, spezielle Schulungen für Führungskräfte, gezieltes Coaching und Mentoring-Initiativen umfasst.

Diese Verpflichtung zu Gleichbehandlung, Respekt und laufender Weiterentwicklung ist in unseren Konzepten formell verankert und wird nachfolgend im Abschnitt „Vielfalt“ näher

beschrieben. Wir haben ein Rahmenwerk eingerichtet, das die Befolgung und Durchsetzung der Maßnahmen zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Rechte unterstützen soll. Hierzu gehören Maßnahmen zur Beschäftigungssicherheit sowie ein Arbeitskonzept, die in den Bereichen Technologie und Produkt Anwendung finden. Ein zentraler Bestandteil dieser Maßnahmen ist unser Ansatz für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Unser Unternehmen strebt die Förderung dieser Vereinbarkeit an, indem wir den Bedürfnissen und Lebensereignissen unserer Mitarbeiter Rechnung tragen. Dies zeigt sich darin, wie die Arbeitszeit bei uns organisiert ist. Delivery Hero hat sich bewusst für ein Modell der Vertrauensarbeitszeit entschieden, das den Arbeitnehmern Flexibilität lässt. Wir haben auf feste Regelungen für Arbeitsbeginn und -ende verzichtet, um den persönlichen Interessen unserer Arbeitnehmer so weit wie möglich entgegenzukommen.

Diese Flexibilität wird durch unser Bestreben ergänzt, ein sicheres, gesundes und inklusives Arbeitsumfeld für alle unsere Arbeitskräfte zu fördern, uns für ihr Wohlergehen einzusetzen und Rechtskonformität in allen operativen Bereichen anzustreben. Der Arbeitsschutz ist bei Delivery Hero dezentral organisiert, um möglichst flexibel auf die lokalen Gegebenheiten reagieren zu können. Das bedeutet, dass unsere lokalen Standorte dafür verantwortlich sind, ihre Gesundheits- und Arbeitsschutzverfahren nach den gesetzlichen Vorgaben und ihren besonderen betrieblichen Risiken eigenverantwortlich festzulegen.

Wir kümmern uns nicht nur um die körperliche und psychische Gesundheit unserer Arbeitskräfte, sondern auch um den Schutz und die Vertraulichkeit ihrer personenbezogenen Daten. Die Verwaltung unserer Informationsbestände ist von wesentlicher Bedeutung, um unsere Geschäftstätigkeit auf globaler Ebene auszuüben. Dementsprechend kommen wir unserer Verantwortung als Arbeitgeber nach, die gesetzlich vorgeschriebene Angaben zu den Rechten von Arbeitnehmern gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderen geltenden Datenschutzvorschriften bereitzustellen. Dazu gehört, die Daten von Arbeitnehmern durch die

Einrichtung eines Rahmenwerks zum Schutz personenbezogener Daten zu schützen und sicherzustellen, dass diese rechtmäßig, fair und transparent verarbeitet und ihre Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit und Resilienz gewahrt werden.

Die Prozesse zur Steuerung wesentlicher Risiken im Zusammenhang mit unseren Arbeitskräften sind in unser Enterprise Risk Management-(ERM-)Rahmenwerk integriert. Die Risiko-identifikation und -bewertung erfolgt im regelmäßigen Austausch mit der oberen Führungsebene, die vierteljährlich ihre Überwachungsfunktion wahrnimmt.

Verfahren zur Einbeziehung

Wir schätzen die Sichtweisen unserer Mitarbeiter und lassen ihre Impulse aktiv in unsere Entscheidungsprozesse einfließen. Unsere weltweite Peakon-Umfrage zum Mitarbeiterengagement, die vorrangig unter Büroangestellten und Teilen der operativen Belegschaft durchgeführt wird, erfasst, wie stark Mitarbeiter mental fokussiert sind, wie hoch ihre emotionale Bindung an die Arbeit ist und ob ihnen die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Die Umfrage umfasst Themen wie Inklusion und Vielfalt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Aus- und Weiterbildung. Wir bieten unseren Mitarbeitern verschiedene andere Formate, wie Befragungen, direkte Interaktionen bei All-Hands-Meetings, direkten Kontakt mit Vorgesetzten und People Partnern und die Möglichkeit, Anliegen über das Compliance-Portal vorzubringen.

Peakon

Die Peakon-Umfrage wird mindestens zweimal jährlich⁴ unter der Leitung des Chief People & Sustainability Officer durchgeführt. Die Ergebnisse werden von der Geschäftsleitung ausgewertet, in All-Hand-Meetings besprochen und überprüft, um zu bestimmen, an welcher Stelle Handlungsbedarf besteht. Darüber hinaus haben Mitarbeiter immer die

Möglichkeit, sich direkt an ihre Vorgesetzten zu wenden oder über die von uns eingerichteten Compliance-Kanäle Bedenken zu äußern oder Verbesserungsvorschläge zu machen.

Unser Ziel lautet, ein wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, vergleichen wir unsere Ergebnisse zum Mitarbeiterengagement und die maßgeblichen Faktoren hierfür sowohl mit Unternehmen der Technologiebranche als auch mit breiteren Marktdaten. Dieser externe Vergleich hilft uns bei der Einordnung, wie wir im Vergleich zu unseren Wettbewerbern abschneiden. Zudem dient er dazu, Best Practices zu ermitteln und die Erfahrungen unserer Arbeitnehmer und unsere Strategie für Mitarbeiterengagement fortlaufend zu verbessern.

Employee Resource Groups

Um unser Bekenntnis zu Inklusion zu unterstreichen, unterstützen wir mehrere weltweit zugängliche Employee Resource Groups, die bei uns HeroCommunities heißen. Diese Gruppen stellen eine direkte Verbindung zwischen unterrepräsentierten Gruppen und der Geschäftsleitung her und tragen dazu bei, dass das Management fundierte Entscheidungen trifft, die letztlich das Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter verbessern.

SE-Betriebsrat und örtlicher Betriebsrat von Delivery Hero

Der SE-Betriebsrat dient der Sicherung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung aller Arbeitnehmer der Delivery-Hero-SE-Gruppe in der Europäischen Union/EFTA.

Der SE-Betriebsrat hat das Recht, in Angelegenheiten unterrichtet und angehört zu werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben könnten, beispielsweise bei der Verlagerung oder dem Transfer von Gesellschaften, Betriebsstätten oder wesentlichen Teilen davon, der Schließung von operativen Gesellschaften, Betriebsstätten oder

wesentlichen Teilen davon und Entlassungen. Delivery Hero gewährleistet Transparenz und Austausch zwischen dem Unternehmen und dem SE-Betriebsrat durch regelmäßige Unterrichts- und Anhörungssitzungen auf monatlicher und jährlicher Basis.

Der örtliche Betriebsrat in Berlin vertritt die Interessen der Arbeitnehmer in der Unternehmenszentrale von Delivery Hero.

Wir verfügen über verschiedene Mechanismen, mit denen wir die Wirksamkeit im Hinblick auf die Einbeziehung von Arbeitnehmern und den Umgang mit wesentlichen sie betreffenden Auswirkungen überwachen und bewerten. Dazu gehören Umfrageergebnisse, die Anzahl gemeldeter Vorfälle, Reaktions- und Lösungszeiten sowie die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter auf unserem Compliance-Portal und in Meetings.

Die vorstehend erläuterten Schritte sollen gewährleisten, dass die Praktiken von DH keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens haben oder dazu beitragen.

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Delivery Hero hat für die Arbeitskräfte des Unternehmens und für Dritte Kanäle eingerichtet, über die sie Bedenken über negative Auswirkungen äußern können. Außerdem gibt es einen Prozess für interne Untersuchungen, der darauf abzielt, negative Auswirkungen zu identifizieren und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

⁴ Die Unternehmenszentrale von Delivery Hero in Berlin nahm im Jahr 2025 an einem einzelnen Befragungszyklus teil und wick damit von der im übrigen Konzern üblichen Erhebungsfrequenz ab.

Das Angebot verschiedener Beschwerdemechanismen gewährleistet, dass Mitarbeiter ihre Anliegen auf dem Weg vorbringen können, der in ihrer konkreten Situation am besten für sie passt. Beispiele hierfür sind:

- a) Vertrauliche Gespräche mit Vorgesetzten oder People Partnern

Das Team Central Compliance bietet individuelle Schulungen für People Partner zur Gestaltung der Beziehungen zu Arbeitnehmern und gibt ihnen Empfehlungen, Hilfestellung und eine unparteiische Sicht bei der Lösung von Problemen. Ergänzt wird dies durch lokale und regionale Compliance-Teams, die an der Umsetzung dieser Prozesse auf lokaler Ebene mitwirken, um eine effiziente Zusammenarbeit sicherzustellen.

- b) Compliance-Kontaktstellen

Delivery Hero verfügt über lokale, regionale und zentrale Compliance-Kontaktstellen, die für die Überwachung interner Untersuchungen zuständig sind und bei Sachverhalten rund um Menschenrechte, Bestechung, Korruption, Interessenkonflikte, Veruntreuung und Betrug die Federführung übernehmen.

- c) Anonymes Speak Up-Portal

Delivery Hero bietet internen und externen Hinweisgebern ein sicheres und anonymes Speak Up-Portal an, über das sie wesentliche Compliance-Bedenken melden können. Das Speak Up-Portal ermöglicht Anonymität, die durch einen renommierten externen Dienstleister zugesagt wird. Wir klären auf verschiedenen Plattformen über die Beschwerdemechanismen auf, unter anderem auf der offiziellen Delivery-Hero-Webseite, im Speak Up-Portal und über interne Kommunikationskanäle. Dadurch stellen wir sicher, dass jeder die verfügbaren Mechanismen, über die Bedenken geäußert werden können, kennt und weiß, wie sie wirksam genutzt werden.

Um Personen, die diese Kanäle nutzen, vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, haben wir ein Konzept für interne Untersuchungen und einen Leitfaden für Meldungen eingeführt. Wir verbieten jede Form von Vergeltungsmaßnahmen und ergreifen bei Vorfällen entsprechende Maßnahmen. Weitere Informationen zum Speak Up-Portal finden Sie im Abschnitt „Governance“.

Sichere Beschäftigung

Konzepte

Grundlage für die Ausgestaltung guter Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte des Unternehmens ist das weltweit geltende Konzept zu Menschenrechten (Global Human Rights Policy) von Delivery Hero. Es wird ergänzt durch den Verhaltenskodex. Beide Konzepte unterstreichen unsere Verpflichtung zu international anerkannten Arbeitsstandards. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex sind dem Abschnitt „Governance“ zu entnehmen. Delivery Hero verfügt über kein formelles konzernweites Konzept, das sich spezifisch auf sichere Beschäftigung bezieht.

Maßnahmen

Die meisten Arbeitnehmer haben unbefristete Verträge und somit zusätzlich zu den freiwilligen Leistungen von Delivery Hero Anspruch auf Sozialleistungen gemäß den für sie geltenden Rechtsrahmen. Bestehende Praktiken zur Minderung möglicher Risiken umfassen die Anwendung lokaler arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen sowie die regelmäßige Überprüfung der Belegschaftsstruktur.

Arbeitszeit

Konzepte

Um einen kontinuierlichen Geschäftsbetrieb zu gewährleisten und unsere Kunden unterbrechungsfrei mit Produkten und Services zu beliefern, müssen wir in der Lage sein, technische oder produktbezogene Störungen jederzeit und unverzüglich zu beheben. Es ist daher unumgänglich, die Arbeitspläne einiger Mitarbeiter nach einem Konzept zur Rufbereitschaft (Working On-Call Duty Policy) zu organisieren, in der die Pflichten außerhalb der regulären Arbeitszeiten geregelt

werden. Dieses Konzept gilt in erster Linie für die Bereiche Technologie und Produkt. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei der Geschäftsleitung, darunter dem Chief Product Officer (CPO) und Senior Vice President (SVP) Engineering. Dieses Konzept wird intern zur Verfügung gestellt und allen betroffenen Mitarbeitern mitgeteilt.

Für andere Beschäftigtengruppen wird die Einhaltung der Arbeitszeit durch lokal umgesetzte Arbeitszeitregelungen adressiert, darunter Vertrauensarbeitszeit und vergütete Überstunden, die in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden lokalen Arbeitszeitgesetzen umgesetzt werden. Diese Regelungen unterliegen keinem einheitlichen globalen Arbeitszeitkonzept.

Maßnahmen

Wir wollen die Arbeitszeit in unseren Tochtergesellschaften im Rahmen der lokalen gesetzlichen Vorschriften möglichst flexibel gestalten. Dadurch ermöglichen wir einerseits zeitliche Flexibilität für unsere Mitarbeiter, während unsere lokalen Marken andererseits gesetzlich vorgeschriebene Obergrenzen für die Arbeitszeit konsequent durchsetzen. Die Flexibilität bei den Arbeitszeiten wird zudem markenübergreifend durch Praktiken wie Vertrauensarbeitszeit und vergütete Überstunden gefördert.

Um Risiken aufgrund nicht erfasster oder nicht vergüteter Arbeitszeiten zu vermeiden, haben einige europäische Standorte bereits Zeiterfassungssysteme eingeführt; bei anderen befinden sie sich in Umsetzung.

Vielfalt

Konzepte

Mit unserem Konzept zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung (Anti-Harassment & Anti-Discrimination Policy) unterstreichen wir den hohen Stellenwert, den wir einem vielfältigen, gleichberechtigten und inklusiven Arbeitsumfeld beimessen. Dieses Konzept geht ausdrücklich auf die besonderen Herausforderungen unterrepräsentierter Gruppen ein und schützt die Identitäten innerhalb unserer Belegschaft, um

so ein Umfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Das Konzept behandelt verschiedene Formen der Diskriminierung und erfasst unter anderem folgende Gründe für Diskriminierung: rassische und ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft, Familienstand sowie weitere Faktoren. Sie berücksichtigt zudem Unionsrecht und nationale Rechtsvorschriften, die Schwangerschaft, Elternschaft und gesundheitliche Beeinträchtigungen unter besonderen Schutz stellen.

Zur Umsetzung unserer Antidiskriminierungs- und DEI-Konzepte haben wir ein Rahmenwerk mit den Schwerpunkten Verhinderung, Aufdeckung und Abhilfe eingerichtet. Wir wollen Diskriminierung verhindern, indem wir über den gesamten Lebenszyklus eines Arbeitsverhältnisses inklusive Grundsätze integrieren, darunter standardisierte Einstellungsrichtlinien und Pflichtschulungen zu Voreingenommenheit und Belästigung. Potenzielle Verstöße werden über sichere, vertrauliche Beschwerdekanäle wie unser Speak Up-Portal für Hinweisgeber oder anonyme jährliche Befragungen wie die Peakon-Umfrage erkannt. Um festgestellte Vorfälle abzustellen, befolgen wir eine strukturierte Vorgehensweise mit unabhängigen Untersuchungen und einem Null-Toleranz-Ansatz für disziplinarische Maßnahmen.

Maßnahmen

Die Technologiebranche ist für ihre unausgewogene Geschlechterverteilung, besonders in technischen Berufen und Führungspositionen, bekannt. Bei Delivery Hero haben wir uns vorgenommen, einen Paradigmenwechsel herbeizuführen und in allen Führungsebenen, ganz besonders aber in unserer Tech-Organisation, einen ausgewogeneren Anteil der Geschlechter zu erreichen. Weitere Informationen über unser Diversity Advisory Board und das Leadership-Programm sind dem Abschnitt „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts zu entnehmen.

DEI-Schulung

Wir haben für alle Büroangestellten von Delivery Hero auf allen Führungsebenen eine freiwillige Schulung zu Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion (DEI) eingeführt. Die Schulung behandelt verschiedene Szenarien, damit die Mitarbeiter unangemessene Verhaltensweisen in ihrem täglichen Miteinander erkennen und ansprechen können. Das Schulungsangebot ist für die Mitarbeiter jederzeit zugänglich.

Wir bieten auch eine spezielle Schulung zum Thema Diskriminierung und Belästigung, die sich mit der Identifizierung, Verhinderung und Abstellung verschiedener Formen von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz befasst. Diese Schulung steht allen Mitarbeitern auf unseren internen Plattformen zur Verfügung.

Inklusive Personalbeschaffung

Die Steigerung der Vielfalt beginnt damit, dass wir Bewerber aus Gemeinschaften mit unterschiedlichen Hintergründen und Merkmalen rekrutieren, die verschiedene Perspektiven in unser Arbeitsumfeld einbringen können. Unser Recruiting-Team trifft die Personalauswahl bei allen Marken bewusst unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtervielfalt und kulturellen Diversität, um einen inklusiveren Einstellungsprozess sicherzustellen.

Unvoreingenommene Beförderungsprozesse

Damit sich die mit Diversität verbundenen Vorteile auf allen Funktionsebenen widerspiegeln, sind unsere Leistungsüberprüfungsprozesse so gestaltet, dass unbewusste Voreingenommenheit bei Beförderungsentscheidungen minimiert wird. Alle Mitarbeiter und ihre Führungskräfte können während des gesamten Jahres 360-Grad-Feedback erbitten und einholen und sich so ein genaues Bild von ihren Leistungen und Bereichen mit Wachstumspotenzial machen. Abstimmungsrunden und Managementbesprechungen gewährleisten, dass Mitarbeiter im abteilungsübergreifenden Einvernehmen fair bewertet und befördert werden.

Global Inclusion Window

Das „Global Inclusion Window“ ist eine Initiative, mit der Delivery Hero das gemeinsame und markenübergreifende Eintreten für eine inklusive Kultur in den Mittelpunkt stellt. Da DEI-Maßnahmen nur funktionieren, wenn sie lokale Relevanz haben, ist bei dieser Initiative jede Marke aufgefordert, maßgeschneiderte Programme zu entwickeln, die sich auf das konzentrieren, was die Menschen vor Ort am meisten bewegt – ob Geschlechtervielfalt, Kultur, Betreuungsverantwortung oder Barrierefreiheit.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Uns ist es wichtig, eine inklusive Führungskultur zu fördern. Führungskräfte mit vielfältigen Hintergründen erhalten die erforderlichen Instrumente, Ressourcen und Begleitung für ihre Entwicklung und ihren Erfolg. Übergreifend über unsere Marken und Regionen bieten wir eine Reihe von Initiativen zur Leadership-Entwicklung, die darauf abzielen, Führungskompetenzen weiterzuentwickeln, berufliche Netzwerke auszubauen und den Wissensaustausch mit erfahrenen Führungskräften zu erleichtern.

Im Rahmen dieser Bemühungen haben einige Marken und Regionen gezielte Programme eingeführt. Ein Beispiel ist „Women in Leadership“, ein sechsmonatiges von der Geschäftsleitung gesponsertes Programm, das die Kompetenzen weiblicher Führungskräfte in unserem Unternehmen stärken soll. Es beinhaltet Führungskräfte-Coaching, Workshops unter der Leitung externer Experten und Möglichkeiten zum Peer-to-Peer-Learning, um das berufliche Wachstum und die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Konzepte

Weiterbildungsinitiativen und Kompetenzentwicklung sind dezentral organisiert, um auf die besonderen betrieblichen Erfordernisse einzugehen. Delivery Hero verfügt deshalb über kein formelles konzernweites Konzept für diese sozialen

Aspekte. Zur Förderung von Transparenz, Fairness und klaren Entwicklungswegen für unsere Mitarbeiter hat das Unternehmen Einstufungskriterien festgelegt, die für alle Arbeitnehmer in der gesamten Delivery-Hero-Gruppe gelten. Sie stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter verstehen, was von ihnen in der jeweiligen Position erwartet wird und welche Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen sie mitbringen müssen, um weiter aufzusteigen.

Maßnahmen

Die Programme zur Mitarbeiterentwicklung bei Delivery Hero werden vom Team Talent & Culture verantwortet, das zur Abteilung People & Culture gehört.

Fortbildungsbudgets

Wir stellen bei einigen unserer Marken ein eigenes Budget für externe Lern- und Fortbildungsangebote zur Verfügung, dessen Höhe sich nach Standort oder Beschäftigungsstatus richtet.

Performance-Management

Delivery Hero wendet einen standardisierten Performance-Managementprozess an, um zu einer einheitlichen Erfahrung für die Mitarbeitenden in allen Märkten beizutragen und sicherzustellen, dass ihre Weiterentwicklung mit den Zielen des Unternehmens im Einklang steht. Im Rahmen der zweimal jährlich durchgeführten Leistungsbeurteilung werden mit den Mitarbeitenden die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, ihr zukünftiger Schulungsbedarf sowie ihre Vergütung besprochen.

Ein Schwerpunkt dieses Prozesses ist die Planung der beruflichen Entwicklung, die sich stark an den Einstufungskriterien orientiert. Letztere definieren die Erwartungen an die Rollen in verschiedenen Funktionen und auf verschiedenen Führungsebenen. Ziel ist es, den Mitarbeitenden klare Leistungserwartungen zu vermitteln und die für berufliches Weiterkommen notwendigen Kompetenzen darzulegen. Außerdem führen die Führungskräfte regelmäßig Einzelgespräche mit

ihren Teammitgliedern, um deren individuelle Weiterentwicklung zu fördern.

Coaching und Mentoring

Zusammen mit einem externen Online-Coaching-Partner unterstützen wir unsere Mitarbeiter weltweit bei der Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Verhaltensweisen, um ihre persönlichen Ziele voranzubringen. Im Jahr 2025 nahmen unsere Mitarbeiter weltweit insgesamt 2.584 Stunden die Coaching-Angebote von BetterUp in Anspruch.

Lernmöglichkeiten

Wir nutzen LinkedIn Learning als unsere zentrale globale Online-Lernplattform. Im Jahr 2025 verbrachten unsere Mitarbeiter weltweit durchschnittlich 108 Minuten pro Nutzer auf der Lernplattform.

