

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Nachhaltigkeitsansatz und zentrale Aspekte

Unsere Werte

Nachhaltigkeit ist in den strategischen Grundsätzen von Delivery Hero¹ verankert. Dies spiegelt sich auch in unserem Wert „We are heroes because we care“ wider. Wir streben ein nachhaltiges Wachstum an, das mit unseren Grundsätzen im Einklang steht. Das bedeutet, dass wir Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit übernehmen, unseren ökologischen Fußabdruck verringern und langfristige Lösungen für uns und unsere Branche suchen.

Unsere strategischen Prioritäten

Wir wollen in allen Bereichen unseres Unternehmens verantwortungsbewusst handeln, indem wir rücksichtsvoll und strategisch agieren. Im Jahr 2022 sind wir dem United Nations Global Compact („UNGC“) als Teilnehmer beigetreten und unterstreichen damit unser Bekenntnis zu den UNGC-Prinzipien und unsere Unterstützung für die Förderung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Zudem sind wir Mitglied mehrerer Allianzen, wie Every Action Counts und Delivery Platforms Europe.

Unsere Corporate Social Responsibility (CSR) & Sustainability-Strategie spiegelt sich in unserer Organisationsstruktur, unseren Prozessen und Initiativen wider. Delivery Hero verfolgt einen dezentralen Ansatz: Die Strategie der Gruppe

wird von der Unternehmenszentrale von Delivery Hero in Berlin festgelegt und gesteuert, während regionale und lokale Nachhaltigkeitsteams die globalen Programme unterstützen und gleichzeitig eigene Initiativen und Projekte entwickeln und umsetzen. Im Jahr 2023 haben wir unsere regionalen und lokalen Teams weiterentwickelt, um die Regionen weiter zu stärken. Dabei haben wir gleichzeitig darauf geachtet, dass sie sich an unserer globalen Strategie ausrichten.

2023 hat Delivery Hero weiterhin die Verantwortung des Vorstands für ESG-Themen (Environmental, Social & Governance) betont. So gewährt Delivery Hero nach wie vor einen ESG-Bonus als Teil der variablen Vorstandsvergütung. Weitere Informationen zu den ESG-Vergütungszielen sind im **Vergütungsbericht** zu finden.

Die CSR & Sustainability-Abteilung der Gruppe ist in mehrere Bereiche unterteilt, deren jeweilige Manager an den Senior Director of Sustainability, CSR & Safety berichten. Der Senior Director berichtet an die Vice President of Communications, Public Affairs and CSR, die wiederum an die Chief People & Sustainability Officer berichtet. Die Abteilung wird von verschiedenen Teams der Delivery Hero SE und den lokalen Einheiten unterstützt, sofern dies für ihren jeweiligen Schwerpunkt- oder Fachbereich relevant ist. Die Abteilung hat zudem eine unterstützende Funktion, indem sie Fachwissen und strategische Leitlinien bereitstellt, um

zentrale, lokale und regionale Teams bei der Durchführung neuer Projekte zu unterstützen.

Hauptschwerpunkte der CSR & Sustainability-Arbeit, die wir in dieser Berichtsperiode gemeinsam mit anderen regionalen und zentralen Teams geleistet haben, lagen im Klimaschutz (einschließlich der Erfassung und Reduzierung unserer CO₂-Emissionen) sowie in nachhaltigen Verpackungen und der Fürsorge für Mitarbeiter und insbesondere unsere Fahrer (wobei wir hohe Priorität auf die Sicherheit der Fahrer gelegt haben). Diese Themen wurden in erster Linie nach der Bewertung ihrer Wesentlichkeit für die Stakeholder, der Auswirkungen auf das Geschäft und der Relevanz für die Branche priorisiert.

In diesem Geschäftsjahr haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt und die in den Vorjahren aufgesetzten Schlüsselprojekte weiter vorangebracht. Ein wichtiger Meilenstein war für uns die Validierung unserer Klimaschutzziele für 2032 durch die Science Based Targets Initiative (SBTi). An diesen Zielen werden sich unsere Bemühungen zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks der Gruppe ausrichten.

Im Jahr 2023 haben wir uns ebenso darauf konzentriert, uns auf die Berichterstattung entsprechend der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten. Um im Unternehmen ein Bewusstsein für diese Anforderungen und deren mögliche Auswirkungen auf unser Geschäft zu schaffen, haben wir Schulungen zur CSRD und den damit

¹ In diesem nichtfinanziellen Konzernbericht bezieht sich der Begriff „Delivery Hero“ auf die Delivery Hero SE und ihre konsolidierten Tochterunternehmen, zusammen als Delivery-Hero-Gruppe (auch: DH, DH Gruppe oder Gruppe) bezeichnet. Der Begriff „Delivery Hero SE“ (oder „DHSE“) bezieht sich nur auf die Holdinggesellschaft.

zusammenhängenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt. Wir haben auch den Aufsichtsrat zu dieser Richtlinie geschult. Im Anschluss an diese Schulungen initiierte Delivery Hero die Vorbereitungen zur künftigen CSRD Berichtserstattung, darunter auch die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und die anschließenden Lückenanalysen.