Das Team Talent & Culture von Delivery Hero hat weiterhin zahlreiche Programme für Führungskräfte organisiert, wie zum Beispiel das Global Senior Leadership Program. Der Grundgedanke dieses Programms lautet, hochrangigen Führungskräften fortschrittliche Kernkompetenzen für eine wirksamere, inklusive Mitarbeiterführung, insbesondere in Zeiten nachhaltigen Wachstums und schneller Veränderung, zu vermitteln. Im Jahr 2025 nahmen 45 Führungskräfte verschiedener Unternehmen an dem Programm teil.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Konzepte

Delivery Hero verfügt derzeit über kein formelles konzernweites Konzept für Gesundheitsschutz und Sicherheit. Der Arbeitsschutz ist dezentral organisiert, d. h., die konkreten Verfahren werden von unseren lokalen Standorten gemäß den lokalen Rechtsvorschriften und ihren besonderen betrieblichen Risiken selbst festgelegt und umgesetzt.

Maßnahmen

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter in den Dmarts haben für uns oberste Priorität. Wir setzen auf ein sicheres und vorschriftenkonformes Arbeitsumfeld, das es

der Geschäftsleitung vor Ort ermöglicht, wirksam auf spezifische Risiken zu reagieren. Aufgrund unseres dezentralen Geschäftsmodells geben die folgenden Maßnahmen wieder, wie unsere Marken ihren jeweiligen rechtlichen Vorgaben und besonderen betrieblichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden.

Regionale Strategien konzentrieren sich auf proaktive Risikominderung und Infrastruktur. Das bedeutet, dass wir die Praktiken in den Dmarts regelmäßig an die rechtlichen Vorgaben anpassen. Sicherheitsaudits tragen maßgeblich zur Erkennung von Gefahren bei. Ihre Ergebnisse fließen in die laufende Instandhaltung und Verbesserungen der Infrastruktur, einschließlich Beleuchtungs-, Belüftungs- und Sicherheitssystemen, ein. Eine starke Sicherheitskultur und funktionierende Feedback-Schleifen sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Ansatzes. Sie stellen sicher, dass die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihr Feedback einzubringen, was uns eine zeitnahe Reaktion ermöglicht. Wir nutzen zentralisierte Tools wie das Dmart-Portfoliomanagement-Tool, das eine systematische Anlageninstandhaltung ermöglicht und dadurch Gesundheits- und Sicherheitsrisiken minimiert.

Darüber hinaus setzen die lokalen Dmart-Gesellschaften strenge Hygiene- und Krankheitspräventionsprotokolle um, die die regelmäßige Reinigung und Desinfektion, den Zugang zu sauberem Trinkwasser, die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung (PSA), wo erforderlich, sowie einen allgemeinen Fokus auf Sauberkeit umfassen.

Durch unsere umfassenden Schulungen und Programme zur Vorbereitung auf Notsituationen werden die Dmart-Mitarbeiter in die Lage versetzt, Gefahren zu erkennen und Best Practices im Bereich der Sicherheit zu befolgen. Dazu tragen Schulungen im Brandschutz, Erste-Hilfe-Kurse und Evakuierungsübungen bei. Die Verbindlichkeit und Häufigkeit der Programme hängen von der jeweiligen Marke und den geltenden gesetzlichen Vorschriften ab. Laufende Überwachung und Berichterstattung fördern eine Kultur der Verantwortung,

in der Mitarbeiter Sicherheitsbedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können.

Weitere Maßnahmen

Auf dieser Grundlage führt Delivery Hero ein konzernweites Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit (HSMS) ein. Dieses dient als zentral gesteuertes, einheitliches Rahmen, um Governance, Risikomanagement, die Meldung von Vorfällen sowie Schulungsmaßnahmen über alle Marken hinweg zu standardisieren. Die Umsetzung des HSMS erfolgt dabei auf regionaler und lokaler Ebene. Ziel ist es, vorhandenes lokales Know-how zu nutzen und gleichzeitig die Verfahren innerhalb der Gruppe zu harmonisieren.

Datenschutz

Konzepte

Unser Konzern-Datenschutzkonzept (Group Data Protection Policy) enthält einheitliche Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Gewährleistung eines angemessenen Schutzes dieser Daten in der gesamten Delivery Hero-Gruppe. Dieses Konzept legt die Rechte dar, die Nutzer unserer Plattformen, einschließlich unserer eigenen Mitarbeiter, auf Anfrage gemäß den einschlägigen rechtlichen Anforderungen wie der DSGVO und anderen internationalen Datenschutzbestimmungen ausüben können. Im Datenschutzkonzept des Konzerns wurden besondere Schutzmaßnahmen festgelegt, die die rechtskonforme Verarbeitung personenbezogener Nutzerdaten, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verarbeiten, sicherstellen sollen. Der Head of Data Protection spielt eine entscheidende Rolle bei strategischen Entscheidungen. Er liefert Beiträge für Sitzungen des Prüfungsausschusses und des Aufsichtsrats und nimmt an den Sitzungen der verschiedenen Lenkungsausschüsse teil.

Die Datenschutzerklärung wurde auf Grundlage der DSGVO verfasst. Sie gilt für alle Mitarbeiter der Delivery Hero SE. Ebenso sind darin andere anwendbare deutsche Gesetzesvorschriften berücksichtigt, die die Aufbewahrungsfristen für personenbezogene Daten von Mitarbeitern regeln. Die Erklärung legt dar, nach welchen Grundsätzen die Verarbeitung personenbezogener Daten (Erhebung, Speicherung und

Nutzung von Daten) im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgt, und enthält die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zu den Rechten von Arbeitnehmern gemäß DSGVO. Die Unternehmen sind verpflichtet, diese Erklärung nach dem anwendbaren Recht ihrer Rechtsordnung und den lokalen Anforderungen umzusetzen.

Maßnahmen

Unser Datenschutzmanagement wird durch ein Rahmenwerk aus Verantwortlichkeit, Bewusstsein und Compliance unterstützt, das Risiken im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung im gesamten Unternehmen aktiv mindert.

Zuständig für den Datenschutz und die Datensicherheit auf Konzernebene sind der Datenschutzbeauftragte des Konzerns (Group Data Protection Officer, DPO) für die europäischen Unternehmen sowie lokal registrierte Datenschutzbeauftragte in anderen Ländern, soweit dies nach geltendem Datenschutzrecht vorgeschrieben ist. Das zentrale DPO-Team fördert unternehmensweit aktiv die Sensibilisierung für Datenschutz. Hierzu gehört beispielsweise eine jährliche globale Pflichtschulungskampagne, die den Mitarbeitern grundlegende Kenntnisse der DSGVO-Grundsätze vermittelt und erklärt, wie man Datenschutzverletzungen meldet und welche Pflichten bei Erhalt eines behördlichen Auskunftersuchens bestehen. Darüber hinaus erhalten neue Mitarbeiter im Rahmen des Onboarding-Prozesses eine spezielle Datenschutzbildung.

Bei Vorfällen wie Datenschutzverletzungen oder unrechtmäßigen Zugang greift unser Reaktionsplan für Datenschutzverletzungen (Group Data Breach Response Plan), in der neben einer Definition der Rollen und Zuständigkeiten standardisierte Vorgehensweisen für die Risikobewertung und die Reaktion auf Datenschutzverletzungen festgelegt sind. Die lokalen Marken sind für die Umsetzung dieses Notfallplans in ihren jeweiligen Unternehmen zuständig. Der Reaktionsplan für Datenschutzverletzungen wurde bereits in mehreren Marken eingeführt. Woowa hat die Implementierung 2025 abgeschlossen und die vollständige Implementierung in den übrigen Marken ist bis Ende 2026 geplant.

Delivery Hero steuert Risiken bei der Verarbeitung personenbezogener Daten konzernweit durch ein aktives Management. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der proaktiven Identifizierung von Risiken, der Einhaltung regulatorischer Anforderungen sowie der kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse; dies schließt die proaktive Risikominderung durch regelmäßige Datenschutz-Folgenabschätzungen (DSFA) ein.

Ziele

Die Strategie von Delivery Hero zum Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen stützt sich auf ein dynamisches Rahmenkonzept für Ziele und Schlüsselergebnisse (Objectives and Key Results, OKR), das auf die Messung der Wirksamkeit unserer Konzepte und Maßnahmen ausgerichtet ist. Auch wenn wir einräumen müssen, dass sich formalisierte, quantitative Ziele noch in Entwicklung befinden, haben wir Prozesse zur Überwachung der Leistung in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen etabliert.

Bei unseren Zielvorgaben setzen wir an zwei Hebeln an: Für grundlegende Themen wie Arbeitsbedingungen und sichere Beschäftigung sind wir bestrebt, unsere Leistung im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Best-in-Class-Standards aufrechtzuerhalten und sukzessive zu verbessern. Die Wirksamkeit wird dabei durch vierteljährliche Überprüfungen in den Fachabteilungen laufend überwacht. Bei strategischen Personalthemen liegt der Schwerpunkt auf Fokusinitiativen, wie dem qualitativen Ziel, den Frauenanteil in wichtigen Führungspositionen und technischen Rollen zu erhöhen, um mehr Vielfalt zu erreichen. In den Bereichen Sicherheit und Compliance setzen wir spezifische quantitative Kennzahlen ein. Da unser vorrangiges Ziel die Förderung einer ausgeprägten Sensibilisierungskultur ist, messen wir den Fortschritt anhand der Abschlussquote für Compliance-Schulungen zum Datenschutz sowie zum Verhaltenskodex. Hinsichtlich der fahrerbezogenen Ziele wird auf den Abschnitt „Ziele“ im Kapitel „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ verwiesen.

Kennzahlen

VORFÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN

Kennzahl	Ergebnis
Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	3
Gesamtzahl der eingereichten Beschwerden	319
Anzahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Fällen von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, und den eingereichten Beschwerden ¹	0

¹ Es wurde eine Wesentlichkeitsschwelle von € 500.000 angewendet.

Solange die CSRD noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, sieht Delivery Hero von der Berichterstattung über bestimmte ESRS-Kennzahlen vorerst ab.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Kontext

Delivery Hero pflegt ein Ökosystem, in dem wichtige Stakeholder die Möglichkeit haben zu wachsen. Unsere Technologieplattform bildet die Basis, mit der wir einem Netzwerk von ca. 1 Mio. Lieferanten die Möglichkeit geben, neue Einnahmequellen zu erschließen. Dabei nutzen wir gezielte Werbemöglichkeiten und transparente Geschäftskommunikation, die sowohl das Bestellvolumen als auch die betriebliche Effizienz steigern. Gleichzeitig nutzen weltweit ca. 1 Mio. Fahrer unsere Plattform, um sich durch verschiedene Beschäftigungsmodelle neue Verdienstmöglichkeiten zu erschließen.

Mit der kontinuierlichen Erweiterung dieses Ökosystems betrachten wir es als unser Ziel, das Wohlergehen der Fahrer, die unsere Plattform tragen, in den Mittelpunkt unseres Handelns zu rücken, unabhängig davon, ob sie als Freelancer, angestellte Fahrer oder über Drittunternehmen für uns tätig sind. Wir unterstützen die Fahrer durch präventive Sicherheitstechnologien, kontinuierliche Schulungsangebote sowie eine proaktive Förderung des Wohlergehens.

Delivery Hero erkennt an, dass Würde, Fairness und Gleichheit Grundfreiheiten sind. Auf der Grundlage des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zielen wir darauf ab, Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu wahren. Dies beinhaltet auch, dass wir in Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit ein Null-Toleranz-Konzept verfolgen, das über etablierte Meldekanäle, einschließlich anonymen Hinweisgebersysteme, gesteuert wird. Wir behalten uns das Recht vor, Vertragsverhältnisse bei entsprechenden Verstößen auszusetzen oder zu beenden. Durch proaktives Risikomanagement schützen wir die Integrität unseres Geschäftsmodells und kommen unserer Verantwortung gegenüber den Arbeitskräften, Lieferanten und Partnern nach, die das Rückgrat unserer globalen Geschäftstätigkeit bilden.

Neue Verdienstmöglichkeiten

Strategie und Ansatz

Strategie

Durch die Expansion unseres Unternehmens ergeben sich weitere wirtschaftliche Chancen für Lieferanten und Fahrer. Die Schaffung von Verdienstmöglichkeiten ergibt sich unmittelbar aus unserem plattformbasierten Geschäftsmodell. Obwohl Geschäftspartner nicht unter die formale ESRS-Definition von „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ fallen, wurden sie in dieses unternehmensspezifische Unterthema aufgenommen, um das Ausmaß unseres Einflusses und der wesentlichen Auswirkungen zu erfassen.

Wir stellen unseren Lieferanten die technologische Infrastruktur zur Verfügung, um sie bei ihren Bestellungen und ihrem Geschäftswachstum zu unterstützen. Über unsere Plattform bieten wir ihnen den Zugang zu einer breiten Verbraucher- und Endnutzerbasis, stellen auf Basis unserer Plattformdaten analytische Auswertungen zur Verbesserung ihrer betrieblichen Effizienz bereit und bieten Werbelösungen, mit denen sie ihre Bekanntheit und Reichweite erhöhen.

Die Einbeziehung der Fahrer orientiert sich primär am operativen Bedarf der Lieferlogistik. Dieses Geschäftsmodell schafft vielfältige und flexible Verdienstmöglichkeiten.

Im Jahr 2025 arbeitete Delivery Hero mit dem Centre for Economics and Business Research (CEBR) zusammen, um eine sozioökonomische Wirkungsanalyse durchzuführen. Hauptziel war es, den Wert zu messen, den Delivery Hero für die lokale Wirtschaft generiert.

Konzepte

Unser Ansatz zur nachhaltigen Förderung neuer Verdienstmöglichkeiten wird durch unsere Konzepte untermauert, die sowohl unternehmensintern als auch entlang unserer Wertschöpfungskette Anwendung finden. So werden im Verhaltenskodex für Geschäftspartner und im Menschenrechtsleitfaden die verbindlichen Arbeitsstandards und Rechte festgelegt, die das Fundament für jede von uns geschaffene Möglichkeit bilden.

Weitere Informationen sind der Konzeptübersicht im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Wir entwickeln die Funktionen unserer Plattform weiter, um unser Ökosystem auszubauen, wodurch unseren Partnern durch neue Technologien zusätzliche Einnahmequellen erschlossen werden. In diesem Prozess verstehen wir ihre Bedürfnisse immer besser, gehen gezielt darauf ein und unterstützen sie in ihrem täglichen operativen Geschäft.

Stärkung unserer Lieferanten

Unser Engagement für unsere Lieferanten zeigt sich in kontinuierlichen Verbesserungen, die auf dem Feedback unserer Partner basieren. Beispielsweise führt Delivery Hero vierteljährlich eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit (CSAT) durch, in der vor allem bewertet wird, wie unsere Lieferanten zentrale operative Aufgaben wahrnehmen, und wie unsere Tools im Vergleich zu anderen Wettbewerbern abschneiden.

Finanzielle Transparenz und Vertrauen stärken

Ein zentraler Punkt im Feedback unserer Partner betraf eine bessere Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Berechnung von Verdiensten und Finanzdaten. Als Reaktion darauf haben wir die Initiative für finanzielle Transparenz für Partner (Vendor Financial Clarity Initiative,) ins Leben gerufen. Diese zielt darauf ab, vollständige Transparenz über Gebühren und Abzüge auf Auszahlungs- und Bestellebene zu schaffen. In der Folge konnten die Partner ihre Fragen leichter klären, was zu einem Rückgang der Helpdesk-Anfragen im Zusammenhang mit Abrechnungen führen könnte.

Umsatzsteigerung durch AdTech

Um Lieferanten in einem zunehmend wettbewerbsintensiven digitalen Marktumfeld zu unterstützen, entwickelt Delivery Hero seine AdTech-Lösungen zu einem umfassenden Wachstumsmotor weiter. Der Ansatz zur Unterstützung des Geschäftserfolgs von Lieferanten basiert auf drei zentralen Säulen: Sichtbarkeit, Performance und datenbasierte Erkenntnisse. Unser AdTech-Portfolio deckt dabei alle Phasen des Marketing-Trichters ab:

- Display-Anzeigen (DisplayAds) schaffen Aufmerksamkeit durch prominent platzierte Anzeigen, um Reichweite und Markenwahrnehmung zu erhöhen.
- Gesponserte Einträge (Sponsored Listings) erhöhen die Sichtbarkeit in Listen und Suchergebnissen durch ein verbessertes Ranking der Lieferanten.

- Performance durch Angebote: Über die reine Sichtbarkeit hinaus ermöglichen wir es Lieferanten, tatsächliche Konversionen zu erzielen. Unsere Angebote umfassen gezielte Targeting-Optionen zur Steigerung der Werbeeffizienz sowie Möglichkeiten zur weiteren Erhöhung der Sichtbarkeit.
- Markterkenntnisse über die Data Insights Platform (DIP): Das Tool liefert unseren Markenpartnern aus der Konsumgüterbranche (CPG) Markteinblicke und Analysen ihrer Verkaufperformance. So können sie ihre Investitionen auf Basis von Daten gezielt steuern.

Stärkung der operativen Kontrolle

Wir haben eine neue Funktion eingeführt, mit der die Speisekartenverwaltung für unsere Lieferanten verbessert werden soll. Wir möchten die Erstellung und Aktualisierung von Produkten für Lieferanten einfacher und schneller gestalten. Dazu nutzen wir KI-gestützte Tools für Aufgaben wie die Textprüfung, Produktbeschreibungen sowie die Erstellung automatischer Übersetzungen. Dies trägt zur Steigerung der operativen Effizienz unserer Lieferanten bei.

Unterstützung der Fahrer

Über unsere Lieferanten hinaus konzentriert sich unsere Strategie für soziale Auswirkungen auf das Management der sozialen Auswirkungen im Zusammenhang mit unserem Fahrer-Ökosystem.

Globale Prinzipien für die Plattformökonomie

Delivery Hero ist Mitentwickler und Unterzeichner der „Global Principles for the Platform-Enabled Economy“, einer branchenspezifischen Ergänzung zum „Good Work Standard“ des Weltwirtschaftsforums. Diese Prinzipien sollen den Dialog über Plattformarbeit und deren Beitrag zu den weltweiten Arbeitsmärkten sowie eine verantwortungsvolle Führung fördern, die Plattformmitarbeiter stärkt.

Transparente und zeitnahe Vergütung

In der Praxis erhalten die Fahrer Informationen zu ihrem Verdienst und ihren Zusatzleistungen.

- Vorabtransparenz: Fahrer erhalten vor der Annahme eines Auftrags Informationen über den voraussichtlichen Verdienst, ergänzt durch Angaben zum Basishonorar und zu Anreizen.
- Wallet-Integration: Unser integriertes Wallet-System unterstützt die Finanzplanung durch Echtzeit-Updates der Bruttoeinnahmen und detaillierte Transaktionshistorien direkt in der App.
- Trinkgeld: Wir ermutigen Verbraucher und Endnutzer, den Fahrern über die App Trinkgeld zu geben, teilweise unterstützt durch Werbekampagnen. In Märkten, in denen Verbraucher und Endnutzer bereits beim Checkout Trinkgeld geben können, machen wir die Höhe des Betrags für die Fahrer sichtbar, noch bevor sie einen Auftrag annehmen.

Operative Effizienz

- Heatmaps: Wir stellen Echtzeit-Bedarfskarten („Heatmaps“) bereit, die Fahrern helfen, Gebiete mit hohem Auftragsvolumen zu identifizieren. So können sie Leerlaufzeiten minimieren und ihre Einsatzplanung an besseren Verdienstmöglichkeiten ausrichten.
- „Last Stop“-Funktion: Wir führen bei den meisten unserer Marken eine „Last Stop“-Funktion ein, mit der Fahrer einen bevorzugten Endpunkt für ihre Schicht wählen können. Unser Algorithmus schlägt daraufhin eine letzte Bestellung vor, die so nah wie möglich an diesem Ort liegt, um unbezahlte Fahrzeiten zu reduzieren und die Autonomie der Fahrer zu stärken.
- Quests: Über die in der Mehrheit unserer Marken verfügbare „Quests“-Funktion sehen Fahrer in Echtzeit, wie sie sich zusätzliche Verdienste sichern können. Durch die Festlegung klarer Ziele – wie Boni zu Stoßzeiten oder bei erneuter Aktivität auf der Plattform – unterstützen wir sie dabei, fundierte Entscheidungen über ihre Einsatzzeiten zu treffen und ihren Nettolohn zu maximieren.

Ziele und Fortschritte

Delivery Hero bewertet den Fortschritt in diesem Themenfeld anhand der Wirksamkeit unserer Konzepte und Maßnahmen und nicht anhand eines einzelnen quantitativen Zielwerts. Die Wirksamkeit der Konzepte wird durch deren Umsetzung auf lokaler Ebene gemessen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch die Nachverfolgung der Partnerzufriedenheit, des Volumens der Supportanfragen sowie der Nutzungsraten neuer Plattformfunktionen gemessen.

Unser aktueller Fokus liegt auf Qualität: Während unsere Konzepte den nötigen Schutzrahmen für das Wachstum unseres Ökosystems bilden, fördern wir über die Plattform das geschäftliche Wachstum und flexible Einkommensmöglichkeiten für unsere Lieferanten und Fahrer. Wir verfolgen die Entwicklung unserer Stakeholder-Basis, um die Reichweite unseres Geschäftsmodells zu erfassen. Im Jahr 2025 bestand unser Netzwerk aus ca. 1 Mio. aktiven Fahrern und ca. 1 Mio. aktiven Lieferanten.