Unsere wesentlichen Themen

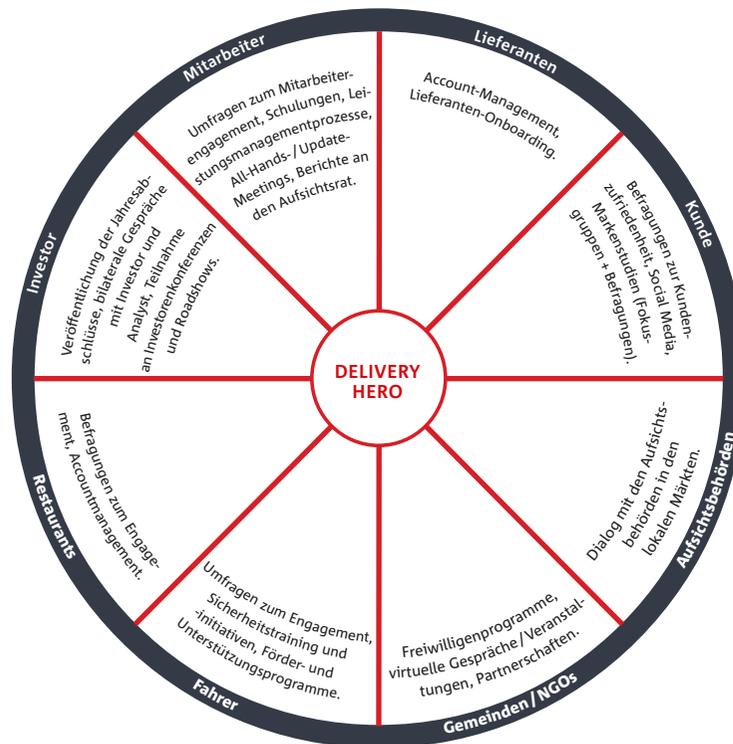
Im Jahr 2023 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse des Vorjahres erneut überprüft, um eventuelle unterjährige Änderungen der wesentlichen Themen zu identifizieren. Unser Ansatz hierfür umfasst neben der Sichtung relevanter Medien auch die Beobachtung anderer Marktteilnehmer. Die Endergebnisse wurden im Team CSR & Sustainability von Delivery Hero erörtert und validiert. Dabei wurde unsere bestehende engere Auswahl wesentlicher Themen bestätigt.

Wir teilen unsere insgesamt elf wesentlichen Themen im vorliegenden Bericht weiterhin in drei Hauptsäulen ein:

- Klima und Umwelt
 - Treibhausgase
 - Nachhaltige Verpackungslösungen
 - Nachhaltige Geschäftspartner
 - Lebensmittelabfälle
- Belegschaft, Arbeitsschutz und Menschenrechte
 - Arbeitsbedingungen
 - Diversität und Inklusion (D&I)
 - Mitarbeiterentwicklung
 - Arbeitsschutz
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung und -ethik
 - Faires Geschäftsverhalten und Compliance
 - Datenschutz und Datensicherheit von Kundendaten
 - Lebensmittelsicherheit und -qualität

Der nichtfinanzielle Konzernbericht 2023 nimmt auch Bezug auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie auf die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Am Ende des Geschäftsberichts sind zusätzlich die Referenztabellen für die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und des Rahmenwerks des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) zu finden.

DELIVERY HERO'S STAKEHOLDER



Klima und Umwelt

Bei Delivery Hero sind wir bestrebt, die ökologischen Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs zu minimieren. Als führendes Unternehmen der Branche wollen wir zudem ganzheitlich denken und Lösungen für das gesamte Liefer-Ökosystem entwickeln. Das bedeutet, dass wir nachhaltige Praktiken bei unseren Partnern, Fahrern und in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, fördern. Dabei konzentrieren wir uns auf die Umweltbereiche, auf die sich unsere Branche am stärksten auswirkt, wobei wir uns von den Treibhausgasemissionen (THG) leiten lassen, die durch unsere operative Tätigkeit und unsere Plattformen entstehen.

Klimastrategie

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen, vor der unsere Welt heute steht. Um einen Beitrag zur Bewältigung der Klimakrise zu leisten, hat Delivery Hero 2023 seinen Climate Action Plan aufgesetzt, in dessen Rahmen folgende Ziele durch die Science-Based Targets Initiative (SBTi) verifiziert und überprüft wurden:

- Reduzierung der absoluten Scope 1- und 2 THG-Emissionen von Delivery Hero um 50,4% bis 2032, ausgehend vom Basisjahr 2022
- Reduzierung der Scope 3 THG-Emissionen um 58,1% pro Million Euro Bruttogewinn bis 2032, ausgehend vom Basisjahr 2022

Delivery Hero hat einen Climate Action Plan entwickelt, der die Priorität auf vier Arbeitsbereiche legt, um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen. Zur Erreichung des Scope 1- und 2-Ziels will Delivery Hero bis 2032 seinen Strom für eigene und gemietete Infrastruktur zu 100% aus erneuerbaren Energiequellen beziehen. Um das Scope 3-Ziel zu erreichen, priorisiert Delivery Hero drei strategische Arbeitsbereiche:

- **Mobilität:** (a) Erreichen einer 65%igen Quote an emissionsfreien Lieferungen bis 2032. Zur Erreichung dieses Ziels streben wir an, den Anteil der Lieferungen per Fahrrad und zu Fuß bis 2032 auf 15% zu steigern und den Übergang zu Elektrofahrzeugen für 50% der Bestellungen zu fördern. (b) Bündelung von bis zu 35% der Bestellungen bis 2032
- **Verpackung:** Steigerung des Einsatzes nachhaltiger Verpackungen auf 42% der Bestellungen bis 2032, sowohl durch die Förderung organischer Veränderungen durch unsere Restaurantpartner als auch durch das direkte Angebot nachhaltiger Verpackungen an Restaurants.
- **Lebensmittel:** Planung einer Reduzierung der mit Dmart-Produkten verbundenen Emissionen in der Lieferkette um 40% bis 2032, durch Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Erhöhung des Anteils klimafreundlicher Produkte am Dmart-GMV.