Wohlergehen der Fahrer – Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie angemessene Entlohnung Strategie und Ansatz

Strategie

Das Wohlergehen der Fahrer bildet eine tragende Säule der strategischen Ziele des Unternehmens und ist fest in unserer übergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Unser Plattform-Geschäftsmodell schafft zwar unmittelbar wirtschaftliche Chancen, bringt jedoch durch die Abhängigkeit von der Lieferlogistik auch inhärente Auswirkungen für die Gesundheit, Sicherheit und die Arbeitnehmerrechte mit sich. Diese Auswirkungen haben unsere Strategie beeinflusst. Für uns hat das Wohlergehen der Fahrer einen Stellenwert neben unserem operativen Wachstum. Das Thema hat für wichtige externe

Interessenträger zunehmend an Bedeutung gewonnen, die bewerten, wie Plattformunternehmen das Wohlergehen und die soziale Absicherung von Gig-Workern im Rahmen der langfristigen Wertschöpfung und des Risikomanagements handhaben. Mit Initiativen abzielend auf Unfallreduktion und Verletzungsprävention wirkt das Unternehmen darauf hin, den Schutz der Fahrer vor Verletzungen, Verdienstausfällen und wirtschaftlicher Prekarität zu verbessern. Die Maßnahmen sollen die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens erhöhen, Reputations- und operationelle Risiken reduzieren und dazu beitragen, das Vertrauen der Interessenträger in die soziale Leistung des Unternehmens aufrechtzuerhalten.

Konzepte

Delivery Hero hat ein Bündel aus Konzepten und übergeordneten Prinzipien etabliert, mit denen Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsstandards für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, einschließlich der Fahrer, geregelt werden. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third Party Code of Conduct, TPCoC) gilt für sämtliche Geschäftspartner, die mit der Lieferung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für die Delivery-Hero-Gruppe beauftragt sind.

Als Reaktion auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) hat Delivery Hero 2023 ein Konzept für Menschenrechte (Human Rights Policy) eingeführt und eine Menschenrechtserklärung (Human Rights Statement) herausgegeben. Damit verpflichtet sich das Unternehmen zur Achtung international anerkannter Menschenrechte gegenüber seinen Lieferanten und Geschäftspartnern sowie den Freelancer-Fahrern und Fahrern von Drittunternehmen (3PL). Weitere Informationen sind der Konzeptübersicht im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Die Maßnahmen von Delivery Hero zur Identifizierung, Überwachung, Vermeidung und Minderung nachteiliger Auswirkungen auf die Fahrer konzentrieren sich auf die Bereiche Technologie, Schulung, angemessene Entlohnung und Governance. Hierbei macht sich das Unternehmen seine globale Reichweite sowie seine lokale Markenpräsenz zunutze.

Initiativen für Gesundheitsschutz und Sicherheit Präventionstechnologie

Das Telematik-Tool zur Fahrersicherheit (Rider Safety Telematics Tool) ist ein zentraler Bestandteil der präventiven Sicherheitsstrategie von Delivery Hero. Diese freiwillige, Smartphone-basierte Technologie liefert den Fahrern einen personalisierten „Safety Score“ sowie Echtzeit-Feedback zu ihrem Fahrverhalten, etwa in Bezug auf Geschwindigkeit, Beschleunigung und Bremsvorgänge. Dies unterstützt sie dabei, sich ein sicheres Fahrverhalten anzueignen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse ermöglichen es unseren Marken, gezielte Sicherheitsmaßnahmen zu entwickeln und die Unfallerkennung zu verbessern. Im Juli 2025 nutzen über 200.000 Fahrer markenübergreifend bei fünf großen Marken, darunter foodora, foodpanda, Glovo, HungerStation und talabat, dieses Tool.

Sicherheitstraining

Ergänzend zu technologischen Lösungen fördern die Marken von Delivery Hero aktiv die Sicherheit und das allgemeine Wohlergehen der Fahrer durch globale Aufklärungskampagnen und strukturierte Unterstützungsprogramme. Dazu zählen Sicherheitstrainings, Veranstaltungen zur Verkehrssicherheit sowie fortlaufende Schulungen zur Unfallprävention. Häufigkeit, Umfang und Verbindlichkeit dieser Initiativen werden auf Ebene der lokalen Marken festgelegt und gesteuert,

um den regionalen betrieblichen Anforderungen zu entsprechen. In einzelnen Regionen besteht eine Infrastruktur für Fahrerschulungen in Form von Experience Centers oder Hero Academies. Diese decken entweder den gesamten Tätigkeitszyklus der Fahrer ab – einschließlich Onboarding, Ausrüstungsmanagement, der persönlichen Klärung von Anliegen vor Ort, Lagermöglichkeiten und allgemeiner betrieblicher Schulungen – oder sie bieten gezielte Unterstützung durch spezialisierte Sicherheitstrainings, die häufig in Zusammenarbeit mit externen Fahrschulen durchgeführt werden. Ergänzend zu diesen Maßnahmen führen die Marken eigene Initiativen durch, wie beispielsweise die SOS-Helpline von talabat, die Fahrern bei Unfällen sofortige Unterstützung bietet.

Partnerschaften für Sicherheit

Woowa beschaffte über 35.000 (Sicherheits-)Artikel für den Lieferbetrieb – einschließlich Winterbekleidung, Kühlartikeln für den Sommer und Regenbekleidung – um die Fahrer zu unterstützen. Zudem investierte das Unternehmen in die „Delivery Service Mutual Aid Cooperative“, um den Fahrern Versicherungsschutz zu vergünstigten Konditionen im Vergleich zum privaten Markt anzubieten.

Unterstützung für das Wohlergehen

In Regionen mit extremen klimatischen Bedingungen, wie dem Nahen Osten und Nordafrika (MENA), fördern wir das Wohlergehen der Fahrer durch zusätzliche Maßnahmen. So bauen wir beispielsweise das Netz an Rastplätzen aus und organisieren Sicherheitsinitiativen für die Sommermonate in Märkten wie den Vereinigten Arabischen Emiraten, Bahrain, Katar und Ägypten. Bestandteil dieser Initiativen ist die Ausgabe von Kühlelementen, Schutzausrüstung und weiteren Leistungen zur Förderung des Wohlergehens, mit dem Ziel, die Hitzebelastung zu mindern.

Faire Vergütung (Angemessene Entlohnung)

Delivery Hero fördert eine faire und angemessene Entlohnung durch transparente, technologiegestützte Mechanismen, die fest in die eigene Plattform integriert sind. Transparente Algorithmen zeigen den Fahrern den erwarteten Verdienst pro Auftrag an, bevor sie diesen annehmen. Dies ermöglicht es ihnen, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Dynamische Vergütungs- und Preismodelle passen die Entlohnung auf Basis von Parametern wie Dynamische Vergütungs- und Preismodelle passen die Entlohnung auf Basis von Parametern wie Entfernung, Angebot und Nachfrage, Tageszeit sowie lokalen Marktbedingungen an. Dies gewährleistet, dass den operativen Gegebenheiten unmittelbar Rechnung getragen wird. In entsprechenden Märkten bietet die Plattform flexible Optionen für prozentuale oder feste Trinkgelder an, wodurch die Verbraucher und Endnutzer direkt zum Verdienst der Fahrer beitragen können.

Über die direkte Vergütung hinaus nutzen die Marken von Delivery Hero ihre Skaleneffekte, um Fahrern über zentrale Partnerschaften den Zugang zu erschwinglichen, und in einigen Fällen kostenfreien, Produkten und Dienstleistungen zu ermöglichen. Diese Partnerschaften tragen zur Senkung der Betriebskosten bei, unter anderem in den Bereichen Kraftstoff, Fahrzeugwartung, Sicherheitsausrüstung und Weiterqualifizierungsangebote.

Die Wirksamkeit der fahrerbezogenen Maßnahmen soll durch einen zweigleisigen Ansatz unterstützt werden: Das Compliance-Team führt die Aufsicht über das Speak Up-Portal hinsichtlich potenzieller Compliance-Vorfälle oder - Verstöße, während die Logistik- und Nachhaltigkeitsteams die Einhaltung der Sicherheitsstandards der Fahrer überwachen. Die Unfalldaten der Fahrer werden lokal erfasst und in einem

zentralen Dashboard konsolidiert, um unsere Leistung im Abgleich mit den gesetzten Zielen zu verfolgen. Weitere Informationen zur Erfassung und Methodik der Unfalldaten von Fahrern finden Sie im Abschnitt „Ziele und Fortschritte“.

Zudem betreibt Delivery Hero ein sicheres und anonymes Speak Up-Portal (Hinweisgebersystem), über das Bedenken oder potenzielle Compliance-Verstöße gemeldet werden können. Eingehende Meldungen werden in einem strukturierten und transparenten Prozess nachverfolgt, untersucht und gelöst. Dies stärkt die Rechenschaftspflicht und fördert die kontinuierliche Verbesserung im gesamten Unternehmen.

Ziele und Fortschritte

Delivery Hero hat sich zum Ziel gesetzt, die Unfallrate der Fahrer zu senken. Als Messgröße dient die prozentuale Reduzierung der gemeldeten Fahrer-Unfallrate (definiert als gemeldete Gesamtanzahl der Unfälle pro eine Million eigener Lieferungen). Es werden alle gemeldeten Unfälle erfasst, an denen Fahrer während ihrer aktiven Auslieferungstätigkeit (einschließlich der Anfahrt, der Ausführung oder der Rückkehr von einer Lieferung) in allen einbezogenen Märkten und Marken beteiligt sind. Eine Ausnahme gilt für Woowa, wo aufgrund lokaler gesetzlicher Vorschriften nur Unfälle berücksichtigt werden, die von den örtlichen Behörden bestätigt wurden und zu einer Abwesenheit von mindestens drei Tagen führen. „Eigene Lieferungen“ sind definiert als Lieferungen, die von Fahrern im Delivery Hero-Ökosystem unter verschiedenen Beschäftigungsmodellen (z. B. Angestellte, Freelancer, 3PL) durchgeführt werden – ausgenommen sind Marketplace-Lieferungen, die durch Restaurants abgewickelt werden. Die Daten zu gemeldeten Unfällen von Fahrern werden lokal über Meldekanäle mit unterschiedlichem Reifegrad erhoben, die von monatlichen Umfragen unter den Fahrern bis hin zu Incident-Management-Systemen mit zweistufiger

Validierung und Telematik zur weiteren Verifizierung reichen. Die Datenerhebungsprozesse befinden sich noch im Aufbau, was zu einer erheblichen Volatilität bei den gemeldeten Unfällen führt.

Im Jahr 2025 wurde eine Unfallrate von ca. 49,1 gemeldeten Unfällen pro 1 Million eigener Lieferungen erreicht. Damit wurde das soziale ESG-Ziel übertroffen, indem eine Reduzierung von ca. 17,9% im Vergleich zum Basiswert⁵ des Ziels erzielt wurde.

Ziel	Description	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Reduzierung der Unfallrate von Fahrern	% Reduzierung der gemeldeten Unfallrate von Fahrern (Gesamtzahl der gemeldeten Unfälle pro 1 Mio. eigener Lieferungen)	-4%	-17,9%

Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Strategie und Ansatz

Strategie

Delivery Hero fördert die Achtung der Menschenrechte sowohl unternehmensintern als auch extern. Alle externen Lieferanten sind verpflichtet, den Verhaltenskodex für Geschäftspartner (TPCoC) anzuerkennen und einzuhalten. Während die meisten indirekten Lieferanten über ein standardisiertes Verfahren im Ariba-System angebunden werden, folgen direkte Lieferanten in der Regel lokalen Onboarding-Prozessen. Der TPCoC definiert die Erwartungen von Delivery Hero in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsstandards sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit. Dies beinhaltet auch das ausdrückliche Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Wir sind uns der Gefahr von Zwangs- und Kinderarbeit bewusst und richten unsere Strategie an diesen potenziellen Auswirkungen aus, um proaktiv auf eine Prävention und Minderung dieser Risiken hinzuarbeiten. Wir wollen das Risiko

negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte, die den Ruf des Unternehmens und dessen Geschäftsbetrieb schädigen könnten, reduzieren, indem wir die Einhaltung dieser Standards in der Wertschöpfungskette anstreben. Die Bewertung von Lieferanten durch Delivery Hero erfolgt neben wirtschaftlichen Kriterien auch unter Berücksichtigung der Einhaltung von Compliance-Anforderungen.

Konzepte

Delivery Hero ist im Hinblick auf Kinder- und Zwangsarbeit öffentliche Selbstverpflichtungen eingegangen, die im übergeordneten Konzept für Menschenrechte sowie im Verhaltenskodex für Geschäftspartner (TPCoC) verbindlich festgeschrieben sind. Das Konzept für Menschenrechte legt die Selbstverpflichtungen und Verantwortlichkeiten der gesamten Delivery-Hero-Gruppe, einschließlich aller unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften sowie der verbundenen Unternehmen, in Bezug auf die Förderung und den Schutz der Menschenrechte fest.

Kinderarbeit: Delivery Hero untersagt die Einstellung von Minderjährigen oder Personen, die das jeweils geltende gesetzliche Mindestalter für eine Beschäftigung unterschreiten. Für zugelassene jüngere Arbeitskräfte (wie Praktikanten oder Auszubildende) sind Tätigkeiten, die deren Gesundheit oder Sicherheit gefährden oder die schulische bzw. berufliche Ausbildung beeinträchtigen, streng verboten. Dabei ist die Einhaltung aller geltenden Gesetze zwingend erforderlich.

Zwangsarbeit: Delivery Hero verfolgt eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Zwangsarbeit und Menschenhandel. Dadurch soll sichergestellt werden, dass jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft sowie Menschenhandel in der eigenen Geschäftstätigkeit konsequent ausgeschlossen ist.

Weitere Informationen zu den oben genannten Konzepten sind der Richtliniendatenbank im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Delivery Hero hat eine Vorgehensweise etabliert, um Risiken zu minimieren und bei potenziellen Vorfällen im Zusammenhang mit Zwangs- und Kinderarbeit Abhilfemaßnahmen zu ergreifen:

Ermittlung und Meldung:

- Das **Speak Up-Portal** sowie die Compliance-E-Mail-Adresse (compliance@deliveryhero.com) stehen internen und externen Interessenträgern zur Verfügung, um vertraulich Bedenken zu äußern oder Verstöße zu melden, mit der Option, anonym zu bleiben.
- Das Compliance-Team prüft und untersucht eingehende Meldungen und leitet bei fundierten Bedenken die erforderlichen Folgemaßnahmen ein.

Überwachung:

- Ein Screening vor dem Onboarding prüft indirekte Lieferanten in integrierten Märkten auf potenzielle Risiken in den Bereichen Menschenrechte und Ethik, wie etwa moderne Sklaverei und faire Arbeitspraktiken über das Ariba System.
- Mithilfe von Risikofragebögen werden die Compliance-Vorkehrungen von Hochrisiko-Lieferanten bewertet und Schwachstellen identifiziert.
- Menschenrechtsklauseln in unseren Verträgen mit allen externen Geschäftspartnern legen Erwartungen in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, Arbeitszeiten sowie das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit fest.

⁵ Der Basiswert für das Ziel 2025 unterscheidet sich vom endgültigen Jahresabschlusswert 2024, da bei der Erstellung des KPI die folgenden Parameter festgelegt wurden:

- Yemek und Hungerstation sind aufgrund der mangelnden Reife ihrer Datenerhebungsprozesse vom Anwendungsbereich ausgeschlossen.
- Für Woowa wurde der Basiswert aufgrund von Zeitverzögerungen im behördlichen Datenerhebungsprozess auf die Daten der Quartale 1 bis 3 des Jahres 2024 festgelegt.
- Für talabat wurde der Basiswert aufgrund der Migration des Incident-Management-Systems im vierten Quartal 2024 auf die Daten der Quartale 1 bis 3 des Jahres 2024 festgelegt.

Im Jahr 2025 gab es eine wesentliche Anpassung des Basiswerts: Für Glovo wurde der Basiswert auf das erste Quartal 2025 angepasst, da die Migration der Glovo-Fahrer auf die Fahrer-App von Delivery Hero die Vergleichbarkeit der gemeldeten Unfälle beeinflusste. Alle vorgenannten Basiswert-Parameter sowie die Anpassung wurden vom Aufsichtsrat genehmigt.

Abhilfe und Folgen:

- Wird eine potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzung festgestellt, wirkt Delivery Hero auf den betreffenden Geschäftspartner ein, damit dieser Korrekturmaßnahmen umsetzt.
- Ist keine Abhilfe möglich oder wird die Zusammenarbeit verweigert, behält sich Delivery Hero das Recht vor, Verträge bei Verstößen auszusetzen oder zu beenden.
- Menschenrechtsverletzungen durch Drittanbieter führen zu sofortigen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Vermeidung und Minderung:

- Unsere Erwartungen an die Einhaltung der Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte sind fest in allen externen Lieferantenverträgen verankert und werden durch den Verhaltenskodex für Geschäftspartner (TPCoC) bekräftigt.
- Alle externen Lieferanten sind verpflichtet, die Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte anzuerkennen und einzuhalten. Während indirekte Lieferanten dies systematisch über das Ariba-System bestätigen, folgen direkte Lieferanten lokalen Onboarding-Verfahren.
- Gegenüber Lieferanten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, behält sich Delivery Hero das Recht vor, Verträge auszusetzen oder zu beenden.

Ziele und Fortschritte

Im Einklang mit den grundlegenden Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte verfolgt Delivery Hero eine strikte Null-Toleranz-Haltung gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit. Wir nutzen unser anonymes Speak Up-Portal, um Vorfälle von Kinder- und Zwangsarbeit sowohl in unserer eigenen Geschäftstätigkeit als auch in der gesamten Wertschöpfungskette zu überwachen.

Ziel	Beschreibung	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Vorfälle von Kinder- und Zwangsarbeit	Bestätigte Vorfälle von Kinder- und Zwangsarbeit	0	0

Betroffene Gemeinschaften

Kontext

Für Delivery Hero stellt die Bewältigung der globalen Ernährungsunsicherheit einen strategischen Schwerpunkt dar. Wir sind uns bewusst, dass die Verringerung von Lebensmittelverlusten und die Verbesserung des Zugangs zu Nahrungsmitteln zentrale Verantwortlichkeiten sind, die unmittelbar mit unserem operativen Handlungsspielraum verknüpft sind. Unsere Initiativen zu Lebensmittelspenden werden durch unsere Geschäftstätigkeit unterstützt und unterstreichen unsere Fokussierung auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen haben wir Partnerschaften mit über 500 Nichtregierungsorganisationen (NGO) und gemeinnützigen Einrichtungen geschlossen. Im Rahmen dieser Kooperationen nutzen wir primär unsere Ressourcen und Kernkompetenzen als Technologieplattform, um Verbraucher und NGO zusammenzubringen. Dies geschieht, indem wir Geldspenden von Endverbrauchern auf unserer Plattform sowie von externen Unternehmen an NGO ermöglichen. Darüber hinaus unterstützen wir die Arbeit von NGO sowohl durch die Bereitstellung von Dienstleistungen (z. B. Logistik) als auch durch die Weiterleitung von Warenüberschüssen aus unseren Dmarts. Auf diese Weise tragen wir im Rahmen unserer Reichweite zu den globalen Bemühungen bei, Ernährungsungleichheit und Lebensmittelverschwendung zu reduzieren.

Strategie und Ansatz

Strategie

Die Geschäftsstrategie von Delivery Hero trägt den wesentlichen Auswirkungen von Ernährungsunsicherheit und Lebensmittelverschwendung Rechnung, indem sie unser sogenanntes Programm für Mahlzeitenspenden (Meal Donation Program) in unser plattformbasiertes Geschäftsmodell integriert. Da unsere Geschäftstätigkeit naturgemäß mit diesen Themen verknüpft ist, haben wir unseren strategischen Rahmen so angepasst, dass die Umverteilung von Lebensmitteln ein normaler Bestandteil unserer Logistikabläufe ist. Das Programm nutzt unser Netzwerk aus Verbrauchern, Partnerrestaurants, Fahrern und NGO, um positive soziale (Bekämpfung von Ernährungsunsicherheit) und umweltbezogene (Minimierung von Lebensmittelabfällen) Ergebnisse zu erzielen. Indem wir diese Auswirkungen als integralen Bestandteil unseres Geschäftsmodells und nicht als bloßes Randthema begreifen, entsteht durch diese Strategie ein gemeinsamer ökonomischer und nichtfinanzieller Mehrwert. Dies trägt insbesondere dazu bei, das Vertrauen der Interessenträger zu festigen und die Beziehungen zu den Gemeinschaften zu stärken.

Diese strategische Ausrichtung ergibt sich direkt aus unserer Stellung innerhalb der Wertschöpfungskette für Lebensmittel. Dementsprechend sind die Bekämpfung von Hunger und die Vermeidung von Lebensmittelverschwendung untrennbar mit unserer langfristigen Strategie verbunden, die ein erstklassiges Kundenerlebnis mit unternehmerischer Verantwortung verbindet. Dies setzt eine systematische Verankerung dieser sozialen und umweltbezogenen Aspekte in unsere Plattform sowie in unsere Logistikinfrastruktur voraus. Da Lebensmittelabfälle zudem ein wesentlicher Treiber von Treibhausgasemissionen (THG) sind, stellt ihre Minimierung durch unser Spendenprogramm eine strategische Komponente unserer umfassenderen Nachhaltigkeitsziele dar.

Unser Programm konzentriert sich primär darauf, Spenden an Tafeln und andere NGO zu ermöglichen, wobei die folgenden Hauptquellen genutzt werden:

- Nutzerspenden: Diese bestehen ausschließlich aus Geldspenden von Verbrauchern und Endnutzern über unsere Apps oder andere externe Plattformen mittels unserer externen „Tech-for-Good“-Lösungen. Damit erhalten Millionen von Nutzern die Möglichkeit, angeschlossene NGO direkt im Kampf gegen Ernährungsunsicherheit zu unterstützen. Während diese Spenden keine direkten Spenden von DH an NGO darstellen, ermöglichen wir das Fundraising durch unsere Kernkompetenzen als führender Plattformanbieter.
- Unternehmensspenden: Vorangetrieben von Delivery Hero und seinen Tochtergesellschaften, umfassen diese:
 - Sachleistungen in Form von Dienstleistungen für NGO auf kostenfreier Basis (z. B. Logistikdienstleistungen),
 - Sachspenden in Form von Produkten aus Dmarts zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung,
 - und Geldbeiträge von Delivery Hero und seinen Tochtergesellschaften zur Finanzierung von Partner-NGO.