In diesen Bereichen ist es eine Herausforderung, den Wandel voranzutreiben, weil die Stakeholder in unserer Wertschöpfungskette dazu ihre bestehenden Praktiken verändern müssen.

Treibhausgase

Unser Managementansatz zu diesem Thema ist zentralisiert, da die präzise Berechnung eines Treibhausgas-Fußabdrucks spezielles Fachwissen und eine einheitliche Methodik erfordert. Die von Delivery Hero verwendete Methode zur Treibhausgasbilanzierung finden Sie auf unserer [Website](#). Die Datenerfassung und Berichterstattung über unsere betrieblichen Aktivitäten erfolgen global und decken unseren Fußabdruck in den Geschäftssegmenten Europa, Asien, Amerika und MENA (Naher Osten und Nordafrika) ab. Zur Erhebung von Treibhausgasemissionsdaten führen wir interne Schulungen durch, die auch regionale Besonderheiten in der Berechnung der Treibhausgasemissionen berücksichtigen. Unser zentrales

Team CSR & Sustainability ist für diese Schulungen und die Datenerfassung verantwortlich.

Wie vom Greenhouse Gas Protocol vorgeschrieben, berücksichtigen wir die entstandenen Emissionen, entsprechend ihrem Scopes:

- Scope 1: direkte Emissionen von Heizungen, Klimaanlage und dem Fuhrpark des Unternehmens
- Scope 2: indirekte Emissionen aus der – bei externen Energieversorgern eingekauften – Erzeugung von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte¹
- Scope 3: restliche indirekte Emissionen, die nicht von Scope 2 abgedeckt sind, wie zum Beispiel Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen, Betriebsabfällen, Geschäftsreisen, vorgelagertem und nachgelagertem Transport und Auslieferungen.

Die nachgelagerten Transportemissionen, d. h. die Lieferemissionen, resultieren aus dem Transport von Lebensmitteln und anderen Waren zu unseren Kunden, sowohl aus unseren eigenen Lieferungen (d. h. die Auslieferung von Bestellungen durch unsere Fahrer) und aus Marketplace-Lieferungen (d. h. die Auslieferung von Bestellungen durch unsere Partner-Restaurants und Lieferanten). Wenn keine genauen Daten vorliegen, ziehen wir Schätzungen heran, die allgemein üblichen und anerkannten Methoden entsprechen.² Falls beispielsweise zur Berechnung der direkten Emissionen aus Firmenfahrzeugen (Scope 1) nur die Kraftstoffkosten zur Verfügung stehen, ist es allgemein üblich, die Kraftstoffmenge auf Basis der durchschnittlichen Kosten für einen Liter Kraftstoff im jeweiligen Land zu schätzen.

Durch die von uns bisher durchgeführten Messungen haben wir nun ein klares Bild davon, woher der Großteil unserer Emissionen stammt: Stromverbrauch in unseren Einrichtungen, hauptsächlich in Büros und Dmarts, Dmart-Lebensmittel

¹ In Übereinstimmung mit unserer 2023-THG-Methodik verwenden wir zur Berechnung der Scope-2-Daten sowohl den marktbasiernten Ansatz als auch den standortbasiernten Ansatz.

² Der CO₂-Fußabdruck wird in erster Linie anhand von Primärdaten berechnet (d. h. Daten über spezifische Aktivitäten im Rahmen der Wertschöpfungskette von Delivery Hero). Im Falle von Datenlücken werden Sekundärdaten herangezogen, d. h. die Durchschnittsdaten in der Branche (z. B. aus veröffentlichten Datenbanken, amtliche Statistiken, Literaturmaterial, Studien und Branchenverbänden), Finanzdaten, Proxydaten und andere generische Daten.

und Shop-Produkte (d. h. eingekaufte Waren), Restaurant-Essensverpackungen (d. h. die Behandlung der verkauften Produkte am Ende ihrer Nutzungsdauer), und Auslieferungen (d. h. nachgelagerter Transport). Im Rahmen unserer Climate Action Strategy befassen wir uns mit den wesentlichen Faktoren, die unseren Fußabdruck beeinflussen. So prüfen wir beispielsweise den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien, den verstärkten Einsatz nachhaltiger Verpackungen bei unseren Lieferanten, die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die Einzelhandelsprodukte für unsere Dmarts liefern, sowie die Ausweitung emissionsfreier Lieferungen.

Im Jahr 2023 beliefen sich die CO₂-Emissionen für unseren globalen Geschäftsbetrieb auf 4.246.156 t CO₂e (Vorjahr: 4.273.317 t CO₂e). Dieser Wert wird in der Tabelle unten in Scope 1, 2 und 3 unterteilt.