Konzepte

Delivery Hero verfügt über ein verbindliches Konzept zu Spenden und Sponsoring (Donations and Sponsoring Policy), das alle spendenbezogenen Aktivitäten der Gruppe regelt. Gemäß des Konzepts müssen alle Geld- und Sachspenden der Gruppe transparent und unter Einhaltung der geltenden Vorschriften zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung erfolgen. Dieses Konzept wird durch Leitfäden zum Programm für Mahlzeitenspenden ergänzt, der die operative Strategie sowie die Messung der Leistungskennzahlen (KPIs) konkretisiert.

Unser Spendenkonzept enthält eine vorab genehmigte Liste anerkannter humanitärer Partnerorganisationen, darunter das **🇺🇳 Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen** (WFP), Ärzte ohne Grenzen (MSF), Direct Relief, das International Rescue Committee (IRC) und Save the Children. Weitere Informationen sind der Konzeptübersicht im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Delivery Hero verfolgt einen vielschichtigen Ansatz zur Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit in seinen globalen Märkten. Im Rahmen unseres Programms für Mahlzeitenspenden nutzen wir unsere Plattformtechnologie sowie unser Netzwerk lokaler Partner, um durch Geld- und Sachspenden sowie die Bereitstellung von Dienstleistungen, die es Verbrauchern ermöglichen, direkt an NGO zu spenden, zur Erreichung unserer sozialen und umweltbezogenen Ziele beizutragen.

Nutzerspenden

Verbraucher und Endnutzer können durch integrierte Partnerschaften mit NGO direkt in der App spenden, beispielsweise über eingebundene Microsites oder optionale „Aufrundungsspenden“ beim Bezahlvorgang. Marken von Delivery Hero arbeiten mit der ShareTheMeal-Initiative des Welternährungsprogramms (WFP) oder dem Global FoodBanking Network (GFN) zusammen; dies ermöglicht es Verbrauchern und Endnutzern, Mahlzeiten mit Bedürftigen per Fingertipp zu teilen.

Obwohl Delivery Hero nicht direkt spendet, stellt das Unternehmen die technologische Basis, die Zahlungsinfrastruktur und die Marketingunterstützung bereit, die jeweils auf die spezifischen Bedürfnisse der lokalen Märkte und der Partner-NGO zugeschnitten sind. Durch den Einsatz unserer technologischen Kernkapazitäten fördern wir dieses Spendenengagement und leisten so einen Beitrag zu positiven sozialen Auswirkungen. In einigen Märkten, wie etwa über talabat, sind die Partnerorganisationen als Lieferanten auf der Plattform registriert. Dies ermöglicht den direkten Abruf der Spendendaten aus den Bestelldatenbanken und somit eine höhere Genauigkeit.

Worldcoo, das 2023 von Delivery Hero übernommen wurde, ist eine Technologieplattform, die Mikrospenden ermöglicht, indem sie Unternehmen und digitale Plattformen mit NGO und sozialen Projekten vernetzt. Durch Lösungen wie

„Aufrundungs“-Spenden beim Checkout mobilisiert Worldcoo kleine Beiträge in großem Umfang. Neben der Unterstützung der eigenen Spendenprogramme von Delivery Hero ermöglicht es die Plattform auch externen Unternehmen außerhalb des DH-Netzwerks, Mikrospenden-Lösungen zu integrieren, und trägt so zu den umfassenderen Mahlzeitenspenden- und Social-Impact-Initiativen von Delivery Hero bei.

Unternehmensspenden (Geldspenden)

Die meisten Marken unserer Gruppe stellen finanzielle Mittel bereit, um NGO und soziale Organisationen in ihren jeweiligen Märkten zu unterstützen. Diese Beiträge unterstreichen das Engagement der Gruppe für die Bekämpfung von Hunger und die Förderung des sozialen Fortschritts.

Unternehmensspenden (Sachspenden)

In ausgewählten Märkten nutzen wir technologische Lösungen, um Verfallsdaten in Echtzeit zu prognostizieren und Produkte noch vor Ablauf der Haltbarkeit aus der Verkaufskette zu nehmen. Sobald diese Artikel aus dem Warenbestand ausgebucht werden, erfolgt automatisch eine Benachrichtigung in Echtzeit an die bevorzugte, im Umkreis des Dmart-Standorts ansässige gemeinnützige Organisation (NGO). Dieser Prozess erleichtert die Abholung der Produkte und fördert unser Ziel Lebensmittelabfälle vollständig zu vermeiden (Zero Food Waste). Der gezielte Einsatz dieser Sachspenden ermöglicht es uns, unsere Nachhaltigkeitsziele voranzutreiben und gleichzeitig die operative Effizienz zu erhöhen. So wandelte beispielsweise PedidosYa im Jahr 2025 potenzielle Lebensmittelabfälle in über eine Million Mahlzeiten um, was un-mittelbar Gemeinschaften zugutekam, die von Ernährungsunsicherheit betroffen sind.

Zentrale Programme und Partnerschaften

Wir wollen unsere Maßnahmen über Partnerschaften innerhalb unseres globalen Netzwerks vorantreiben. Diese Kooperationen sind darauf ausgerichtet, den Umfang unserer gesellschaftlichen Beiträge zu vergrößern und die Aktivitäten zur Rettung von Lebensmitteln zu stärken. Unsere Strategie

umfasst mehrere Ansätze zur Bekämpfung von Ernährungsunsicherheit: Dazu zählen die Reduzierung von Lebensmittelverschwendung, der Ausbau von Programmen zur Lebensmittelrettung sowie die Zusammenarbeit mit den örtlichen Tafeln und gemeinnützigen Organisationen zur Umverteilung überschüssiger Lebensmittel, bevor diese weggeworfen werden.

- PedidosYa (Lateinamerika) arbeitet mit dem Global Food-Banking Network (GFN) zusammen und unterstützt über 30 Tafeln in der gesamten Region.
- foodpanda (Asien) unterhält Partnerschaften mit Organisationen wie Scholars of Sustenance auf den Philippinen und der Foodlink Foundation in Hongkong.

Technologiebasierte Lösungen

Technologie spielt eine Schlüsselrolle in der Strategie von Delivery Hero zur Rettung von Lebensmitteln. Sie unterstützt uns dabei, Lebensmittelabfälle zu überwachen, vorherzusagen und zu vermeiden, noch bevor sie entstehen.

- PedidosYa hat 2025 ein Echtzeit-Trackingsystem für Lebensmittelspenden eingeführt, das die Koordinierung mit den Tafeln erleichtert.
- Nachdem die PedidosYa Dmarts im Jahr 2024 als erste Supermarktkette in Lateinamerika das Ziel minimaler Lebensmittelabfälle erreicht hatten, wird dieses Modell 2025 durch strukturierte Spendenprozesse und digitale Rückverfolgungssysteme weiter gestärkt und ausgebaut.
- Glovo nutzt die firmeneigene Plattform Glovo Access, die die Logistik auf der „letzten Meile“ für gespendete Güter des täglichen Bedarfs unterstützt.
- Die Unternehmen unserer Gruppe nutzen Prognose-Tools, um Einkaufsentscheidungen zu optimieren und Überbestände zu reduzieren.

Soforthilfe in Krisenfällen

Wir haben einen formellen Rahmen für die Soforthilfe in Krisenfällen (Emergency Response Framework) eingerichtet, der unser Handeln in humanitären Krisen leitet. Dieser Rahmen ermöglicht die schnelle Mobilisierung von Personal, Technologie und dem Dmart-Netzwerk, um lebensnotwendige Güter bereitzustellen und Spenden über die Plattformen von Delivery Hero zu ermöglichen. Er greift bei definierten Krisenfällen, wie etwa Naturkatastrophen, bewaffneten Konflikten oder Vorfällen mit Gefährdung der öffentlichen Sicherheit.

Überwachung der Wirksamkeit von Spenden

Wir überprüfen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen vierteljährlich. Hierbei legen wir Zielvorgaben sowie technologiegestützte Prozesse fest, um messbare gesellschaftliche Auswirkungen und Transparenz gegenüber internen Überwachungsorganen zu ermöglichen. Die Nachverfolgung der Ergebnisse erfolgt über den Global Meals Donation Tracker von Delivery Hero, ein zentrales System, das die Daten aller Unternehmen der Gruppe sowie sämtlicher Spendenkanäle zusammenführt.

Über die quantitative Überwachung hinaus stehen die Unternehmen in regelmäßigem Austausch mit ihren Partnerorganisationen. Dies dient dazu, die ordnungsgemäße Verteilung der Spenden zu verifizieren und qualitative Erfahrungsberichte einzuholen, die uns dabei helfen, die gesellschaftlichen Auswirkungen der Initiativen von Delivery Hero zu bewerten.

Geplante Änderungen und neue Initiativen

Die künftige Weiterentwicklung des Programms für Mahlzeitenspenden konzentriert sich vorrangig auf Verbesserungen der Datenintegrität, die Automatisierung der Nachverfolgung sowie die Ausweitung der Wirkungsmessung. Wir haben Maßnahmen geplant, die uns dabei helfen sollen, mittel- und langfristig zwei wesentliche Ziele zu erreichen:

- Mittelfristiges Ziel: Bis 2026 werden wir einen standardisierten globalen Prozess einführen, um alle Unternehmensspenden nach ihrer Herkunft zu klassifizieren. Dabei wird strikt zwischen Geldspenden und Lebensmittel-Spenden unterschieden. Dies wird die Rückverfolgbarkeit verbessern, eine präzisere Berichterstattung ermöglichen und eine einheitliche Vorgehensweise bei den Unternehmen der Gruppe sicherstellen.
- Langfristiges Ziel: Wir prüfen Möglichkeiten zur weiteren Automatisierung der Spenden-Erfolgskontrolle über ein zentrales Dashboard. Langfristig streben wir an, zusätzliche Kennzahlen, wie beispielsweise die Anzahl der erreichten Gemeinschaften, in die umfassenden Berichterstattungssysteme von Delivery Hero zu integrieren.

Ziele und Fortschritte

Zur Messung der Auswirkungen des Spendenprogramms rechnet Delivery Hero alle Spenden, sowohl Unternehmensspenden als auch Nutzerspenden, in eine einheitliche Kennzahl namens Mahlzeitenspende⁶ um. Der Fortschritt wird anhand des Ziels der weltweit gespendeten Mahlzeiten gemessen. Die jährlichen Zielvorgaben werden im vierten Quartal des Vorjahres auf Grundlage des prognostizierten Bestellwachstums und der erwarteten Lebensmittelverluste festgelegt.

⁶ Aufgrund fehlender branchenüblicher Benchmarks bleibt die Umrechnung von Geld- und Sachspenden in Mahlzeitenspenden eine interne Berechnung und stellt keine öffentlich etablierte Kennzahl dar. Daher verwenden wir für etwa 90% unserer Mahlzeitenspenden Hilfsrechnungsfaktoren von 15 Mahlzeiten pro Euro oder 342 Gramm an gespendeten oder vermittelten Produkten pro Mahlzeit. Diese Faktoren orientieren sich an den vom Global FoodBanking Network (GFN) veröffentlichten Umrechnungsfaktoren auf Basis von Daten aus dem Jahr 2020 sowie deren unternehmensspezifischen einheitenspezifischen Kostensätzen. Für die Umrechnung der verbleibenden Spenden verwenden wir verschiedene Faktoren, die von den jeweils empfangenden NGO vorgeschlagen werden.

Kennzahl	Beschreibung	Ergebnis 2025
Mahlzeiten-spenden	Quelle: Unternehmensspenden ¹	20 Mio.
	Quelle: Nutzerspenden der DH-Marken	4 Mio.
	Quelle: Worldcoo-Nutzerspenden	43 Mio.

¹ Etwa 12% dieser Spenden bestehen aus Logistikdienstleistungen, während die verbleibenden 88% Geld- und Sachspenden sind.

Ziel	Beschreibung	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Mahlzeiten-spenden	Gesamtzahl der in Mahlzeitenspenden umgerechneten Unternehmens- und Nutzerspenden	111 Mio.	67 Mio.

Verbraucher und Endnutzer

Datenschutz

Kontext

Für Delivery Hero als Betreiber einer globalen digitalen Plattform ist Datenschutz mehr als eine Compliance-Anforderung: Er ist eine grundlegende Verantwortung und eine zentrale Voraussetzung für unser Geschäft. Datenschutz stellt sicher, dass wir die personenbezogenen Daten der Nutzer unserer Technologie achten und schützen, ganz gleich, ob es sich um Verbraucher, Unternehmen oder andere Interessenträger handelt. Diese wesentlichen Auswirkungen ergeben sich für Delivery Hero primär aus der unmittelbaren Geschäftstätigkeit seiner digitalen Plattform. Wir binden unsere Verbraucher und Endnutzer durch Datenschutzerklärungen, eigene Support-Kanäle und entsprechende Tools ein.

Strategie und Ansatz

Strategie

Unsere Geschäftstätigkeit erfordert, dass erhebliche Mengen personenbezogener Daten, insbesondere präzise Standortdaten, Zahlungsinformationen sowie Verhaltenspräferenzen erhoben werden, um die Lieferungen abwickeln zu können. Das Potenzial für Datenschutzverletzungen ergibt sich dabei

unmittelbar aus unserem Platform-to-Consumer-Geschäftsmodell. Unsere Strategie adressiert potentielle negative Auswirkungen und Risiken, indem ein Mindestmaß an Daten gespeichert wird, Datenschutzinitiativen durch die Unternehmensführung überwacht werden, eine lokale Kommunikation stattfindet und dadurch das Vertrauen der Verbraucher fokussiert wird. So mindern wir Reputationsrisiken und stärken die Loyalität unserer Nutzer.

Wir betrachten Kunden als wichtige externe Stakeholder. Unser Engagement mit ihnen beginnt damit, Informationen über den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten bereitzustellen. Die erste Ebene des Engagements mit unseren Kunden ist die Datenschutzerklärung, die ihnen bereits bei der Registrierung zum Lesen zur Verfügung gestellt wird. Die zweite Ebene des Engagements erfolgt über unsere Kundenservice-Kanäle sowie einen speziellen Kanal für Datenschutzfragen, der von örtlichen Datenschutzexperten betreut wird. Die Kunden können ihre Rechte gemäß der DSGVO und anderen geltenden Gesetzen ihrer jeweiligen Rechtsordnung ausüben. Einige Anwendungen von Delivery Hero bieten zudem eine Self-Service-Option an, mit der Nutzer ihre Daten direkt in der App per Klick löschen können. In der EU haben Kunden darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Daten in einem maschinenlesbaren Format herunterzuladen.

Die örtlichen Aufsichtsbehörden sind ebenfalls wichtige externe Interessenträger, mit denen wir in Datenschutzfragen zusammenarbeiten. Diese Behörden überwachen die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und führen Prüfungen und Bewertungen durch, sofern ein potenzielles Risiko für die Rechte und Freiheiten der Kunden besteht. Wir melden Datenschutzverletzungen, die ein Risiko für Einzelpersonen darstellen könnten, sowie bei Verarbeitungstätigkeiten mit hohem Risiko. Auch wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, sehen wir darin einen wesentlichen Teil des Schutzes potenziell betroffener Kunden.

Konzepte

Obwohl kein eigenständiges Konzept eingeführt wurde, bilden die nachfolgenden Dokumente den Rahmen für unser globales Datenschutzmanagement und dienen als Orientierungshilfe. Unsere Datenschutzerklärung für Verbraucher (Consumer Privacy Statement) gilt für alle Rechtsordnungen, in denen wir geschäftlich tätig sind, und ist auf jeder Plattform einsehbar. Darin wird festgelegt, welche personenbezogenen Daten die Delivery-Hero-Gruppe verarbeitet, zu welchem Zweck dies geschieht, wer diese Daten erhalten kann und wie unsere Kunden und Nutzer ihre gesetzlichen Rechte ausüben können. Die Datenschutzerklärung berücksichtigt die Anforderungen der DSGVO in der EU sowie die geltenden Datenschutzbestimmungen in den Regionen, in denen Tochtergesellschaften der Delivery-Hero-Gruppe ansässig sind.

Der Reaktionsplan für Datenschutzverletzungen (Data Breach Response Plan) ist für alle Unternehmen der Delivery-Hero-Gruppe verbindlich. Darin wird das Standardverfahren für den Umgang mit Datenschutzverletzungen festgelegt, einschließlich der zugehörigen Aufgaben und Zuständigkeiten sowie der Methode zur Bewertung von Datenschutzrisiken bei diesen Vorfällen. Der Plan gilt für alle Nutzer unserer Technologieplattformen, einschließlich Verbraucher, Mitarbeiter und Fahrer. Delivery Hero respektiert das Recht der Verbraucher auf Entschädigung in begründeten Fällen, unabhängig davon, ob der Anspruch über interne Verfahren oder im Rahmen gerichtlicher Prozesse geltend gemacht wird.

Die Implementierung und die lokalen Anpassungen werden durch unser Programm zur Datenschutzbewertung (Privacy Assessment Program) überwacht und geprüft. Die festgelegten Grundsätze regeln die Durchführung dieser Bewertungen und definieren die Zusammenarbeit zwischen dem zentralen Team für Datenschutzbewertung (Central Privacy Assessment Team), den örtlichen Datenschutzkoordinatoren (Data Protection Coordinators, DPC), den regionalen Datenschutzmanagern (Data Protection Managers, DPM) und der örtlichen Geschäftsleitung. Das Programm dient als Rahmen für unsere Datenschutzbewertungen und die damit verbundenen Umsetzungsmaßnahmen.

Maßnahmen

Für das Management datenschutzbezogener Auswirkungen und Risiken haben wir ein zentrales Datenschutzteam (Central Data Protection Team) eingerichtet, das ein umfassendes Programm koordiniert. Unsere Maßnahmen konzentrieren sich dabei auf Governance, Transparenz für die Nutzer, Prozessoptimierungen und laufende Aufklärung.

Governance und Risikomanagement – Wir identifizieren und mindern Datenschutzrisiken proaktiv mithilfe formaler Prozesse:

- Datenschutz-Folgenabschätzungen (DSFA): Wir führen DSFA für Verarbeitungsvorgänge mit hohem Risiko⁷ durch, beispielsweise beim Einsatz neuer Technologien oder der Überwachung von Nutzern.
- Risikoregister: Das zentrale Data Protection Office Team (DPO-Team) führt ein Risikoregister, um potenzielle Vorfälle zu erfassen und zu kategorisieren. Wir priorisieren dabei Risiken mit erheblichen Auswirkungen, die unmittelbar in unsere Planung von Zielen und Schlüsselergebnissen sowie in unsere Strategien zur Risikominimierung einfließen.
- Berichterstattung an den Vorstand: Wir legen dem Vorstand einen detaillierten Jahresbericht zu Datenschutzthemen vor und erfassen vierteljährlich die rechtlichen Risiken aller Konzerngesellschaften.

Transparenz und Rechte der Nutzer – Wir verpflichten uns, Nutzern klare Informationen bereitzustellen und ihnen die Kontrolle über ihre Daten zu ermöglichen:

- Neue Datenschutzerklärungen: Im Jahr 2025 wurde eine neue, transparentere Datenschutzerklärung erarbeitet, die von unseren Unternehmen lokal angepasst wird, um alle aktuellen Verarbeitungstätigkeiten abzubilden. Wir streben den Abschluss für das Jahr 2026 an.

- Nutzerkontrollen: Nutzer erhalten über ein Einwilligungsbanner eine Wahlmöglichkeit bezüglich des Trackings und können die Löschung ihrer Daten mit nur einem Klick beantragen. Sie können ihre personenbezogenen Daten auch kostenlos herunterladen.
- Bewertung der Kommunikation: Wir untersuchen die Nutzererfahrung unter anderem durch Interviews mit Kunden und dem Kundenservice, um die Wirksamkeit unserer Kommunikationskanäle zu bewerten.

Umgang mit Datenschutzverletzungen und Reaktion auf Vorfälle – Wir setzen technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten und zur wirksamen Reaktion auf Vorfälle um:

- Reaktion auf Vorfälle: Derzeit führen wir in allen Unternehmen der Delivery-Hero-Gruppe einen Reaktionsplan für Datenschutzverletzungen (Data Breach Response Plan) ein, um eine einheitliche und wirksame Vorgehensweise bei potenziellen Vorfällen sicherzustellen. Wir streben den Abschluss für das Jahr 2026 an.
- Kontosicherheit: In unseren europäischen Märkten haben wir die Zwei-Faktor-Authentifizierung eingeführt und nutzen die E-Mail-Verifizierung zum Schutz der Kundenkonten vor unbefugtem Zugriff.

Schulung, Sensibilisierung und Partnermanagement – Wir arbeiten daran, das Bewusstsein für Datenschutz in der gesamten Delivery Hero-Gruppe fest zu verankern:

- Mitarbeiterschulungen: Wir führen ein aktualisiertes, konzernweit verpflichtendes Datenschutz-Schulungsmodul ein, das aktuelle Entwicklungen wie künstliche Intelligenz sowie neue regulatorische Anforderungen berücksichtigt. Damit wirken wir dem Risiko eines unsachgemäßen Umgangs mit Daten gezielt entgegen.
- Spezialisierte Leitlinien: Um den ordnungsgemäßen Umgang mit personenbezogenen Daten zu gewährleisten,

führen wir im gesamten Konzern ein Handbuch für den Kundenservice (Customer Care Handbook) sowie spezielle Leitlinien für Fahrer ein. Wir streben den Abschluss für das Jahr 2026 an.