Der CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2022, der im Geschäftsbericht 2022 veröffentlicht wurde, basierte auf den tatsächlichen Daten für das erste Halbjahr (H1) und Schätzungen für das zweite Halbjahr (H2) – und wurde von unserem neuen Klimaberatungspartner neu berechnet. Unser CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2023 verwendet eine andere Berechnungsmethodik, um die tatsächlichen Emissionen von 2022 und die Baseline, die von SBTi validiert wurde, widerzuspiegeln. Der CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2023 umfasst tatsächliche Zahlen für H1 und geschätzte Zahlen für H2 unserer globalen Betriebsstätten. Die Methodik zur Berechnung von Schätzungen für H2 baut auf dem Fußabdruck auf, der für H1 festgelegt wurde. Da es keine wesentlichen Änderungen in den Geschäftsabläufen gab, wenden wir einen Multiplikator von zwei auf H1 an, um die Schätzungen für H2 abzuleiten. In der endgültigen Berechnung des CO₂-Fußabdruck für das Jahr 2023, die im Geschäftsbericht 2024 veröffentlicht wird, werden tatsächliche Daten für H2 berücksichtigt.

TREIBHAUSGASEMISSION (IN tCO₂e)

	2023	2022
Scope 1-Emissionen	38.825	34.574
Scope 2-Emissionen	59.358	88.258
Scope 3-Emissionen	4.147.973	4.150.485
CO₂-Fußabdruck gesamt	4.246.156	4.273.317

Im Jahr 2023 beantwortete Delivery Hero zum dritten Mal den CDP-Fragebogen zum Klimawandel. Das CDP, früher als Carbon Disclosure Project bezeichnet, ist ein globales Offenlegungs-Netzwerk zur Förderung der Transparenz im Klimamanagement. Unsere Antworten umfassten unsere globalen Emissionen und führten zu einem B-Rating. Damit liegen wir einerseits über dem weltweiten Durchschnitt und andererseits über dem Durchschnitt unserer Branche.

Nachhaltige Verpackungslösungen

Die Verschmutzung durch Kunststoffe ist eines der dringendsten Umweltprobleme, mit denen unser Planet konfrontiert ist. Kunststoffe fallen auch als Nebenprodukt unserer Geschäftstätigkeit an. Delivery Hero ist sich der Auswirkungen von Kunststoffen auf unsere natürliche Welt, insbesondere auf die Ozeane und auf wild lebende Tiere, bewusst, und wir suchen nach Möglichkeiten zur Reduzierung von Plastikverpackungen. Wir sind uns auch der Emissionen bewusst, die bei der Herstellung von Kunststoffen entstehen, sowie der dabei verbrauchten Ressourcen.

Unsere Partnerrestaurants sind für die Verpackung des über unsere Plattformen bestellten Essens verantwortlich, sie wählen selbst aus, welche Art von Verpackung für die Lieferung verwendet wird. Die gewählten Verpackungen bestehen größtenteils immer noch aus Kunststoffen aus fossilen Rohstoffen, weil sie kostengünstiger und leichter verfügbar sind. Außerdem gibt es in vielen Ländern, in denen wir tätig sind, keine angemessenen Recyclingsysteme oder Vorschriften für nachhaltige Verpackungen.

Auch wenn Recycling betrieben wird, sind die Verpackungen oft mit Lebensmitteln in Berührung gekommen und werden deshalb über den Restmüll entsorgt.

Bislang haben wir die Bereitstellung von nachhaltigen Verpackungen für unsere Lieferanten über einen zentralen Marketplace geprüft. Die Mengen blieben jedoch hinter unseren Erwartungen zurück und waren nicht ausreichend, um bei den Verpackungen einen skalierbaren Wandel herbeiführen zu können. In Anbetracht der Diversität unserer Märkte sind wir zu einem regionalen und lokalen Ansatz übergegangen und prüfen nun, wie der Wandel über unsere technischen Lösungen und unsere Produktlösungen vorangetrieben werden kann. Aufgrund dieser strategischen Änderung erfassen wir diese Kennzahl nicht mehr zentral. Das damit in Verbindung stehende ESG-Ziel wurde vom Aufsichtsrat als „nicht erreicht“ bestätigt. Mehrere unserer Marken entwickeln in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern ihre eigenen Programme. So war beispielsweise unser spanisches Tochterunternehmen Glovo über seinen Impact Fund in der Lage, die Kosten nachhaltiger Verpackungen für unsere Lieferanten zu subventionieren, wodurch die Umstellung auf nachhaltige Verpackungen erschwinglicher und nahtloser möglich war. Ein weiteres Beispiel ist die Integration der Produkt-Features „Bitte kein Wegwerfbesteck“ und „Bitte keine Beilagen“ in der (von Woowa betriebenen) Baemin-App, die es den Kunden ermöglicht, Lebensmittel- und Kunststoffabfälle zu reduzieren und dabei gleichzeitig auch dem Lieferanten Kosten zu ersparen.

Die Förderung nachhaltiger Verpackungen war Bestandteil unserer ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung im Jahr 2023. Weitere Informationen hierzu sind im **Vergütungsbericht** zu finden.

Nachhaltige Geschäftspartner

Als ethisches und verantwortungsbewusstes Unternehmen setzt sich Delivery Hero für die Schaffung eines nachhaltigeren Ökosystems von Restaurants und Essenslieferungen ein. Aus diesem Grund ermutigen wir unsere Geschäftspartner

zu nachhaltigeren Entscheidungen, indem wir ihnen im Rahmen von Umweltprogrammen und -initiativen Unterstützung, Schulungen und Anreize bieten. Diese Programme sind verschiedenen Themen gewidmet, z. B. der Verfügbarkeit veganer oder vegetarischer Optionen, der Verwendung nachhaltiger Verpackungen sowie der Herkunft und den Umweltauswirkungen der Zutaten für die Rezepte der Restaurants.