- Partner- und Fahrermanagement: Zur Berücksichtigung neuer Logistikfunktionen und Datenverarbeitungstätigkeiten wurde eine neue Datenschutzerklärung für Fahrer (Rider Privacy Statement) ausgearbeitet. Zugleich wird das Management von Dritten gestärkt, indem in alle neuen Vereinbarungen mit Partnerrestaurants Regelungen zu Datenschutzverletzungen aufgenommen werden. Wir streben den Abschluss für das Jahr 2026 an.

Ziele

Die Festlegung klarer und messbarer Ziele für die Löschung von Kundendaten ist von wesentlicher Bedeutung, um die Einhaltung regulatorischer Anforderungen nachzuweisen und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten. Dadurch wird der Anspruch von einer bloßen Richtlinienvorgabe in eine messbare operative Praxis überführt. Auch wenn für dieses Thema bislang keine formellen Ziele festgelegt wurden, ist für den Prozess der Löschung von Kundendaten eine interne Vorgabe definiert, deren Umsetzung über die Ziele und Schlüsselergebnisse (Objectives and Key Results, OKR) des Data Protection Office festgelegt und überwacht wird. Ein Ziel besteht beispielsweise darin, einen Berichtsrahmen zur Erfassung und Meldung der wichtigsten Leistungsindikatoren (KPI), welcher auch alle Löschanträge von Kunden inkludiert, einzurichten. Bis Ende 2026 soll eine Vollständigkeit der Berichterstattung von 80% erreicht werden.

Durch vierteljährliche Abstimmungsgespräche stellt der General Counsel die Überwachung des Fortschritts sowie eine kontinuierliche strategische Ausrichtung sicher.

⁷ „Verarbeitungsvorgänge mit hohem Risiko“ sind im Einklang mit Art. 35 DSGVO definiert und umfassen umfangreiches Profiling oder automatisierte Entscheidungsfindungen, die umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten oder von Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten sowie die umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.

Kennzahlen

Zur Überwachung unserer Fortschritte und Leistungen im Datenschutz erfassen wir die Gesamtzahl der ermittelten Datenschutzverletzungen. Diese Kennzahl dient als übergeordneter Indikator für die Integrität und Vertraulichkeit unserer Informationssysteme. Geringfügige Vorfälle⁸ ohne reales Risiko sind davon ausgenommen.

Kennzahl	Ergebnis
Gesamtzahl der ermittelten Datenschutzverletzungen	10

Governance

Unternehmensführung

Kontext

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist grundlegend für das Vertrauen unserer Interessenträger und die Sicherung der langfristigen Resilienz von Delivery Hero. Unser Ansatz stützt sich auf zwei zentrale Säulen: die Förderung einer ethischen Unternehmenskultur sowie die Einhaltung von Informationssicherheitsstandards in unserer gesamten globalen Geschäftstätigkeit. Dieses Zusammenwirken von ethischer Unternehmensführung und digitalem Schutz ist entscheidend, um Risiken zu minimieren, hochsensible Daten in großem Umfang sicher zu verarbeiten und unseren weltweiten Compliance-Reifegrad zu stärken.

Ethische Unternehmenskultur und Integrität

Strategie und Ansatz

Strategie

Der Schwerpunkt unserer Strategie liegt auf dem wirksamen Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), um die Aufrechterhaltung einer Kultur hoher Integrität in unseren Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbereichen und bei Interessenträgern weltweit zu gewährleisten. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, unsere globalen Ethikstandards in allen Märkten lokal relevant auszugestalten, um das

Wohlergehen der Mitarbeiter sowie deren Vertrauen zu sichern. Die Bewältigung dieser Herausforderung eröffnet Verbesserungspotenziale: Durch umfassende Ethikschulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für potenzielles Fehlverhalten, mit dem Ziel, das Risiko von Rechtsverstößen und regulatorischen Verstößen zu minimieren und das Vertrauen unserer Interessenträger zu stärken. Um die Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie sicherzustellen, sind Compliance-Schulungen für die Geschäftsleitung als konzernweites ESG-Ziel definiert. Dieses Ziel ist an die Vergütung der Führungsebene gekoppelt und wird vom Aufsichtsrat überwacht.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) identifizieren wir mittels einer umfassenden doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA). Wir gleichen die Ergebnisse der DMA systematisch mit unserem integrierten Enterprise-Risk-Management-Rahmenwerk ab, um die Konsistenz sicherzustellen und Lücken aufzudecken. Dieses Rahmenwerk verzahnt Prozesse aus den Bereichen Compliance, Governance und Nachhaltigkeit.

Die Gesamtsteuerung der Risikoidentifikation und -bewertung liegt bei der Governance-, Risk- und Compliance-(GRC-)Funktion. Innerhalb dieser Struktur verantwortet die konzernweite Risikomanagementfunktion (Risk Assurance) die Richtlinie zum Risikomanagement, während das Compliance-Team als Risikoverantwortlicher für wesentliche Compliance-Themen agiert. Informationen zur Rolle und Expertise der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit finden Sie im Abschnitt „Grundlagen: Risikokultur, -strategie und -organisation“ des zusammengefassten Lageberichts. Der Vorstand verantwortet das CMS und prägt durch seine Vorbildfunktion („Tone at the Top“) eine Kultur, in der Compliance-Verstöße verhindert und nicht toleriert werden.

Der Aufsichtsrat überwacht die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, während der Prüfungsausschuss beauftragt ist, eine unabhängige Aufsichtsfunktion wahrzunehmen.

Delivery Hero will sicherstellen, dass seine Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die erforderlichen Fachkenntnisse für ihre Aufgaben verfügen und diese kontinuierlich erweitern. Insbesondere für den Prüfungsausschuss ist spezifische Sachkenntnis in Rechnungslegung, internen Kontrollsystemen, Risikomanagement sowie der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung unerlässlich. Diese Kompetenz sichern wir durch Pflichtschulungen für neue Aufsichtsratsmitglieder sowie jährliche Fortbildungen für den gesamten Aufsichtsrat und Vorstand zu den Themen Corporate Governance, GRC und Unternehmensführung.

Konzepte

Etablierte Konzepte bilden den Rahmen für unsere Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) bildet die Grundlage für Verhaltensstandards und leitet unser ethisches Handeln weltweit. Er gilt für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer, Führungskräfte sowie Vorstandsmitglieder der gesamten Delivery-Hero-Gruppe.

Der Verhaltenskodex verpflichtet all diese Gruppen dazu, im Einklang mit ethischen Grundsätzen, Integrität und geltendem Recht zu handeln. Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und darauf hinwirken, dass Compliance-Vorgaben nicht zugunsten des wirtschaftlichen Erfolgs vernachlässigt werden. Der Verhaltenskodex bekräftigt die Einhaltung der geltenden Gesetze durch Delivery Hero, verpflichtet das Unternehmen zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte (einschließlich einer Null-Toleranz-Haltung gegenüber moderner

⁸ Geringfügige Vorfälle sind Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten, bei denen eine Bewertung ergab, dass ein Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen unwahrscheinlich ist. Solche Vorfälle betreffen typischerweise eine begrenzte Datenmenge, geringe Auswirkungen auf die betroffenen Nutzer und/oder zeichnen sich durch eine unverzüglich eingedämmte Offenlegung aus.

Sklaverei und Kinderarbeit) und legt die Grundsätze zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts dar.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, eine verbindliche Bestätigung des Verhaltenskodex abzugeben.

Konzept zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

In dem Konzept zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Anti-Bribery & Anti-Corruption Policy, ABC-Richtlinie) wird die Null-Toleranz-Politik von Delivery Hero gegenüber Korruption und Bestechung festgelegt. Sie gilt für alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Auftragnehmer, Führungskräfte sowie die Mitglieder des Vorstands der Delivery Hero SE und sämtlicher Tochtergesellschaften.

Konzept für interne Untersuchungen

Unser Konzept für interne Untersuchungen (Internal Investigations Policy) gilt weltweit für alle Unternehmen und Geschäftstätigkeiten, auf die Delivery Hero einen tatsächlichen Einfluss ausübt. Sie orientiert sich an der EU-Hinweisgeberrichtlinie sowie am deutschen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG).

Weitere Informationen sind der Konzeptübersicht im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Im April 2025, hat Delivery Hero sechs Führungsprinzipien eingeführt, die als Richtschnur für das interne Handeln dienen und eine einheitliche Ausrichtung der Unternehmenskultur sicherstellen.

- Own It: Wir lösen Probleme, gehen die Extrameile und denken immer langfristig. Wir setzen unsere Ressourcen gezielt ein, um Erfolg voranzutreiben.
- Dive Deep: Wir hinterfragen Daten und streben danach, zu verstehen, wie die Dinge wirklich funktionieren. Wir packen selbst mit an und scheuen uns nie davor, ins Detail zu gehen.

- Deliver Value Fast: Wir konzentrieren uns auf das, was für unsere Kunden und Partner am wichtigsten ist, nehmen Veränderungen an und passen uns in einer schnelllebigen Branche zügig an.
- Bring Good Vibes: Wir unterstützen und feiern einander und bleiben auch in herausfordernden Zeiten positiv. Raise the Bar: Wir setzen uns ehrgeizige Ziele, bauen Hochleistungsteams auf und geben Feedback, das jeden Einzelnen wachsen lässt.
- Stay Humble: Wir bleiben offen, bodenständig und dankbar für unsere Erfolge, während wir ständig nach Wegen suchen, uns zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Um die Meldung wesentlicher Compliance-Bedenken zu erleichtern, bietet Delivery Hero internen und externen Hinweisgebern ein anonymes Speak Up-Portal an. Die Wahrung der Anonymität erfolgt unter Einbindung eines externen Dienstleisters.

Im Arbeitsumfeld fördern wir die Verfügbarkeit von Meldekanälen wie dem Speak Up-Portal sowie globalen und lokalen Compliance-Ansprechpartnern durch verschiedene Initiativen. Delivery Hero pflegt eine Kultur der offenen Kommunikation und ermutigt alle Mitarbeiter, ihre Bedenken ohne Furcht vor Konsequenzen zu äußern. Neben Schulungen auf unseren Lernplattformen führen wir regelmäßige Aufklärungskampagnen durch, um alle Mitarbeiter zu ermutigen, Bedenken offen anzusprechen, und um zu verdeutlichen, dass ihr Beitrag zählt. Teil dieser Kampagnen sind Speak Up-Plakate mit einem QR-Code, der einfachen Zugang zur externen Plattform bietet, sowie die Kommunikation über interne Kanäle. Für unsere Kampagnen wählen wir jeweils eine leitende Führungskraft als Botschafter aus, um die Vorbildfunktion des Managements wirksam zu unterstreichen. Unabhängig von Kampagnen stellen wir Informationen zu den Beschwerdemechanismen auf verschiedenen Plattformen bereit, unter anderem auf der offiziellen Delivery-Hero-Website, im Speak Up-Portal und über interne Kommunikationskanäle.

Eingehende Meldungen werden über ein zentrales Fallmanagementsystem erfasst und nachverfolgt. Sofern hinreichende Informationen vorliegen, werden diese untersucht. Bei bestätigten Hinweisen werden disziplinarische Maßnahmen, zusätzliche Kontrollen und/oder Maßnahmen zur Risikominderung durchgeführt. Um eine ganzheitliche und objektive Prüfung zu gewährleisten, binden wir während der Untersuchung relevante Fachexperten ein, darunter Vertreter der Personalabteilung, Führungskräfte und Rechtsberater. Die Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen und Abhilfemaßnahmen wird alle zwei bis drei Jahre bewertet. Diese Bewertung wird durch einzelfallbezogene Prüfungen des zentralen Compliance-Teams, die Abstimmung mit dem Risk-Assurance-Team zu den Ursachen (Root Causes) sowie Nachbereitungen nach den Untersuchungen ergänzt, um sicherzustellen, dass meldende Personen vor Repressalien geschützt sind. Zudem unterziehen wir unsere Konzepte und Prozesse regelmäßigen Überprüfungen. Abhilfemaßnahmen werden zentral nachverfolgt (beispielsweise über unser Jira-Fallmanagementsystem), um deren Umsetzung sicherzustellen.

Delivery Hero hat sich verpflichtet, bei negativen Auswirkungen auf die Belegschaft wirksame Abhilfe zu schaffen. Zum Schutz von Hinweisgebern vor negativen Konsequenzen stützen wir uns auf das Konzept für interne Untersuchungen sowie den Leitfaden für Meldungen und die Zusammenarbeit bei internen Untersuchungen. Wir verbieten jede Form von Vergeltungsmaßnahmen und ergreifen bei Vorfällen entsprechende Maßnahmen.

Die Strategie von Delivery Hero zur Verhinderung, Aufdeckung und wirksamen Behandlung von Korruptions- oder Bestechungsvorfällen stützt sich auf ein strukturiertes, risikobasiertes Schulungsprogramm. Ziel ist es, die Belegschaft diesbezüglich zu sensibilisieren und die strikte Einhaltung aller erforderlichen Konzepte sicherzustellen. Da die Risikobelastung innerhalb des Unternehmens je nach Land, Rolle und Funktion variiert, werden die Ausgestaltung, der Umfang und die Intensität der Schulungen angepasst. Diese umfassen sowohl breit gefächerte Compliance-E-Learnings zur

allgemeinen Sensibilisierung als auch zielgerichtete Präsenzschulungen, die speziell für länderspezifische Hochrisikofunktionen wie Einkauf, Vertrieb und Geschäftsleitung oder ähnliche Funktionen konzipiert sind. So stellen wir sicher, dass in den Schulungen die relevanten Compliance-Risiken, wie etwa Korruption und Bestechung, behandelt werden, mit denen die Mitarbeiter bei ihrer jeweiligen Tätigkeit konfrontiert sind. Darüber hinaus informieren wir alle Mitarbeiter proaktiv über Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung, stellen ihnen den verbindlichen Verhaltenskodex zur Verfügung und führen regelmäßige Aufklärungskampagnen durch. Damit gewährleisten wir ein allgemeines Verständnis und fördern die aktive Mitwirkung am gesamten CMS. 2025 wurde ein spezielles Schulungsprogramm zur ethischen Führung (Ethical Leadership Training) eingeführt, das alle C-Level-Führungskräfte der Delivery-Hero-Gruppe und die direkt nachgeordnete Führungsebene adressiert, mit dem Ziel, einen klaren „Tone at the Top“ zu verankern. Ziel des Schulungsprogramms ist es, Führungskräften praxisorientierte Instrumente an die Hand zu geben, um Risiken zu erkennen und ihnen vorzubeugen und so eine regelkonforme sowie nachhaltige Geschäftstätigkeit zu unterstützen. Die Verankerung auf oberster Führungsebene zeigt sich durch gezielte Ressourcenallokation: In die kurzfristige variable Vergütung (STI) des Vorstands sind die Festlegung und Überwachung zentraler Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG) integriert. Zudem absolvieren die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtende Schulungen zu wesentlichen Integritätsthemen, darunter der Umgang mit nahestehenden Personen sowie Interessenkonflikte.

Bei unserer Reaktion auf Vorfälle stehen Abhilfe und Vermeidung im Vordergrund. Der Untersuchungsprozess ist konsequent auf Unabhängigkeit und Objektivität ausgelegt. Dieser Prozess findet Anwendung auf sämtliche Angelegenheiten der Unternehmensführung, einschließlich spezifischer Vorfälle von Korruption und Bestechung. Um eine unvoreingenommene Prüfung sicherzustellen und die Grundsätze des Konzepts für interne Untersuchungen zu wahren, agieren die beteiligten Teams und Experten funktional getrennt von der

jeweiligen Führungsebene, die mit dem gemeldeten Sachverhalt in Verbindung steht. Art und Umfang der getroffenen Maßnahmen orientieren sich am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zum jeweiligen Fehlverhalten. Das Spektrum reicht dabei von Coaching-Gesprächen bis hin zu weitreichenden disziplinarischen Maßnahmen wie der Kündigung. Die Abhilfe umfasst zudem die Umsetzung von GRC-Maßnahmen (wie die Aktualisierung von Richtlinien, Schulungen oder die Stärkung interner Kontrollen), damit die Ursachen von Verstößen systematisch beseitigt werden. Liegt ein Straftatbestand vor, leitet Delivery Hero externe rechtliche Schritte ein und informiert die zuständigen Strafverfolgungsbehörden.

Ziele und Fortschritte

Delivery Hero unterstreicht die Verpflichtung zu einer ethischen Unternehmensführung durch die Messung der Abschlussquote des im Jahr 2025 eingeführten globalen Compliance-Schulungsprogramms (Global Compliance Training). Die Schulung deckt den Verhaltenskodex sowie den Datenschutz ab und wird über Workday für die Mitarbeiter der DHSE bereitgestellt, mit Ausnahme derer, die an regionale Unternehmen berichten. Die regionalen Unternehmen steuern die lokale Umsetzung von Schulungsmaßnahmen auf Grundlage zentraler Leitfäden.

Ziel	Beschreibung	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Schulungsabschluss	Abschlussquote des grundlegenden Compliance-Schulungsprogramms	90%	84%

Kennzahlen

Unsere Kennzahlen zur Unternehmensführung bilden sowohl die präventiven Maßnahmen als auch die Ergebnisse unserer Maßnahmen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung ab.

Kennzahl	Ergebnisse
Prozentsatz der risikobehafteten Funktionen, die durch Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung abgedeckt sind ¹	0%
Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften ²	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften ²	0

¹ Für das Jahr 2026 sind Schulungen in bestimmten Hochrisikoländern geplant.
² Es wurde eine Wesentlichkeitsschwelle von € 500.000 angewendet.

Informationssicherheit

Strategie und Ansatz

Strategie

Die Informationssicherheit ist in der globalen Strategie des Unternehmens verankert und wird sowohl als Schutz- als auch als Befähigungsfunktion betrachtet. Sie unterstützt Innovationen, die digitale Transformation und die operative Effizienz innerhalb unseres technologiebasierten Geschäftsmodells, dessen Fundament die sichere Verarbeitung personenbezogener Daten bildet. Unsere Informationssicherheitsstrategie folgt einem risikobasierten und geschäftsorientierten Ansatz und ist eng an den Unternehmenszielen ausgerichtet. Der Zugriff auf Systeme und Daten wird nach den Grundsätzen der Vergabe minimaler Zugriffsberechtigungen (Least Privilege) und Notwendigkeit der Kenntnisnahme (Need-to-Know) gesteuert. So stellen wir sicher, dass Berechtigungen zeitlich begrenzt sind und streng kontrolliert werden. Unsere Roadmap zur Informationssicherheit 2025 beschreibt die Maßnahmen zur Erhöhung der Widerstandsfähigkeit und des Compliance-Reifegrads im Konzern, mit Fokus auf die Verankerung von Sicherheitsanforderungen in Produktentwicklung, Cloud-Infrastruktur und operativem Geschäft.

Im Mittelpunkt der Informationssicherheitsstrategie von Delivery Hero steht der Aufbau eines sicherheitsorientierten, resilienten und rechtskonformen globalen Technologie-Ökosystems, das die Infrastruktur, die Netzwerke sowie die Anwendungen der Gruppe umfasst. Wir verankern unsere Resilienzmaßnahmen in unserem globalen Sicherheitsrahmen (Global Security Regulation Framework), dessen Konformität durch GRC und die Interne Revision verifiziert wird.

Zu den Kernelementen unserer Strategie gehören:

- Verpflichtung der Führungsebene: Die obere Führungsebene stärkt das Bewusstsein und die Eigenverantwortung für Sicherheitsrisiken in der gesamten Organisation und adressiert die Einhaltung von Konzepten, Standards und Zielen.
- Security by Design und Zero Trust: Sicherheit und Datenschutz werden bereits in der Entwicklungsphase berücksichtigt, an Zero-Trust-Prinzipien ausgerichtet und durch das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) aufrechterhalten.
- Risikobasierter Ansatz: Entscheidungen und Kontrollmaßnahmen werden nach Eintrittswahrscheinlichkeit, Auswirkung und Geschäftsrelevanz priorisiert. Dabei agieren wir im Einklang mit unserer festgelegten Risikobereitschaft.
- Compliance und Governance: Die Chief Information Security Officers (CISOs) stellen die Erfüllung gesetzlicher, regulatorischer und sicherheitsspezifischer Verpflichtungen in allen Unternehmen der Gruppe sicher.
- Kontinuierliche Verbesserung: Das Sicherheitsniveau wird regelmäßig überprüft und durch Monitoring, Audits, Schulungen sowie Korrekturmaßnahmen kontinuierlich verbessert.

Delivery Hero wird das Sicherheitsniveau weiter anheben, um der Komplexität unserer globalen Geschäftstätigkeit gerecht zu werden. Zentrale Schwerpunkte sind die weitere Automatisierung der Compliance- und Risikoberichterstattung sowie der breit angelegte Einsatz KI-gestützter Tools zur Verbesserung der Erkennung und Reaktion auf Sicherheitsbedrohungen.

Konzepte

Das globale Konzept zur Informations- und Cybersicherheit (Global Cyber & Information Security Policy) von Delivery Hero definiert die übergreifenden Grundsätze, Regeln und Standards für das Management der Informationssicherheit. Sie bildet die Grundlage des globalen Sicherheitsrahmens und wird durch untergeordnete Konzepte ergänzt, darunter:

- Konzept zur Netzwerksicherheit (Network Security Policy)
- Konzept zur Verschlüsselung und Schlüsselverwaltung (Encryption & Key Management Policy)
- Konzept zur Reaktion auf Sicherheitsvorfälle (Security Incident Response Policy)
- Konzept für Identitäts- und Zugriffsmanagement (Identity & Access Management Policy)
- Standards für den sicheren Softwareentwicklungszyklus (Secure Software Development Life Cycle, SSDLC)

Die Konzepte werden durch Verfahrensanweisungen sowie verpflichtende Programme zur Sicherheitsaufklärung und Schulung ergänzt. Diese umfassen das Onboarding, jährliche Auffrischkurse sowie Phishing-Simulationen (beispielsweise im Rahmen der Aktionsmonate zur Cybersicherheit).