Die Zertifizierung von Restaurants ist eine Möglichkeit, unsere Partnerrestaurants bei der Umstellung auf nachhaltige Praktiken zu unterstützen und das Bewusstsein der Kunden für die Umweltauswirkungen ihrer Mahlzeiten zu stärken. Unsere in Hongkong, Singapur und Taiwan verfügbaren lokalen Zertifizierungsprogramme für Restaurants legen Richtlinien fest, nach denen die lokalen Niederlassungen die Nachhaltigkeit von Restaurants in verschiedenen Themenbereichen – darunter auch die Beschaffung der Zutaten, nachhaltige Verpackungen und die Abschaffung von Einwegartikeln bei Verzehr im Restaurant – bewerten. Ziel dieser lokalen Zertifizierungsprogramme für Restaurants ist es, Lebensmittelabfälle zu reduzieren, indem zum Beispiel die Option angeboten wird, kleinere Portionen zu bestellen.

Lebensmittelabfälle in Dmarts

Wir sind uns bewusst, dass Lebensmittelabfälle ökologische und soziale Auswirkungen hat und dass es zum Aufbau widerstandsfähiger und nachhaltiger Lebensmittelsysteme auf der ganzen Welt beitragen kann, wenn weniger Lebensmittelabfälle entstehen.

Das Thema Lebensmittelabfälle wird von regionalen Nachhaltigkeitsteams im Konzern bearbeitet. 2023 setzten unsere Marken PedidosYa und foodpanda ihre Kampagnen für Lebensmittelspenden aus den überschüssigen Lebensmitteln in unseren Dmarts fort. Eine der Prioritäten war die Vermeidung von Überbeständen, indem die Nachfrage nach Artikeln bewertet und die Einkaufsmengen entsprechend angepasst wurden. Als sekundären Ansatz verfolgten die

Pilotprogramme das Ziel, Restbestände zu nutzen, indem Lebensmittel nahe dem Verfallsdatum z. B. an Partnerorganisationen weiterverkauft oder gespendet werden, die sich auf fast abgelaufene Waren oder Lebensmittelspenden spezialisiert haben. In Singapur und Hongkong zum Beispiel hat unsere Marke foodpanda aktiv nach Kooperationspartnern für die Verwertung überschüssiger, zumeist frischer Lebensmittel aus den Dmarts gesucht. Ein Beispiel für eine solche Partnerschaft ist die OLIO-App in Singapur. Mit dem „Food Waste Heroes“-Programm von OLIO konnten wir die Menge der Lebensmittelabfälle reduzieren, indem wir Lebensmittel, die noch für den Verzehr geeignet waren, an die Gemeinschaft verteilten. In Hongkong werden überschüssige Lebensmittel aus den Dmarts an die Foodlink Foundation gespendet. Die gemeinnützige Organisation sammelt Lebensmittel und gibt sie an ein Netz sozialer Einrichtungen weiter.

Unsere Marke PedidosYa hat ihr Programm zur Rettung von Lebensmitteln, das als Pilotprojekt in drei Ländern begonnen hatte, weiter ausgebaut. Es umfasst jetzt alle lateinamerikanischen Länder, in denen sie tätig ist, mit dem Ziel, in den teilnehmenden Geschäften keine Lebensmittel mehr zu verschwenden. Dieses Ziel wäre ohne unsere Partnerschaft mit dem Global Food Banking Network nicht möglich gewesen. Des Weiteren unterhalten wir gut laufende Beziehungen zu mehreren Tafeln in ganz Lateinamerika. Gemeinsam bewirken wir, dass weniger Lebensmittelabfälle entstehen, und tragen so zum Wohl der Gemeinden bei. Wir suchen stetig nach weiteren Möglichkeiten, unsere Initiativen zur Rettung von Lebensmitteln und zum Sammeln von Lebensmittelspenden mit Hilfe von Technik und Innovationen weiterzuentwickeln und dabei unser Engagement für kontinuierliche Verbesserung zu betonen. Unsere regionalen Nachhaltigkeitsteams werden sich weiterhin über bewährte Verfahren in diesem äußerst wichtigen Bereich austauschen.

Belegschaft, Arbeitsschutz und Menschenrechte

Delivery Hero schafft Arbeitsplätze für viele Menschen auf der ganzen Welt und bietet ein Umfeld, in dem die Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln können. Wir wollen unseren Mitarbeitern helfen, ihr Potenzial voll zu entfalten, ihre Erfahrungen sind wichtig für uns. Die Förderung von Vielfalt und einer inklusiven Kultur sind für uns entscheidend für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und den Erfolg unseres Unternehmens.

Delivery Hero verpflichtet sich, verantwortungsvoll zu handeln, und ein wichtiger Teil dieser Verpflichtung ist die Achtung grundlegender Menschenrechte. Es ist unser Anliegen, faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und das im Land geltende Arbeitsrecht im Hinblick auf die Vergütung und den Arbeitsschutz einzuhalten. Wie im **+** Ethikkodex von Delivery Hero und im **+** Verhaltenskodex für Geschäftspartner beschrieben, respektieren wir das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen und bemühen uns um die Einhaltung aller nationalen Vorschriften. Unsere Legal Logistics- und Employment Law-Teams der Delivery Hero SE kümmern sich um das Beschäftigungsverhältnis der bei unseren lokalen Einheiten angestellten Büro- und Logistik-Mitarbeiter. Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt Verantwortungs-volle Unternehmensführung und -ethik zu finden.

Arbeitsbedingungen von Büroangestellten

2023 beschäftigt Delivery Hero im Schnitt 47.981 Mitarbeiter weltweit (2022: 51.118). Die Verantwortung für das Wohl und die Sicherheit der Büromitarbeiter fällt in den Verantwortungsbereich der Abteilung People & Culture. Unsere Herangehensweise an dieses Thema ist dezentral, wobei das People & Culture-Team in unserer Zentrale in Berlin für globale Prozessrahmen, Initiativen und Projekte zuständig ist. Derweil führen unsere internationalen Einheiten zusätzliche Rekrutierungs- und Entwicklungsaktivitäten entsprechend ihren Bedürfnissen und den lokalen gesetzlichen Vorschriften durch. Um unsere globalen und lokalen

Ansätze aufeinander abzustimmen, hat die Delivery Hero SE regionale Exzellenzzentren für Human Resources (HR) eingerichtet, die jede Einheit im Personalmanagement ihrer Büroangestellten unterstützen.

Die Abteilung People & Culture wird von der Chief People & Sustainability Officer geleitet, die direkt an den CEO berichtet. Die regionalen und lokalen Führungskräfte unserer lokalen Marken berichten an ihre CEOs und Geschäftsführer, die die Kommunikation mit der zentralen Abteilung von Delivery Hero in Berlin aufrechterhalten. Die Abteilung People & Culture ist in fünf Unterabteilungen unterteilt: Talent, Transformation & Systems, Total Rewards, People Partners und eine neu gegründete gemeinsame Abteilung für Communications, Public Affairs & Sustainability.

Delivery Hero will die besten Talente gewinnen, um auf dem expandierenden Markt für Lieferdienste wettbewerbsfähig zu bleiben. Die systematische Rekrutierung von Mitarbeitern ist für uns eine hohe Priorität. Deswegen haben wir in unseren globalen Einheiten begonnen, ein einheitliches Softwaresystem für die Personalverwaltung zu implementieren, um unsere Personalprozesse zu rationalisieren. 2023 war diese Software bereits in 51 Ländern eingeführt.

Delivery Hero will seine Mitarbeiter bestmöglich unterstützen. Deshalb bieten wir eine Reihe von Leistungen für unsere Arbeitnehmer an. Diese sind in unserer Employee Benefits Strategy aufgeführt, die wir 2022 neu aufgelegt und 2023 weiterentwickelt haben. Zu den Leistungen für unsere Mitarbeiter gehören eine individuelle betriebliche Altersversorgung und das Mitarbeiteraktienprogramm (Employee Share Purchase Plan, ESPP). Unser ESPP ermöglicht es den Mitarbeitern, einen Teil ihres Gehalts zum Marktpreis in Delivery-Hero-Aktien zu investieren und später eine kostenlose zusätzliche Aktie („Matching Shares“) zu erhalten, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Weitere Informationen zu unseren aktienbasierten Vergütungen befinden sich im **Abschnitt H.2** im Anhang zum

Konzernabschluss. Zu den weiteren Leistungen gehören maßgeschneiderte Angebote für Eltern, ein Mitarbeiterhilfsprogramm und ein Abonnement für eine Meditations-App.

Wir verstehen unter Mitarbeiterengagement das Engagement und die Begeisterung der Mitarbeiter für ihre Arbeit. Wir messen das Mitarbeiterengagement mindestens dreimal im Jahr anhand von Mitarbeiterbefragungen, die wir über die Workday Peakon Employee Voice-Plattform durchführen. Im Jahr 2023 haben wir zwei erweiterte Pulsbefragungen und eine vollständige Befragung durchgeführt.

Unsere wichtigste Kennzahl zur Messung des Engagement-Levels am Arbeitsplatz ist der „employee Net Promoter Score“ (eNPS). Diese Kennzahl errechnet sich durch Subtraktion des Prozentsatzes der Kritiker (Detractors, Punktzahl 0–6) vom Prozentsatz der Befürworter (Promoters, Punktzahl 9–10). Daraus ergibt sich eine Bewertung von –100 bis +100. Die letzte Peakon-Befragungsrunde im Jahr 2023 schloss mit einer weltweiten Teilnahmequote von 86% und einem globalen Engagement-Score von 24.

Die Daten aus der Peakon-Befragung dienen als Grundlage für Maßnahmen für die Bereiche, die es zu verbessern gilt. Im Jahr 2023 konzentrierten sich unsere Prioritäten und Aktionspläne auf Organisationsebene auf die Themen Strategie und Kommunikation, Zugehörigkeitsgefühl und Rewards. Zu den neuen Initiativen in diesem Jahr gehören die Umgestaltung der unternehmensweiten „All-Hands Sessions“, ein stärkeres Mitwirken der Führungsebene und eine größere Aufmerksamkeit für Kultur, Gemeinschaftsbildung und Unternehmenswerte. Dieses Jahr wurden auch weitere Maßnahmen rund um die Planung von Aktionen anhand der Design Thinking-Methode ergriffen.