Das Konzept hebt die drei Verteidigungslinien hervor, die Delivery Hero zur Unterstützung der Governance im Bereich Informationssicherheit anwendet:

- Erste Linie: Fachbereiche und Entwicklungsteams implementieren und betreiben Sicherheitskontrollen innerhalb ihrer jeweiligen Prozesse und Systeme.
- Zweite Linie: Die Informationssicherheitsmanagement-Funktion hat die Aufsicht über die Governance der Informationssicherheit, einschließlich der Entwicklung von Richtlinien, der Sicherheitsarchitektur sowie der Wirksamkeitsprüfung von Kontrollen, um sicherzustellen, dass Sicherheitskontrollen konzernweit wirksam konzipiert, umgesetzt und eingehalten werden.
- Dritte Linie: Die Interne Revision führt unabhängige Prüfungen der Compliance, der Wirksamkeit der Kontrollen und des Sicherheitsreifegrades durch.

Der Rahmen zur Informationssicherheit gilt für alle Märkte und Unternehmen von Delivery Hero und umfasst sowohl die Unternehmenszentrale als auch die lokalen Standorte. Weitere Informationen sind der Konzeptübersicht im Anhang zu entnehmen.

Maßnahmen

Die Funktion Informationssicherheitsmanagement von Delivery Hero implementiert, überwacht und verbessert Sicherheitskontrollen, etwa in den Bereichen Zugriffsmanagement, Cloud-Sicherheit und Endgerätesicherheit, kontinuierlich und konzernweit über alle globalen Geschäftstätigkeiten hinweg. Maßgebend hierfür ist das weltweite Konzept zur Cyber- und Informationssicherheit, die Roadmap zur Informationssicherheit 2025 sowie flankierende Initiativen wie die zentrale Risikoeinstufung von Assets, ein einheitliches Schwachstellenmanagement sowie die Bedrohungserkennung und Reaktion auf Vorfälle. In ihrer Gesamtheit unterstützen diese Rahmen einen einheitlichen, messbaren und an den rechtlichen Vorgaben orientierten Ansatz für die Cybersicherheit in allen Unternehmen der Gruppe.

Unsere Initiativen zum Informationssicherheitsmanagement setzen wir global um, passen sie jedoch basierend auf Risikoprofilen und regulatorischen Anforderungen an die lokalen Gegebenheiten an. So ist das Programm für den erweiterten Phishing-Schutz (Advanced Phishing Protection) bereits in allen wichtigen Unternehmen im Einsatz. Parallel dazu führen wir schrittweise technische Schutzmaßnahmen wie Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) und WARP VPN ein, um die Sicherheit von Endgeräten und Netzwerken weiter zu stärken.

Prozesse und Schulungen

Delivery Hero unterhält ein Programm zur Sensibilisierung für Cybersicherheit und zur Phishing-Prävention (Security Awareness & Phishing), das im weltweiten Konzept zur Cyber- und Informationssicherheit vorgeschrieben ist und jährlich in allen Konzerngesellschaften durchgeführt wird. Das Programm umfasst interaktive E-Learning-Module, Phishing-Simulationen sowie spezialisierte Workshops für Entwickler und Systemadministratoren. Für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer

sind Cybersicherheitsschulungen beim Onboarding und als jährliche Auffrischung verpflichtend. Ergänzend führen wir regelmäßige Phishing-Resilienztests durch. Abschlussquoten und Ergebnisse werden zentral über interne Dashboards nachverfolgt, um die individuelle Verantwortlichkeit und eine vollständige Abdeckung sicherzustellen.

Parallel dazu verfügt Delivery Hero über standardisierte Verfahren zur Reaktion auf Vorfälle und zum Krisenmanagement, die eine schnelle Erkennung, Eskalation und Eindämmung von Sicherheitsvorfällen gewährleisten sollen. Diese Prozesse sind weltweit einheitlich und werden durch automatisierte Reporting-Workflows unterstützt, die in die internen Systeme des Unternehmens integriert sind. Die Aufsicht über Schulungsprogramme, das Vorfallmanagement sowie die Prozessstandardisierung liegt beim Team für das Informationssicherheitsmanagement, das die Übereinstimmung zwischen globalen Konzepten mit der lokalen Umsetzung sicherstellen soll.

Das Informationssicherheitsmanagement unterstützt diese Maßnahmen zusätzlich durch die Steuerung der Sicherheitsarchitektur, des Monitorings und des operativen Betriebs sowie durch die regionsübergreifende Koordination der Reaktion auf Vorfälle (Incident Response). Diese Struktur ist darauf ausgelegt, das Bewusstsein für Cybersicherheit sowie entsprechende Präventions- und Reaktionsmaßnahmen auf allen operativen Ebenen fest zu verankern.

Überwachung der Wirksamkeit und kontinuierliche Verbesserung

Delivery Hero überwacht die Wirksamkeit seiner Sicherheitsmaßnahmen kontinuierlich über ein Sicherheitsmanagementsystem (SMS). Diese Bewertung umfasst eine Kombination aus Leistungsüberprüfungen, Kontrolltests, Schwachstellenanalysen und Penetrationstests.

Wir setzen standardisierte, gruppenweite Sicherheits-KPI ein, um Reifegrade, Lösungszeiten bei Vorfällen, Behebungsraten von Schwachstellen und den Abschluss verpflichtender Cybersicherheitsschulungen nachzuverfolgen. Diese Indikatoren werden vom Global CISO überprüft.

Als dritte Verteidigungslinie übernimmt die Interne Revision eine ergänzende Aufsichtsfunktion. Sie prüft in regelmäßigen Audits, ob Sicherheitskontrollen und Richtlinien ordnungsgemäß angewendet werden. Das Team für Informationssicherheit (GRC) führt Bewertungen von Kontrollen und Reifegradlücken durch; im Jahr 2025 wurden drei formelle Prüfungen abgeschlossen. Die Prüfungsergebnisse sowie Feststellungen der Audits fließen in den kontinuierlichen Verbesserungszyklus ein und dienen als Orientierung für künftige Investitionen in Governance und Technologie.

Programme und Initiativen

Die laufenden und zukünftigen Initiativen tragen zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Rahmens für die digitale Sicherheit von Delivery Hero bei. Beispiele hierfür sind:

- Verstärkte Sensibilisierung für Sicherheit: Ausweitung gezielter Phishing-Simulationen für kritische Rollen, auch auf Geschäftsführungs- und Managementebene, um die Abwehr gegen Social-Engineering-Bedrohungen zu stärken.
- Automatisierung der Compliance: Implementierung automatisierter Compliance-Prozesse, die ein Echtzeit-Monitoring und schnellere Berichtszyklen ermöglichen.
- NIS2-Konformität: Umsetzung der erforderlichen Governance-Strukturen und technischen Kontrollen, um auf die Konformität mit der NIS2-Richtlinie in allen EU-Mitgliedstaaten hinzuwirken.
- Ergänzende Initiativen: Unsere Maßnahmen in den Bereichen Managed Device Management (MDM) sowie Identitäts- und Zugriffsmanagement zielen darauf ab, den sicheren Zugriff zu stärken und belastbare Verfahren zur Bestandsverwaltung über sämtliche Systeme hinweg sicherzustellen.

Ziele und Fortschritte

Zur Stärkung der unternehmensweiten Sicherheitsresilienz ist vorgesehen, bis Ende 2025 einen Implementierungsgrad von 75% beim erweiterten Phishing-Schutz (Advanced Phishing Protection) zu erreichen. Der Fortschritt wird gemessen, indem zwei kritische Komponenten gleich gewichtet werden: der Prozentsatz der weltweiten Logins, die durch Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) gesichert sind, und der Prozentsatz der weltweit verwalteten Endgeräte, die WARP VPN für den sicheren Internetzugang nutzen.

Ziel	Beschreibung	Ziel 2025	Ergebnis 2025
Phishing-Schutz	Gesamter Implementierungsgrad (MFA und WARP, gewichtet)	75%	86,4%
MFA-Nutzungsgrad	Prozentsatz der weltweiten Logins, die durch MFA gesichert sind	75%	96,2%
WARP-Implementierung	Endgeräte, die WARP für den sicheren Internetzugang nutzen	75%	76,6%

GRI-INHALTSINDEX

Anwendungserklärung	Delivery Hero hat über die in diesem GRI-Inhaltsindex genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt, mit teilweiser Abdeckung der jeweiligen GRI-Angaben.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard	Angabe	Stelle
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Strategie und Geschäftsmodell der Gruppe
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht - Änderungen bei der Erstellung
	2-5 Externe Prüfung	Über diesen Bericht
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Strategie und Geschäftsmodell der Gruppe Wertschöpfungskette
	2-7 Angestellte	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kontext
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Wertschöpfungskette Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen Corporate Governance
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Umwelt - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen
	2-15 Interessenkonflikte	Governance - Ethische Unternehmenskultur und Integrität Corporate Governance
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen Corporate Governance

GRI-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

GRI Standard	Angabe	Stelle
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Governance - Ethische Unternehmenskultur und Integrität Corporate Governance
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Sustainability governance Integration with corporate strategy Corporate Governance
	2-19 Vergütungspolitik	Governance für Nachhaltigkeit - Nachhaltigkeitsbezogene Anreize Corporate Governance Vergütungsbericht
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Governance für Nachhaltigkeit - Nachhaltigkeitsbezogene Anreize Corporate Governance
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Schwerpunkte und Ziele für Nachhaltigkeit Einbeziehung in die Unternehmensstrategie
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Konzeptübersicht
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Konzeptübersicht Governance - Ethische Unternehmenskultur und Integrität - Strategie
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Arbeitskräfte des Unternehmen - Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Arbeitskräfte des Unternehmen - Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Governance - Unternehmensführung
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Schwerpunkte und Ziele für Nachhaltigkeit Umweltverschmutzung - Maßnahmen und Ressourcen
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Einbeziehung der Interessenträger
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - DMA Prozess
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Ergebnisse
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Konzerngesamtergebnisrechnung
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Neue Verdienstmöglichkeiten
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Governance - Kennzahlen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Risiko- und Chancenbericht - Compliance-Risiken - Risiken im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsrecht
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umwelt- Kennzahlen - Energieverbrauch

GRI-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

GRI Standard	Angabe	Stelle
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umwelt- Kennzahlen - THG-Emissionen
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt- Kennzahlen - THG-Emissionen
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt- Kennzahlen - THG-Emissionen
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Kreislaufwirtschaft - Kontext
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Kreislaufwirtschaft - Maßnahmen und Ressourcen
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen Wohlergehen der Fahrer - Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie angemessene Entlohnung - Maßnahmen
	Angabe 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Wohlergehen der Fahrer - Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie angemessene Entlohnung - Maßnahmen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Wohlergehen der Fahrer - Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie angemessene Entlohnung - Ziele und Fortschritte
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - Maßnahmen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - Maßnahmen
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	Arbeitskräfte des Unternehmen - Kennzahlen
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Betroffene Gemeinschaften - Kontext Betroffene Gemeinschaften - Maßnahmen
	GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten

SASB CONTENT INDEX – BRANCHE: INTERNET MEDIA & SERVICES

Thema	Kennzahl	Code	Maßeinheit	Angabe 2025
Ökologischer Fußabdruck von Hardwareinfrastruktur	(1) Gesamte verbrauchte Energie (2) Anteil des Netzstroms (3) Anteil der erneuerbaren Energien	TC-IM-130a.1	kWh %	1) 179.579.000 kWh 2) Anteil des bezogenen Netzstroms: 90.96% 3) Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen: 9.04%
	(1) Gesamte Wasserentnahme (2) Gesamter Wasserverbrauch, jeweils Anteil in Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserknappheit	TC-IM-130a.2	Tsd. Kubikmeter (m³), Prozentsatz (%)	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
	Erörterung des Ansatzes zur Einbeziehung von Umweltfaktoren in die strategische Planung der Erfordernisse von Rechenzentren	TC-IM-130a.3	n/a	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
Datenschutz, Werbestandards und freie Meinungsäußerung	Beschreibung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensbasierten Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Nutzer	TC-IM-220a.1	n/a	Nachhaltigkeitserklärung – Soziales – Verbraucher und Endnutzer – Datenschutz – Strategie und Ansatz – Konzepte
	Anzahl der Nutzer, deren Daten für Nebenzwecke verwendet werden	TC-IM-220a.2	Anzahl	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Nutzerdaten	TC-IM-220a.3	€	6.000 GEL (ungefähr € 1883,78) in Bezug auf den Vorgang bei Glovo
	(1) Anzahl der Anforderungen von Benutzerdaten durch Strafverfolgungsbehörden (2) Anzahl der Benutzer, deren Daten angefordert wurden (3) Prozentsatz der Fälle, die zu Offenlegung führen	TC-IM-220a.4	Anzahl und Prozentsatz (%)	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
	Liste von Ländern, in denen Kernprodukte oder -dienstleistungen der gesetzlichen Überwachung, Sperrung, Inhaltsfilterung oder Zensur unterliegen	TC-IM-220a.5	n/a	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
	Anzahl staatlicher Aufforderungen zur Entfernung von Inhalten, prozentualer Anteil der befolgten Aufforderungen	TC-IM-220a.6	Anzahl	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
Datensicherheit	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen (2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten (3) Anzahl der betroffenen Benutzer	TC-IM-230a.1	Anzahl	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen: 10 (2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten: 100 % (3) Anzahl der betroffenen Benutzer: 8.008
	Beschreibung des Ansatzes zur Erkennung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung von Cybersicherheitsstandards Dritter	TC-IM-230a.2	n/a	Nachhaltigkeitserklärung – Soziales – Verbraucher und Endnutzer – Datenschutz – Strategie und Ansatz Nachhaltigkeitserklärung – Governance – Unternehmensführung – Informationssicherheit – Strategie und Ansatz

SASB CONTENT INDEX – BRANCHE: INTERNET MEDIA & SERVICES (FORTSETZUNG)

Thema	Kennzahl	Code	Maßeinheit	Angabe 2025
Mitarbeitergewinnung, -integration und -leistung	Anteil der Arbeitnehmer, die ein Arbeitsvisum benötigen	TC-IM-330a.1	Prozentsatz (%)	ca. 68% in Deutschland
	Mitarbeiterengagement als Prozentsatz	TC-IM-330a.2	Prozentsatz (%)	Beteiligung: 88% (Umfrage unter vorwiegend Büroangestellten sowie einem Teil der operativen Belegschaft) Globaler Employee NPS: 22
	Anteil der (1) Geschlechter und (2) ethnischen Gruppen für (a) Geschäftsführung (b) Führungskräfte außerhalb der Geschäftsführung (c) technisches Personal (d) alle anderen Arbeitnehmer	TC-IM-330a.3	Prozentsatz (%)	(1a) - 25% (Deutschland) (1b) - 28,46% (Deutschland) (1c) - 29,63% (Deutschland)
	Schutz des geistigen Eigentums und wettbewerbswidrige Praktiken	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Praktiken	TC-IM-520a.1	€

SASB CONTENT INDEX – BRANCHE: INTERNET MEDIA & SERVICES (FORTSETZUNG)

Aktivität / Kennzahl	Code	Maßeinheit	Angabe
Von dem Unternehmen definierte Kennzahl der Benutzeraktivität	TC-IM-000.A	Anzahl	Bei DH messen wir die „monatliche durchschnittliche Bestellfrequenz“ (d. h. die Anzahl der erfolgreichen Bestellungen während eines Kalendermonats, geteilt durch die Anzahl der eindeutigen Nutzer, die diese Bestellungen getätigt haben). Der Durchschnitt der 12 Monate im Jahr 2025 liegt bei 4,67 und umfasst alle DH-Märkte.
(1) Datenverarbeitungskapazität, (2) Prozentsatz der Kapazität, die ausgelagert ist	TC-IM-000.B	Siehe Zelle mit weiteren Informationen	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.
(1) Menge der Datenspeicherung, (2) Anteil der ausgelagerten Speicherung	TC-IM-000.C	Petabyte, Prozentsatz (%)	Globale Daten sind derzeit nicht verfügbar.

TCFD-REFERENZTABELLE 2025

Von der TCFD empfohlene Angaben	Angabe	Stelle	Fragennummer im CDP-Fragebogen 2025
Governance Legen Sie die Governance-Struktur der Organisation für klimabezogene Risiken und Chancen dar.	a. Beschreiben Sie die Aufsicht des Leitungsorgans über klimabezogene Risiken und Chancen.	Governance für Nachhaltigkeit - Governance- Organe Umwelt - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung	4.1.2
	b. Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und dem Management klimabezogener Risiken und Chancen.	Umwelt - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung	4.3
Strategie Legen Sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung der Organisation offen, sofern diese Informationen relevant sind.	a. Beschreiben Sie die klimabezogenen Risiken und Chancen, die die Organisation für kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume identifiziert hat.	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Ergebnisse Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen	2.1, 3.1, 3.1.1, 3.6, 3.6.1
	b. Beschreiben Sie die Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung der Organisation.	Strategie und Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten - Einbeziehung in die Unternehmensstrategie Umwelt - Klimawandel - Unsere Strategie und Ausblick - Klimastrategie Umwelt - Klimawandel - Ressourcen und Finanzplanung	3.1.1, 3.6.1, 5.1.2, 5.2, 5.3.1, 5.3.2, 5.14, 5.14.1
	c. Beschreiben Sie die Widerstandsfähigkeit der Strategie der Organisation in verschiedenen Klimaszenarien, einschließlich eines Szenarios von 2 °C oder niedriger.	Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen	5.1, 5.1.1, 5.1.2
Risikomanagement Legen Sie offen, wie die Organisation klimabezogene Risiken identifiziert, bewertet und steuert.	a. Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken.	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Phase 2: Identifizierung & Phase 3: Bewertung Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen	2.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.8, 2.2.9
	b. Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zum Management klimabezogener Risiken.	Umwelt - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen	2.1, 2.2.1, 2.2.8, 2.2.9
	c. Beschreiben Sie, wie Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management von klimabezogenen Risiken in das Gesamtrisikomanagement der Organisation integriert sind.	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Phase 3: Bewertung Umwelt - Klimabedingte Risiken und Chancen	2.1, 2.2.1
Kennzahlen und Ziele Legen Sie die Kennzahlen und Ziele offen, anhand derer relevante klimabezogene Risiken und Chancen bewertet und gesteuert werden, sofern diese Informationen relevant sind.	a. Legen Sie die Kennzahlen offen, anhand derer die Organisation klimabezogene Risiken und Chancen im Einklang mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess bewertet.	Umwelt - Kennzahlen Umwelt - Ziele und Fortschritte	7.52, 7.54, 7.54.1, 7.54.2
	b. Legen Sie die Treibhausgasemissionen (THG) von Scope 1, Scope 2 und gegebenenfalls Scope 3 sowie die damit verbundenen Risiken offen.	Emissionen: Umwelt - Kennzahlen - THG-Emissionen Risiken: Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Ergebnisse	7.6, 7.7, 7.8
	c. Beschreiben Sie die Ziele, anhand derer die Organisation klimabezogene Risiken und Chancen sowie den Grad der Zielerreichung managt.	Schwerpunkte und Ziele für Nachhaltigkeit Umwelt - Ziele und Fortschritte	7.53, 7.53.1, 7.53.2, 7.53.4, 7.54, 7.54.1, 7.54.2

ESRS-INHALTSINDEX

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
BP-1	ESRS 2	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung	Über diesen Bericht	-	-
BP-2	ESRS 2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Über diesen Bericht	-	-
GOV-1	ESRS 2	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben Aufnahme von Informationen mittels Verweis	Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Corporate Governance (Qualifikationsmatrix)
GOV-2	ESRS 2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Governance für Nachhaltigkeit - Governance-Organen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
GOV-3	ESRS 2	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Governance für Nachhaltigkeit - Nachhaltigkeitsbezogene Anreize	Aufnahme von Informationen mittels Verweis	Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Vergütungsbericht (STI ESG-Ziele)
GOV-4	ESRS 2	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Governance für Nachhaltigkeit - Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben Aufnahme von Informationen mittels Verweis	Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Risikomanagementsystem
GOV-5	ESRS 2	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Governance für Nachhaltigkeit - Interne Kontrollen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
SBM-1	ESRS 2	Marktposition, Strategie, Geschäftsmodell(e) und Wertschöpfungskette	Strategie und Einbeziehung von Nachhaltig- keitsaspekten - Strategie und Geschäfts- modell der Gruppe	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Geschäftsbericht - Zusammengefass- ter Lagebericht: B. Wirtschaftsbericht: 2 Geschäftsverlauf: a) Ergebnisent- wicklung, Geschäftsbericht - Konzernabschluss: Konzerngesamtergebnisrechnung
SBM-2	ESRS 2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Strategie und Einbeziehung von Nachhaltig- keitsaspekten- Strategie und Geschäfts- modell der Gruppe; Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Einbeziehung der Interessenträger	-	-
SBM-3	ESRS 2	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	Strategie und Einbeziehung von Nachhaltig- keitsaspekten - Strategie und Geschäfts- modell der Gruppe	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
IRO-1	ESRS 2	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - DMA Prozess	Angabe in der Nachhaltigkeits- erklärung	Angabe in der Nachhaltigkeits- erklärung - Doppelte Wesentlichkeits- analyse (DMA) - Wertschöpfungskette
IRO-2	ESRS 2	In ESRS enthaltene von den Nachhaltigkeits- erklärungen des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Ergebnisse Weitere Informationen: ESRS-Inhaltsindex Weitere Informationen: Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	-	-

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
E1 GOV-3	ESRS E1	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Umwelt - Klimawandel - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung	-	-
E1 SBM-3	ESRS E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	Umwelt - Klimawandel - Klimabedingte Risiken und Chancen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Klimabezogene IROs und deren Wechselwirkung mit dem Geschäftsmodell und der Strategie werden im Kapitel E1 beschrieben
E1 IRO-1	ESRS E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Umwelt - Klimawandel - Kontext Umwelt - Klimawandel - Klimabedingte Risiken und Chancen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Prozess zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener IROs im Einklang mit der DMA
E1-1	ESRS E1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Umwelt - Klimawandel - Unsere Strategie und Ausblick	Keine Angaben	Delivery Hero befindet sich im Prozess der Erstellung eines Transitionsplans, wobei der Climate Action Plan den operativen Rahmen bildet
E1-2	ESRS E1	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Umwelt - Klimawandel - Aktionsplan zur Dekarbonisierung und seine Umsetzung	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Kein separates Klimakonzept vorhanden; klimaspezifische Konzepte und Maßnahmen sind Teil des Climate Action Plan
E1-3	ESRS E1	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	Umwelt - Klimawandel - Maßnahmen und Ressourcen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Vollständige Angaben nach der Umsetzung der CSRD in deutsches Recht geplant
E1-4	ESRS E1	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Umwelt - Klimawandel - Ziele und Fortschritte	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Science -based Targets validiert durch SBTi und operative Ziele in Orientierung an den Climate Action Plan
E1-5	ESRS E1	Energieverbrauch und Energiemix	Umwelt - Klimawandel - Kennzahlen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Angaben zu Energieverbrauchsdaten und Methodik
E1-6	ESRS E1	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Umwelt - Klimawandel - Kennzahlen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
E1-7	ESRS E1	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E1-8	ESRS E1	Interne CO ₂ -Bepreisung	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E1-9	ESRS E1	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben - schrittweise Einführung
E2 IRO-1	ESRS E2	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Die Luftverschmutzung durch Lieferfahrzeuge wurde im Rahmen der DMA als wesentliche Auswirkung identifiziert.