Arbeitsbedingungen der Fahrer

Unsere Fahrer sind das Herzstück unseres Betriebs, und wir wollen sicherstellen, dass ihre Arbeitsbedingungen den erforderlichen lokalen und internationalen regulatorischen Standards entsprechen. Im Jahr 2023 arbeitete das Unternehmen mit ungefähr 3 Millionen Fahrern in der ganzen Welt zusammen.¹ Im Dezember 2023 haben mehr als 800.000 Fahrer weltweit mindestens eine Lieferung innerhalb des Konzerns durchgeführt.

Das Engagement der Fahrer wird hauptsächlich von unseren globalen Marken und lokalen Märkten geleitet. Je nach den Bedürfnissen des lokalen Marktes und den rechtlichen Vorschriften beschäftigen unsere Marken ihre Mitarbeiter nach unterschiedlichen Modellen. Unsere Geschäftstätigkeit ist komplex und dezentral organisiert, und wir sind auf zahlreichen Märkten tätig. Daher ist es weiterhin schwierig, einen vollständigen Überblick über die von uns eingesetzten Beschäftigungsmodelle zu geben. Es wäre nicht repräsentativ eine prozentuale Aufteilung der Angestellten je nach Beschäftigungsmodell aufzuführen. Für unser Fahrernetzwerk greifen wir auf viele verschiedene Vertragsmodelle zurück, die sich in drei Hauptbeschäftigungsmodelle einordnen lassen: das direkte Arbeitsverhältnis (die Fahrer sind bei den Tochterunternehmen von Delivery Hero angestellt), Freelancer (die Fahrer sind selbstständige Unternehmer) oder über Drittunternehmen durch Verträge für unsere Lieferservices. Die Mehrheit der Fahrer sind als Freelancer oder über Drittanbieter tätig.

Seit einigen Jahren beobachten wir ein gestiegenes öffentliches Interesse an den Arbeitsbedingungen der Fahrer, einhergehend mit einem verstärkten Fokus der Regulierungsbehörden auf dieses Thema. Wir sind für einen Dialog mit den lokalen und regionalen Behörden immer offen, um auf eine Zukunft hinzuarbeiten, in der die Fahrer sozial besser abgesichert sind und gleichzeitig ihre Flexibilität bewahren können. Deshalb stehen unsere globalen und regionalen Teams für Public Affairs und Legal in regelmäßigem

¹ Anders als für 2022 umfasst dieser Wert Fahrer aus allen Einheiten von Delivery Hero. Die Anzahl der Fahrer bezieht sich auf die Anzahl der aktiven Fahrerverträge.

Austausch mit den nationalen und lokalen Behörden, um sich über bewährte Verfahrensweisen auszutauschen und einen zukunftsorientierten regulatorischen Rahmen zu schaffen. Weitere Informationen darüber, wie wir regulatorische Risiken und Fälle im Zusammenhang mit Fahrern angehen, finden Sie im **Risiko- und Chancenbericht**.

2023 arbeiteten wir weiter an unserer Initiative für eine angemessene Bezahlung (Fair Pay Initiative). In diesem Projekt soll die Bedeutung einer gerechten Bezahlung bei Delivery Hero definiert werden. Durch den Vergleich der Daten zur Bezahlung der Fahrer mit externen Parametern – wie dem Mindestlohn und dem existenzsichernden Lohn in den Regionen, in denen wir tätig sind – soll die Initiative einen besseren Überblick über die Vergütung der Fahrer bieten.

Arbeitsschutz

Bei Delivery Hero wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die gesetzlichen Regeln und Vorschriften eingehalten werden und das die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohl der Mitarbeiter fördert und ein Bewusstsein für die Relevanz dieser Themen schafft. Der Arbeitsschutz ist bei Delivery Hero dezentral organisiert. Unsere lokalen Standorte und Büros legen ihre Verfahren entsprechend den jeweiligen nationalen oder regionalen gesetzlichen Vorschriften eigenverantwortlich fest. Somit kann die lokale Geschäftsführung auf die in ihrer Region bestehenden besonderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und -vorschriften gezielt reagieren.

Gesundheit und Arbeitsschutz der Büroangestellten

Zu den betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen gehören bei Delivery Hero die ergonomische Bürogestaltung, Wohlfühlprogramme und gesundheitsfördernde Initiativen. Außerdem gibt es ein Workplace Safety Committee, das aus internen und externen Stakeholdern besteht, darunter Vertreter der Workplace Services & Strategy-Teams, der People Partner-Teams, der Travel-Teams und der Benefits-Teams, sowie unser Betriebsarzt und ein

externer Sicherheitsberater. Dieser Ausschuss trifft sich vierteljährlich und stimmt sich über Themen ab, die die Gesundheit und den Arbeitsschutz betreffen. Dazu zählen etwa die Sicherheit am Arbeitsplatz, COVID-19-Vorschriften, physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen sowie die Sicherheit unserer Büroangestellten auf Geschäftsreisen.

Delivery Hero hat ein Mitarbeiterhilfsprogramm aufgelegt, damit alle seine Büroangestellten weltweit die Unterstützung erhalten, die sie unter anderem bei Stress, psychischen Problemen, Beziehungs- und Familienproblemen sowie in rechtlichen Fragen benötigen. Unsere Mitarbeiter können zudem an Schulungen zur Aufrechterhaltung einer sicheren Arbeitsumgebung teilnehmen, darunter auch Erste-Hilfe-Kurse für Büroangestellte in unserer Zentrale in Berlin.