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
E2-1	ESRS E2	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Umwelt - Umweltverschmutzung - Unser Ansatz und Ausblick	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Das Thema Luftverschmutzung wird über den Climate Action Plan adressiert und nicht über ein eigen- ständiges Konzept.
E2-2	ESRS E2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Umwelt - Umweltverschmutzung - Maßnahmen und Ressourcen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Die Maßnahmen konzentrieren sich auf Elektrifizierung, die Umstellung der Verkehrsträger und operative Effizienz.
E2-3	ESRS E2	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Umwelt - Umweltverschmutzung - Kennzahlen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Unser Fortschritt orientiert sich an dem übergeordneten Ziel des Unter- nehmens, bis 2032 einen Anteil emis- sionsfreier Lieferungen von 65% zu erreichen.
E2-4	ESRS E2	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
E2-5	ESRS E2	Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E2-6	ESRS E2	Erwartete finanzielle Effekte durch Risiken im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
E3 IRO-1	ESRS E3	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E3-1	ESRS E3	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E3-2	ESRS E3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E3-3	ESRS E3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E3-4	ESRS E3	Wasserverbrauch	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E3-5	ESRS E3	Erwartete finanzielle Effekte durch Risiken im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4 SBM-3	ESRS E4	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
E4 IRO-1	ESRS E4	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-1	ESRS E4	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-2	ESRS E4	Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-3	ESRS E4	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-4	ESRS E4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-5	ESRS E4	Kennzahlen für die Auswirkungen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E4-6	ESRS E4	Erwartete finanzielle Effekte durch Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E5 IRO-1	ESRS E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Auswirkungen in den Bereichen nachhaltige Verpackungen und Lebensmittelverschwendung wurden durch die DMA als wesentlich (material) identifiziert.
E5-1	ESRS E5	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Umwelt - Kreislaufwirtschaft - Unser Ansatz und Ausblick	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Kein eigenständiges Kreislauf- wirtschafts-Konzept; der Ansatz orientiert sich am Climate Action Plan und Meal-Donation-Programm.
E5-2	ESRS E5	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Umwelt - Kreislaufwirtschaft - Maßnahmen und Ressourcen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Die Maßnahmen konzentrieren sich auf nachhaltige Verpackungen, die Ver- meidung von Lebensmittelverschwen- dung sowie die Umverteilung von Überschüssen.
E5-3	ESRS E5	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Umwelt - Kreislaufwirtschaft - Kennzahlen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	Keine eigenständigen E5-Ziele, Fort- schrittsverfolgung unter ESRS S3
E5-4	ESRS E5	Ressourcenzuflüsse	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
E5-5	ESRS E5	Ressourcenabflüsse	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Übergangsbestimmungen angewendet

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
E5-6	ESRS E5	Erwartete finanzielle Effekte durch Risiken im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
S1 SBM-2	ESRS S1	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) – Einbeziehung der Interessenträger; Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Verfahren zur Einbeziehung	-	-
S1 SBM-3	ESRS S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell(en)	Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Strategie und Ansatz - Strategie	-	-
S1-1	ESRS S1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Sichere Beschäftigung - Konzepte Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Arbeitszeit - Konzepte Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Vielfalt - Konzepte Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - Konzepte Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Gesundheitsschutz und Sicherheit - Konzepte Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Datenschutz - Konzepte	Angabe in der Nachhaltigkeitserklärung	Anhang: Konzeptübersicht
S1-2	ESRS S1	Verfahren zur Einbeziehung der Interessenträger der Arbeitskräfte des Unternehmens	Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Verfahren zur Einbeziehung	-	-
S1-3	ESRS S1	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Bedenken geäußert werden können	Soziales – Arbeitskräfte des Unternehmens - Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Angabe in der Nachhaltigkeitserklärung	Angabe in der Nachhaltigkeits- erklärung - Unternehmensführung - Maßnahmen

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
S1-4	ESRS S1	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und das Management von Risiken/Chancen	Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Sichere Beschäftigung - Maßnahmen Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Arbeitszeit - Maßnahmen Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Vielfalt - Maßnahmen Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - Maßnahmen Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Gesundheitsschutz und Sicherheit - Maßnahmen Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Datenschutz - Maßnahmen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
S1-5	ESRS S1	Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Ziele	-	-
S1-6	ESRS S1	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Nicht anwendbar	Keine Angaben	-
S1-7	ESRS S1	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
S1-8	ESRS S1	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
S1-9	ESRS S1	Diversitätskennzahlen	Nicht anwendbar	Keine Angaben	-
S1-10	ESRS S1	Angemessene Entlohnung	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
S1-11	ESRS S1	Soziale Absicherung	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
S1-12	ESRS S1	Menschen mit Behinderungen	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
S1-13	ESRS S1	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Nicht anwendbar	Keine Angaben	Keine Angaben – schrittweise Einführung
S1-14	ESRS S1	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Nicht anwendbar	Keine Angaben	-
S1-15	ESRS S1	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
S1-16	ESRS S1	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Nicht anwendbar	Keine Angaben	-
S1-17	ESRS S1	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Soziales - Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
S2 - ESRS2.17 (a)	ESRS S2	Liste der Aspekte und wie die Geschäftsmodelle und Strategie diese berücksichtigen	Soziales - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Strategie und Ansatz - Strategie	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S2 - ESRS2.17 (b)	ESRS S2	Ziele	Soziales - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Ziele und Fortschritte	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S2 - ESRS2.17 (c)	ESRS S2	Konzepte	Soziales - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Konzepte	-	Anhang: Konzeptübersicht - Stufenweise eingeführtes Thema
S2 - ESRS2.17 (d)	ESRS S2	Maßnahmen	Soziales - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Maßnahmen	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S2 - ESRS2.17 (e)	ESRS S2	Kennzahlen	Soziales - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Ziele und Fortschritte	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S3 - ESRS2.17 (a)	ESRS S3	Liste der Aspekte und wie die Geschäftsmodelle und Strategie diese berücksichtigen	Soziales - Betroffene Gemeinschaften - Strategie und Ansatz - Strategie	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S3 - ESRS2.17 (b)	ESRS S3	Ziele	Soziales - Betroffene Gemeinschaften - Ziele und Fortschritte	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S3 - ESRS2.17 (c)	ESRS S3	Konzepte	Soziales - Betroffene Gemeinschaften - Konzepte	-	Anhang: Konzeptübersicht - Stufenweise eingeführtes Thema
S3 - ESRS2.17 (d)	ESRS S3	Maßnahmen	Soziales - Betroffene Gemeinschaften - Maßnahmen	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S3 - ESRS2.17 (e)	ESRS S3	Kennzahlen	Soziales - Betroffene Gemeinschaften - Kennzahlen	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S4 - ESRS2.17 (a)	ESRS S4	Liste der Aspekte und wie die Geschäftsmodelle und Strategie diese berücksichtigen	Soziales - Verbraucher und Endnutzer - Strategie und Ansatz - Strategie	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S4 - ESRS2.17 (b)	ESRS S4	Ziele	Soziales - Verbraucher und Endnutzer - Ziele und Fortschritte	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S4 - ESRS2.17 (c)	ESRS S4	Konzepte	Soziales - Verbraucher und Endnutzer - Konzepte	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S4 - ESRS2.17 (d)	ESRS S4	Maßnahmen	Soziales - Verbraucher und Endnutzer - Maßnahmen	-	Stufenweise eingeführtes Thema
S4 - ESRS2.17 (e)	ESRS S4	Kennzahlen	Soziales - Verbraucher und Endnutzer - Kennzahlen	-	Stufenweise eingeführtes Thema

ESRS-INHALTSINDEX (FORTSETZUNG)

Angabepflichten	Generelle/ themenbezogene Standards	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben	Aufnahme von Informationen mittels Verweis oder Angabe in der Nachhaltig- keitserklärung	Anmerkungen (zusätzliche anzugebende oder bereitzustellende Informationen)
G1 GOV-1	ESRS G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Governance - Unternehmensführung	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben Aufnahme von Informationen mittels Verweis	Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Grundlagen: Risikokultur, -strategie und -organisation, Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Corporate Governance: Compliance, Compliance-Management und Verhaltenskodex der Delivery Hero SE, Aufnahme von Informationen mittels Verweis - Corporate Governance: Aufsichtsrat der Delivery Hero SE: Qualifikationsmatrix 2025
G1 IRO-1	ESRS G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Governance - Unternehmensführung - Ethische Unternehmenskultur und Integri- tät - Strategie und Ansatz - Strategie	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
G1-1	ESRS G1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Governance - Unternehmensführung - Ethische Unternehmenskultur und Integri- tät - Konzepte	-	Anhang: Konzeptübersicht
G1-2	ESRS G1	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
G1-3	ESRS G1	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Governance - Unternehmensführung - Ethische Unternehmenskultur und Integri- tät - Maßnahmen	-	-
G1-4	ESRS G1	Korruptions- oder Bestechungsfälle	"Governance - Unternehmensführung - Ethische Unternehmenskultur und Integri- tät - Maßnahmen Governance - Unternehmensführung - Ethische Unternehmenskultur und Integri- tät - Kennzahlen"	Teilweise in der Nachhaltigkeits- erklärung angegeben	-
G1-5	ESRS G1	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-
G1-6	ESRS G1	Zahlungspraktiken	Nicht Wesentlich	Nicht Wesentlich	-

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
ESRS 2	GOV-1	21 Buchstabe d	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission (27), Anhang II		Governance für Nachhaltigkeit - Governance- Organe	Angegeben (Aufnahme von Informationen mittels Verweis)
ESRS 2	GOV-1	21 Buchstabe e	Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Governance für Nachhaltigkeit - Governance- Organe	Angegeben (Aufnahme von Informationen mittels Verweis)
ESRS 2	GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Governance für Nachhaltigkeit - Governance- Organe	Angegeben (Aufnahme von Informationen mittels Verweis)
						Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013;			
						Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (28), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken			
ESRS 2	SBM-1	40 Buchstabe d Ziffer i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Strategie und Geschäftsmodell der Gruppe	Nicht anwendbar
ESRS 2	SBM-1	40 Buchstabe d Ziffer ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
ESRS 2	SBM-1	40 Buchstabe d Ziffer iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 (29), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
ESRS 2	SBM-1	40 Buchstabe d Ziffer iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
E1	E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Klimawandel - Klimastrategie	Teilweise angegeben

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
E1	E1-1	16 Buchstabe g	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Klimawandel - Ziele und Fortschritte	Angegeben
E1	E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		Klimawandel - Ziele und Fortschritte	Teilweise angegeben
E1	E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Energieverbrauch	Nicht anwendbar
E1	E1-5	37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Energieverbrauch	Teilweise angegeben
E1	E1-5	40 bis 43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
E1	E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		THG-Emissionen	Angegeben

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
E1	E1-6	53 bis 55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		THG-Emissionen	Teilweise angegeben
E1	E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
E1	E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht anwendbar	Nicht anwendbar – schrittweise Einführung (Quick Fix)
E1	E1-9	66	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko.			Nicht anwendbar	Nicht anwendbar – schrittweise Einführung (Quick Fix)
E1	E1-9	66 Buchstabe c.	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko.			Nicht anwendbar	Nicht anwendbar – schrittweise Einführung (Quick Fix)
E1	E1-9	67 Buchstabe c.	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energie-effizienz-klassen		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht anwendbar	Nicht anwendbar – schrittweise Einführung (Quick Fix)

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
E1	E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht anwendbar	Nicht anwendbar – schrittweise Einführung (Quick Fix)
E2	E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Keine Angaben	Übergangsbestimmungen für die Wertschöpfungskette angewendet
E3	E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E3	E3-1	13	Spezielles Konzept	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E3	E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E3	E3-4	28 Buchstabe c	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E3	E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E4	IRO-1-E4	16 Buchstabe a Ziffer i	IRO-1-E4	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1					Nicht Wesentlich
E4	IRO-1-E4	16 Buchstabe b	IRO-1-E4	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E4	IRO-1-E4	16 Buchstabe c.	IRO-1-E4	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E4	E4-2	24 Buchstabe b	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E4	E4-2	24 Buchstabe c.	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2					Nicht Wesentlich

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
E4	E4-2	24 Buchstabe d	Konzepte zur Bekämpfung der Entwaldung	Indikator Nr. 15 in Anhang I Tabelle 2					Nicht Wesentlich
E5	E5-5	37 Buchstabe d	Nicht recycelte Abfälle	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 2				Kreislaufwirtschaft - Kennzahlen	Übergangsbestimmungen für die Wertschöpfungskette angewendet
E5	E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 1		X		Kreislaufwirtschaft - Kennzahlen	Übergangsbestimmungen für die Wertschöpfungskette angewendet
ESRS 2	SBM3-S1	14 Buchstabe f	Risiko von Zwangsarbeit	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3					Nicht Wesentlich
ESRS 2	SBM3-S1	14 Buchstabe g	Risiko von Kinderarbeit	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3					Nicht Wesentlich
S1	S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik (Arbeitskräfte des Unternehmens)	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Own workforce - Sichere Beschäftigung - Konzepte	Angegeben
S1	S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II			Angegeben
S1	S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3					Keine Angaben
S1	S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3					Angegeben
S1	S1-3	32 Buchstabe c	Bearbeitung von Beschwerden	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Own workforce - Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Angegeben

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
S1	S1-14	88 Buchstaben b und c	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II			Keine Angaben
S1	S1-14	88 Buchstabe e	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3					Übergangsbestimmungen angewendet
S1	S1-16	97 Buchstabe a	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1					Keine Angaben
S1	S1-16	97 Buchstabe b	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3					Keine Angaben
S1	S1-17	103 Buchstabe a	Fälle von Diskriminierung	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Own workforce - Kennzahlen	Angegeben
S1	S1-17	104 Buchstabe a	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Own workforce - Kennzahlen	Angegeben
ESRS 2	SBM3-S2	11 Buchstabe b	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) - Ergebnisse Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Zwangsarbeit und Kinderarbeit - Maßnahmen	Angegeben - schrittweise Einführung
S2	S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik (Arbeitskräfte des Unternehmens)	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
S2	S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung
S2	S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung
S2	S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden,			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung
S2	S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Zwangsarbeit und Kinderarbeit - Ziele und Fortschritte	Angegeben - schrittweise Einführung
S3	S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung
S3	S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1				Konzeptübersicht	Angegeben - schrittweise Einführung
S3	S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3					Nicht Wesentlich

DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN (FORTSETZUNG)

ESRS-Standard	Angabepflicht	Absatz	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Kapitel	Zusätzliche Informationen
S4	S4-1	16	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1					Keine Angaben
S4	S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1			Keine Angaben
S4	S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3					Keine Angaben
G1	G1-1	10 Buchstabe b	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				Konzeptübersicht	Teilweise angegeben
G1	G1-1	10 Buchstabe d	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				Konzeptübersicht	Nicht anwendbar
G1	G1-4	24 Buchstabe a	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Governance - Unternehmensführung - Kennzahlen	Angegeben
G1	G1-4	24 Buchstabe b	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Governance - Unternehmensführung - Kennzahlen	Angegeben

KONZEPTÜBERSICHT (DIESE KONZEPTÜBERSICHT IST BESTANDTEIL DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG)

Konzept	Wesentlicher Inhalt	Anwendungsbereich	Governance	Standards Dritter	Berücksichtigung von Interessenträgern bei der Festlegung/Überprüfung	Verfügbarkeit	ESRS-Bezug
Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third-Party Code of Conduct)	<p>Zielsetzung: Mit dem Konzept soll sichergestellt werden, dass externe Geschäftspartner ethische, ökologische und soziale Standards einhalten, die mit den Werten von Delivery Hero im Einklang stehen.</p> <p>Festlegung ethischer und rechtlicher Anforderungen für Geschäftspartner in Bezug auf: Menschenrechte, Arbeit (einschließlich Mindestlohn), Auswirkungen auf die Umwelt, Unternehmensethik, Sanktionen, Datenschutz und Sicherheit sowie Lebensmittelsicherheit. Zielt darauf ab, Risiken entlang der Lieferkette zu mindern, indem diese Grundsätze als vertragliche Verpflichtung aufgenommen werden.</p>	Gilt für alle Geschäftspartner (Unternehmen oder Einzelpersonen), die von der DH-Gruppe zur Erbringung von Dienstleistungen oder Lieferung von Waren beauftragt werden. Von Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie die Einhaltung in ihrer eigenen Lieferkette (einschließlich Subunternehmern und Unterlieferanten) fördern.	<p>Verantwortliche Stelle: Compliance Manager. Genehmigt durch: General Counsel und Vorstand (CEO, CFO, COO).</p> <p>Zuständigkeiten: Geschäftspartner müssen die Einhaltung sicherstellen und DH über Verstöße oder Datenschutzverletzungen informieren. DH behält sich das Recht vor, bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex Verträge auszusetzen oder zu kündigen.</p>	Berücksichtigt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Einhaltung von drei Übereinkommen der Vereinten Nationen (Minamata, Persistente organische Schadstoffe, Basel) für den Umgang mit Chemikalien. Lebensmittelsicherheit muss den von der GFSI festgelegten Standards entsprechen.	<p>Der TPCoC ist für alle Geschäftspartner (Lieferanten, Anbieter etc.) bindend. Das Unternehmen verpflichtet sie, die Einhaltung der festgelegten Anforderungen in ihrer gesamten Lieferkette zu fördern, und bezieht damit deren Interessen unmittelbar in den Anwendungsbereich des Konzepts ein. Die Überarbeitungen umfassen zudem Aktualisierungen in den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz und DSGVO-Anforderungen, die darauf abzielen, rechtliche und regulatorische Belange der Interessenträger widerzuspiegeln.</p> <p>Darüber hinaus wurde das Konzept speziell zum Schutz der Interessen von Arbeitskräften und Gemeinschaften in der Lieferkette festgelegt, um diese vor Ausbeutung und Umweltschäden zu bewahren.</p>	Betroffene Interessenträger (Geschäftspartner/Dritte): Öffentlich verfügbar (Vertraulichkeit ist „Extern“). Die Anwendung des Konzepts erfolgt durch die rechtsverbindliche Einbindung in sämtliche Verträge mit Geschäftspartnern. Hierzu zählen alle externen Parteien (Unternehmen oder Einzelpersonen), die mit der Erbringung von Dienstleistungen oder der Lieferung von Waren beauftragt werden, wie Lieferanten, Partner, Fahrer, Beauftragte und Vertreter.	S2
Konzept zu Menschenrechten (Human Rights policy)	<p>Ziel: Bekräftigung einer gruppenweiten Verpflichtung zu international anerkannten Menschenrechten und Festlegung klarer Zuständigkeiten für deren Schutz in allen Geschäftstätigkeiten.</p> <p>Verpflichtung zu allen international anerkannten Menschenrechten mit Schwerpunkt auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Arbeitszeiten, Löhnen, Vereinigungsfreiheit sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das Konzept berücksichtigt das Risiko möglicher negativer Auswirkungen auf schutzbedürftige Gruppen und verpflichtet zu einer kontinuierlichen Überwachung gemäß den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).</p>	Gilt für alle Unternehmen von Delivery Hero (SE, Tochtergesellschaften und verbundene Unternehmen, auf die Delivery Hero einen tatsächlichen Einfluss ausübt). Umfasst eigene Geschäftstätigkeiten sowie Geschäftstätigkeiten Dritter in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Lieferanten, Partner, Fahrer und Verbraucher).	<p>Verantwortliche Stelle: Manager, Compliance. Genehmigt durch: General Counsel und Vorstand (CEO, CFO, COO).</p> <p>Zuständigkeiten: Alle Mitarbeiter von Delivery Hero sind verpflichtet, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, die Menschenrechte zu schützen, deren Bekanntmachung zu unterstützen und die Einhaltung zu überwachen. Mitarbeiter, die Rechte verletzen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.</p>	Betont die Einhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs), der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und der Internationalen Menschenrechtscharta mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den beiden zu ihrer Umsetzung geschlossenen UN-Menschenrechtspakten.	<p>Basiert unmittelbar auf dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie den Kernarbeitsnormen der ILO und trägt damit den Schutzinteressen von Arbeitskräften und betroffenen Gemeinschaften Rechnung und umfasst zudem Maßnahmen zur Berücksichtigung der Rechte schutzbedürftiger Personen oder Gruppen (indigene Völker, Frauen, Kinder und Wanderarbeitnehmende).</p> <p>Das Konzept trägt den Erwartungen der Zivilgesellschaft und internationaler Organisationen Rechnung, indem es die Geschäftstätigkeit mit dem universellen Interesse an der Wahrung der Menschenwürde und der Vereinigungsfreiheit in Einklang bringt.</p>	Betroffene Interessenträger (Dritte): Öffentlich verfügbar (Vertraulichkeit ist „Extern“). Die Einhaltung wird von Mitarbeitern, Lieferanten, Partnern, Kunden und Fahrern erwartet.	S2, S1

KONZEPTÜBERSICHT (FORTSETZUNG)

Konzept	Wesentlicher Inhalt	Anwendungsbereich	Governance	Standards Dritter	Berücksichtigung von Interessenträgern bei der Festlegung/Überprüfung	Verfügbarkeit	ESRS-Bezug
Konzept zu Spenden und Sponsoring (Donations and Sponsoring Policy)	<p>Zielsetzung: Mit dem Konzept soll sichergestellt werden, dass alle Zuwendungen rechtmäßigen Zwecken dienen, transparent sind und im Einklang mit den Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung stehen.</p> <p>Das Konzept regelt Geld- und Sachspenden und untersagt Zahlungen, die zur Verschleierung von Bestechung dienen könnten. Es legt zudem Kriterien für die Sorgfaltsprüfung fest, einschließlich der Identifizierung von Warnsignalen („Red Flags“) und der Nutzung von Ausschlusslisten.</p>	Gilt für sämtliche Spenden- und Sponsoringaktivitäten innerhalb der gesamten Delivery-Hero-Gruppe (Delivery Hero SE und alle Tochtergesellschaften).	<p>Verantwortliche Stelle: Compliance Officer Genehmigt durch: Vorstand (CEO, CFO, COO) und General Counsel. Zuständigkeiten: Compliance: Durchführung der Sorgfaltsprüfung, Genehmigung von Anträgen und Pflege des zentralen Registers. Fachverantwortliche (CSR/Marketing): Definition der Strategie, des Budgets sowie des Geschäftszwecks.</p>	Zielt auf die Einhaltung von Vorschriften zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung ab und ermöglicht ein vereinfachtes Genehmigungsverfahren für in Anhang II aufgeführte „renommierte gemeinnützige Einrichtungen“ (z. B. WFP, MSF, IRC, Save the Children).	<p>Das Konzept orientiert sich an den Gesetzen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung (ABAC) sowie am Verhaltenskodex und spiegelt die Schutzinteressen des Unternehmens, der Aktionäre und der Allgemeinheit vor korrupten Praktiken wider.</p> <p>Es möchte sicherstellen, dass philanthropische Aktivitäten legitimen sozialen Zwecken (z. B. humanitäre Hilfe, Katastrophenhilfe) und dem Gemeinwohl dienen, anstatt private Interessen oder politische Agenden zu verfolgen. Damit trägt es den Erwartungen von Aufsichtsbehörden und der Zivilgesellschaft Rechnung.</p>	Das Konzept gilt für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und Führungskräfte auf allen Ebenen der Delivery-Hero-Gruppe (einschließlich der Tochtergesellschaften).	S3
Verhaltenskodex (Code of Conduct)	<p>Zielsetzung: Ziel des Verhaltenskodex ist es, einen grundlegenden Rahmen für ethische Entscheidungsfindung zu schaffen, der die weltweiten Arbeitskräfte dabei unterstützt, die Werte des Unternehmens im Arbeitsalltag zu leben.</p> <p>Der Verhaltenskodex legt ethische Standards und zentrale Verpflichtungen für die tägliche Arbeit fest, die als Orientierung für richtige Entscheidungen im Einklang mit den Werten dienen. Abgedeckt werden die Bereiche Integrität, unternehmerische Verantwortung (Diversität, Menschenrechte), Geschäftsbeziehungen (Korruption, Interessenkonflikte), Marktverpflichtungen sowie der Schutz von Vermögenswerten (Cybersicherheit, Datenschutz, geistiges Eigentum). Zudem etabliert er den „Tone at the Top“ und definiert klare Erwartungen an Führungskräfte, mit Integrität voranzugehen und als Vorbild zu handeln.</p>	Gilt für alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Auftragnehmer, Führungskräfte sowie für die Mitglieder der obersten Führungsebene und des Vorstands innerhalb der DH-Gruppe.	<p>Verantwortliche Stelle: Compliance-Team/General Counsel. Genehmigt durch: General Counsel und Vorstand (CEO, COO, CFO, CPSO, CPO, CTO). Zuständigkeiten: Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu kennen und einzuhalten. Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion, fördern das Bewusstsein für ethisches Verhalten und sind verpflichtet, Fehlverhalten zu melden.</p>	Angestrebt wird die Einhaltung geltender gesetzlicher Bestimmungen sowie ethischen Grundsätzen und Integritätsstandards.	<p>Der Verhaltenskodex enthält eine Botschaft der Unternehmensleitung, in der das Bekenntnis zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln sowie zur Schaffung und Wahrung des Vertrauens von Kunden und Geschäftspartnern bekräftigt wird. Seine Grundsätze betonen Diversität sowie ein sicheres und inklusives Arbeitsumfeld und tragen damit unmittelbar den Interessen der Belegschaft Rechnung.</p> <p>Der Prozess zur Ausgestaltung des Verhaltenskodex hat diese internen Interessen mit den Interessen der Aktionäre sowie der Geschäftspartner an einem integren Auftreten und der langfristigen wirtschaftlichen Tragfähigkeit des Unternehmens in Einklang gebracht.</p>	Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern über das unternehmensinterne Intranet sowie das Compliance-Portal zur Verfügung gestellt. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern (z. B. im Rahmen des Onboardings) zur Verfügung gestellt und alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex verbindlich zu bestätigen.	G1, S1

KONZEPTÜBERSICHT (FORTSETZUNG)

Konzept	Wesentlicher Inhalt	Anwendungsbereich	Governance	Standards Dritter	Berücksichtigung von Interessenträgern bei der Festlegung/Überprüfung	Verfügbarkeit	ESRS-Bezug
Konzept zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Anti-Bribery & Anti-Corruption Policy)	<p>Zielsetzung: Pflege einer Null-Toleranz-Kultur gegenüber Korruption und Bestechung sowie Schutz des Unternehmens und seiner Interessenträger vor rechtlichen Risiken und Risiken der Rufschädigung.</p> <p>Das Konzept legt eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Bestechung und Korruption fest. Das Anbieten oder die Annahme von Bestechungsgeldern (unmittelbar oder mittelbar) ist untersagt. Außerdem wird ein vorsichtiger Umgang mit Geschenken und Bewirtungen sowie die Vermeidung von Beschleunigungszahlungen (Facilitation Payments) verlangt. Zudem werden Leitlinien zur Identifizierung von Warnsignalen („Red Flags“) bereitgestellt und eine strikte Sorgfaltsprüfung für Geschäftsbeziehungen vorgeschrieben.</p>	Gilt für alle Mitarbeiter der Delivery Hero SE sowie ihre unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen („lokale Unternehmen“).	<p>Verantwortliche Stelle: Compliance Specialist.</p> <p>Genehmigt durch: General Counsel und Vorstand (CEO, CFO, COO).</p> <p>Zuständigkeiten: Die lokalen Unternehmen sind zur Einrichtung risikoangepasster Prozesse zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung verpflichtet. Führungskräfte sind verpflichtet, einen klaren „Tone at the Top“ zu fördern und vorzuleben.</p>	<p>Angestrebt wird die Einhaltung der Anforderungen des deutschen Strafgesetzbuches (StGB), der Grundsätze des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) sowie des UK Bribery Act.</p> <p>Ausgerichtet an der Norm ISO 37001.</p>	<p>Das Konzept ist an der Norm ISO 37001 ausgerichtet und berücksichtigt die rechtlichen Anforderungen in Deutschland, den USA (FCPA) und dem Vereinigten Königreich (Bribery Act) und trägt damit den Interessen von Investoren sowie den Anforderungen an die Compliance Rechnung. Es berücksichtigt das Risiko von Ruf- und Imageschäden gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Finanzdienstleistern und der Öffentlichkeit im Zusammenhang mit Korruptionsfällen.</p> <p>Es ist darauf ausgelegt, die Interessen der Gesellschaft und fairer Märkte zu unterstützen, indem sie Wettbewerbsverzerrungen durch Bestechung mindert.</p>	<p>Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Die Richtlinie wird allen Mitarbeitern über das unternehmensinterne Intranet sowie das Compliance-Portal zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter erhalten Informationen und Leitlinien dazu, wie mögliche Korruptionsfälle erkannt und sachgerecht behandelt werden können.</p>	G1
Globales Konzept zur Cyber- und Informationssicherheit (Global Cyber & Information Security Policy)	<p>Zielsetzung: Schutz der Informationswerte, Daten und Dienste des Unternehmens durch ein geschäftsorientiertes und risikobasiertes Sicherheitsmanagementsystem.</p> <p>Das Konzept regelt den Ansatz zur Cyber- und Informationssicherheit und definiert Grundsätze sowie Anforderungen in den Bereichen Cybersicherheit, IT-Risiken und Informationssicherheit. Im Mittelpunkt steht die Sicherstellung der Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Resilienz sämtlicher Informationswerte. Zentrale Prinzipien sind unter anderem Security by Design, Zero Trust, Identitäts- und Zugriffsmanagement, das Management von Sicherheitsvorfällen sowie Sensibilisierung im Bereich Informationssicherheit.</p>	Gilt für die Delivery Hero SE sowie die von ihr beherrschten Tochtergesellschaften und/oder verbundene Unternehmen. Verbindlich für alle Arbeitnehmer (mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen), Lieferanten, Auftragnehmer sowie sonstige Personen, die Zugriff auf Informationen von Delivery Hero und die zur Speicherung und Verarbeitung dieser Informationen genutzten Vermögenswerte haben.	<p>Verantwortliche Stelle: Global Chief Information Security Officer (Global CISO).</p> <p>Genehmigt durch: Global CISO, CTO, Senior Vice President Finance, COO und CEO. Aufsicht: Der Global CISO berichtet regelmäßig an den Global Tech Council, das Risk Management sowie den Prüfungsausschuss über Sicherheitsrisiken und den Status des Programms.</p> <p>Zuständigkeiten: Der Global CISO legt globale Vorgaben fest und steuert die Sicherheitsorganisation. Lokale CISOs setzen die globale Richtlinie um und stellen die Einhaltung lokaler regulatorischer Anforderungen sicher. Das Senior Management ist dafür verantwortlich, die Information und Schulung der Mitarbeiter zu überwachen.</p>	<p>Die Anforderungen werden unter Bezugnahme auf internationale fachliche Leitlinien entwickelt. Die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben ist verpflichtend. Sicherheitsmaßnahmen bei Auftragnehmern und Lieferanten sind auf Basis einer Risikobewertung Dritter zu prüfen.</p>	<p>Der Genehmigungsprozess umfasst die Einbindung des Betriebsrats und trägt so dazu bei, dass die Standpunkte der Arbeitnehmervertretungen bei sicherheitsrelevanten Themen berücksichtigt werden, die Auswirkungen auf die Belegschaft haben. Das Konzept priorisiert ausdrücklich die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Resilienz von Daten und schützt damit die zentralen Sicherheits- und Datenschutzinteressen von Kunden, Mitarbeitern und Investoren.</p> <p>Darüber hinaus werden die Interessen der Geschäftspartner an operativer Stabilität durch verbindliche Anforderungen an die Resilienz gegenüber Cyberbedrohungen berücksichtigt.</p>	<p>Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Das Konzept wird allen Mitarbeitern über das unternehmensinterne Intranet sowie das Compliance-Portal zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, eine obligatorische Schulung zur Informationssicherheit zu absolvieren (innerhalb von 30 Tagen sowie anschließend im jährlichen Turnus).</p>	G1

KONZEPTÜBERSICHT (FORTSETZUNG)

Konzept	Wesentlicher Inhalt	Anwendungsbereich	Governance	Standards Dritter	Berücksichtigung von Interessenträgern bei der Festlegung/Überprüfung	Verfügbarkeit	ESRS-Bezug
Konzept zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung (Anti-discrimination & Anti-harassment Policy)	<p>Zielsetzung: Förderung eines professionellen, von Würde und Respekt geprägten Arbeitsumfelds, in dem alle Mitarbeiter vor Gewalt, Belästigung und Voreingenommenheit geschützt werden.</p> <p>Dieses Konzept geht ausdrücklich auf die besonderen Herausforderungen unterrepräsentierter Gruppen ein und schützt die Identitäten innerhalb unserer Belegschaft, um so ein Umfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Es behandelt verschiedene Formen der Diskriminierung und erstreckt sich auf Merkmale wie rassische oder ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderungen, Alter, Religion, politische Anschauung, nationale oder soziale Herkunft sowie Familienstand und eine bestehende Schwangerschaft.</p>	Gilt für alle Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen, einschließlich Arbeitnehmern mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, Führungskräfte sowie für Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand.	Verantwortliche Stelle: Senior D&I Specialist. Genehmigt durch: Vorstand, CFO, COO, CEO	Die Anforderungen orientieren sich an internationalen Fachstandards.	<p>Das Compliance-Team (GRC) ist für den Rahmen interner Untersuchungen verantwortlich und arbeitet eng mit den jeweiligen Fachexperten des People-Teams zusammen, um Sachverhalte zu prüfen, die potenziell in den Anwendungsbereich der Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung fallen, und übernimmt hierbei gegebenenfalls die Aufsicht.</p> <p>Der Inhalt der Richtlinie wurde maßgeblich an den Interessen unterrepräsentierter und marginalisierter Arbeitnehmergruppen ausgerichtet, um ein diskriminierungs- und konfliktfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.</p>	Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Das Konzept wird allen Mitarbeitern über das unternehmensinterne Intranet sowie das Compliance-Portal zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter erhalten Informationen und Leitlinien dazu, wie mögliche Diskriminierungsfälle erkannt und behandelt werden können.	S1
Konzept zur Rufbereitschaft (Working On-call policy)	<p>Zielsetzung: Aufrechterhaltung einer dauerhaften Betriebsbereitschaft durch die unverzügliche Behebung technischer Störungen und Produktfehlfunktionen.</p> <p>Das Konzept definiert die Rufbereitschaft als Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit. Die Mitarbeiter haben einen eingehenden Ruf innerhalb von 15 Minuten zu bestätigen und die Arbeit innerhalb von 30 Minuten aufzunehmen. Zudem schreibt das Konzept die Einhaltung des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vor, insbesondere die Gewährleistung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen Einsätzen.</p>	Gilt für die Delivery Hero SE in allen Bereichen, in denen eine dauerhafte Betriebsbereitschaft erforderlich ist, um die Aufrechterhaltung sämtlicher Geschäftsprozesse und Systeme sicherzustellen.	Verantwortliche Stelle: Legal Counsel, Arbeitsrecht Genehmigt durch: CPO und Senior Vice President, Engineering	Deutsches Arbeitszeitgesetz (ArbZG).	<p>Das Konzept wurde vom Team für Arbeitsrecht (Employment Law) unter Einbeziehung der GRC und People Teams erstellt.</p> <p>Dieser Abstimmungsprozess war notwendig, um die Interessen der Mitarbeiter an Gesundheitsschutz und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (durch die Festlegung verbindlicher Ruhezeiten) zu unterstützen und gleichzeitig die operativen Anforderungen des Unternehmens zu berücksichtigen.</p>	Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, eine obligatorische Schulung zur Sensibilisierung für Informationssicherheit zu absolvieren (innerhalb von 30 Tagen sowie anschließend im jährlichen Turnus).	S1

KONZEPTÜBERSICHT (FORTSETZUNG)

Konzept	Wesentlicher Inhalt	Anwendungsbereich	Governance	Standards Dritter	Berücksichtigung von Interessenträgern bei der Festlegung/Überprüfung	Verfügbarkeit	ESRS-Bezug
Konzern-Datenschutzkonzept (Group Data Protection Policy)	<p>Zielsetzung: Etablierung eines umfassenden Rahmens an Garantien zum Schutz der Privatsphäre betroffener Personen sowie zur Gewährleistung einer rechtmäßigen Datenverarbeitung im gesamten Konzern.</p> <p>Legt einheitliche Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten fest und zielt darauf ab, einen angemessenen Schutz dieser Daten in der gesamten Delivery-Hero-Gruppe zu gewährleisten. Das Konzept legt die Rechte dar, die Nutzer unserer Plattformen, einschließlich unserer eigenen Mitarbeiter, auf Anfrage gemäß den einschlägigen rechtlichen Anforderungen wie der DSGVO und anderen internationalen Datenschutzbestimmungen ausüben können.</p>	Gilt für alle Unternehmen von Delivery Hero (SE, Tochtergesellschaften und verbundene Unternehmen, auf die Delivery Hero einen tatsächlichen Einfluss ausübt).	Verantwortliche Stelle/ Ersteller: Datenschutzbeauftragter des Konzerns (Group Data Protection Officer) Genehmigt durch: General Counsel, COO, CEO	Das Ziel der Einhaltung der „EU-Datenschutzvorschriften“ umfasst die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und sämtliche darauf basierenden nationalen Rechtsvorschriften sowie geltende und künftige ePrivacy-Vorschriften, einschließlich sämtlicher Änderungen oder Nachfolgeregelungen dieser Vorschriften, und „Nicht-EU-Datenschutzvorschriften“ bezeichnet alle Datenschutzvorschriften, die keine EU-Datenschutzvorschriften sind.	<p>Der Genehmigungsprozess umfasst die Einbindung des Betriebsrats mit dem Ziel sicherzustellen, dass die Standpunkte der Arbeitnehmervertretungen bei sicherheitsrelevanten Themen berücksichtigt werden, die Auswirkungen auf die Belegschaft haben. Die Richtlinie räumt der Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit von Daten ausdrücklich Priorität ein und zielt darauf ab, die zentralen Sicherheits- und Datenschutzinteressen von Kunden, Mitarbeitern und Investoren zu schützen.</p> <p>Sie trägt zudem den Belangen der Regulierungsbehörden hinsichtlich einer rechtmäßigen Datenverarbeitung sowie den Erwartungen der Geschäftspartner an eine sichere Datenübermittlung Rechnung.</p>	Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Das Konzept wird allen Mitarbeitern über das unternehmensinterne Intranet sowie das Compliance-Portal zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter erhalten Informationen und Leitlinien dazu, wie mögliche Datenschutzverletzungen erkannt und behandelt werden können.	S1
Konzept für interne Untersuchungen (Internal investigations policy)	<p>Zielsetzung: Ziel des Konzepts ist die Etablierung eines objektiven und sorgfältigen Rahmens für den Umgang mit Compliance-Verstößen zur Förderung von Transparenz und Vertrauen sowie zur Begrenzung finanzieller, rechtlicher und reputationsbezogener Risiken.</p> <p>Das Konzept definiert interne und externe Meldekanäle (Speak Up-Portal, People Partners) und umfasst verbindliche Schutzmaßnahmen für alle beteiligten Parteien, einschließlich Vertraulichkeit, des Verbots von Vergeltungsmaßnahmen sowie der Unschuldsvermutung. Es beschreibt einen strukturierten Prozess zur Vorprüfung auf Basis von Umfang, Stichhaltigkeit und Schweregrad des Sachverhalts, bevor eine formale Untersuchung unter Einbeziehung von Fachexperten eingeleitet wird, um Beweise zu sichern und faktenbasierte Schlussfolgerungen zu ziehen.</p>	Gilt für die Delivery Hero SE und alle Unternehmen der Gruppe. Die Richtlinie ist auf alle Personen anwendbar, die einen Verstoß melden möchten, einschließlich Mitarbeiter, Auftragnehmer, Führungskräfte, Fahrer, Kunden und Lieferanten.	Verantwortliche Stelle: Compliance-Team. Genehmigt durch: General Counsel und Vorstand (CFO, COO, CEO). Zuständigkeiten: Das Compliance-Team leitet die Untersuchungen mit Unterstützung von Fachexperten (Subject Matter Experts (SME)).	Ziel ist die Einhaltung der Anforderungen des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), der EU-Hinweisgeberrichtlinie, der DSGVO sowie des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Das Konzept orientiert sich an der ISO 37301:2021	<p>Das Konzept legt Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber, Zeugen und Betroffene fest. Sie sieht Rückmeldemechanismen zur Vertrauensbildung vor und ermöglicht die Mitteilung wesentlicher Untersuchungsergebnisse an die Hinweisgeber, um die Fairness des Verfahrens zu belegen.</p> <p>Bei der Ausgestaltung des Konzepts wurden die Sicherheits- und Anonymitätsinteressen von Hinweisgebern und Zeugen berücksichtigt, um eine „Speak Up“-Kultur ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen zu fördern. Zudem werden die rechtsstaatlichen Verfahrensrechte der von einer Untersuchung Betroffenen durch die Unschuldsvermutung gewahrt. Der Rahmen ist darauf ausgelegt, den Transparenz-erwartungen der Behörden sowie des Prüfungsausschusses gerecht zu werden und gleichzeitig das Unternehmen vor unkontrollierten Compliance-Risiken zu schützen.</p>	Durchführende Interessenträger (Mitarbeiter, Management): Nur zur internen Verwendung. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Hinweise über ihre Führungskräfte, die People Partner oder das Speak Up-Portal einzureichen. In den jeweiligen Landessprachen verfügbar.	S1, G1