Gesundheit und Arbeitsschutz der Fahrer

Das Rider Safety Team von Delivery Hero wird vom Senior Director of CSR, Sustainability and Safety geleitet. Das Hauptziel des Teams ist die Förderung der Gesundheit und Sicherheit mit Schwerpunkt auf der Sicherheit der Fahrer. Wichtigstes Ziel dieses Ansatzes ist es, die Zugänglichkeit und die Qualität der Daten zu Unfällen und Todesfällen unserer Fahrer zu verbessern. Wir stellen weltweit Lernmaterialien zu verschiedenen Themen zur Verfügung, unter anderem zur Sicherheit im Straßenverkehr und zur Verwendung von Sicherheitsausrüstung. Unsere lokalen Einheiten entwickeln darüber hinaus ihre eigenen lokalisierten Schulungsmaterialien und führen Schulungen für Fahrer durch, um auf lokale Risiken und Vorschriften zu reagieren.

Unser Ziel ist es, unsere Bemühungen in Bezug auf die Sicherheit unserer Fahrer weltweit maximal sichtbar zu machen. Hierzu nutzen wir ein Dashboard, das Unfälle von Fahrern weltweit transparent darstellt. Dieses Dashboard visualisiert die Daten, die die lokalen Märkte monatlich in unser Berichtssystem zur Fahrersicherheit eingeben. In den letzten drei Jahren haben wir eine Basis für unsere Bemühungen im Bereich Fahrersicherheit aufgebaut. Wir streben

an, eine gute Qualität der Informationen sicherzustellen, indem wir den lokalen Teams Schulungsvideos zur Datenerhebung zu Verfügung stellen. Die Förderung der Fahrersicherheit war Bestandteil unserer ESG-Ziele für die Vorstandsvergütung im Jahr 2023. Weitere Informationen hierzu sind im **Vergütungsbericht** zu finden. Für 2023 bestand unser Ziel darin, die Unfallrate pro 1 Million Lieferungen um 2 % gegenüber 2022 zu reduzieren, als die Rate bei 44,39 Unfällen pro 1 Million Lieferungen lag. Mit 31,03 gemeldeten Unfällen im Jahr 2023¹ haben wir unser Ziel übertroffen. Wir werden diese Bemühungen im Jahr 2024 weiter vorantreiben und dabei der Datenqualität höchste Priorität einräumen.

Mitarbeiterentwicklung

Bei Delivery Hero möchten wir, dass sich unsere Mitarbeiter beruflich und persönlich weiterentwickeln. Die langfristige Mitarbeiterentwicklung ist auch für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens wichtig. Deshalb bieten wir unseren Büroangestellten kontinuierliche Schulungen und Weiterbildungen sowie regelmäßige Leistungsbeurteilungen an. Unser Talent Engagement-Ansatz ist auf Wachstum und Führung ausgerichtet.

Seit 2022 nutzen wir LinkedIn Learning als unsere zentrale globale Online-Lernplattform. Im Jahr 2023 verbrachten unsere Mitarbeiter weltweit durchschnittlich 2,5 Stunden auf der Lernplattform. Neben den verbindlich vorgeschriebenen Trainings führten wir an unserem Firmensitz auch interne Schulungsveranstaltungen durch. Diese Schulungen wurden von unserer internen Trainer-Community durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine Gruppe von Mitarbeitern, die im Auftrag des Talent & Culture-Teams diese Schulungen freiwillig anbieten.

¹ Da Delivery Hero weniger Kontrolle über Freelancer hat und für Freelancer keine Pflicht besteht, Unfallfälle zu melden, basiert dieser Wert auf gemeldeten Fällen.

Das Talent & Culture-Team von Delivery Hero hat 2023 zudem eine Reihe von Programmen für Führungskräfte organisiert, wie zum Beispiel das Leading People Program und das globale Senior Leadership Program. Ein weiterer Schwerpunkt des Talent & Culture-Teams war das Mentoring. Wir haben bei DHSE ein Mentoring-Programm eingeführt, dessen Fokus anfänglich auf der Stärkung charakterlicher Fähigkeiten lag. Seit 2023 wurde dieses Programm erweitert und beinhaltet nun auch technische Fähigkeiten. Ab September 2023 begann Delivery Hero ein Tech Grad-Programm für Absolventen im Bereich Software- und Datenengineering anzubieten, bestehend aus vier Elementen: Lernen, Führungstreffen, Erfahrungen und die DH-Connection.

Im April 2023 startete Delivery Hero das Format Udey Business für seine festangestellten Mitarbeiter in den Technik- und Produktteams in unserer Unternehmenszentrale, sowie in APAC und der Türkei. Neben den technologieorientierten Inhalten war der Deutsch-Sprachkurs einer der Top-Kurse nach Anmeldungen. Für seine Top-Leistungsträger ist Delivery Hero auch eine Partnerschaft mit der Lernplattform O'Reilly eingegangen. Der Service Provider verlieh Delivery Hero einen Preis für seinen herausragenden Onboarding-Prozess.

Die Mitarbeiterentwicklung bei Delivery Hero wird vom Talent & Culture-Team verantwortet, das zu unserer People & Culture-Abteilung gehört. Für die Mitarbeiter stellen wir ein jährliches Fortbildungsbudget in Höhe von 1.000 € pro Vollzeitäquivalent-Mitarbeiter und 500 € pro Teilzeitmitarbeiter für die Wahrnehmung externer Lern- und Weiterentwicklungsangebote zur Verfügung. Diese Unterstützung gewähren wir zusätzlich zu anderen internen Lernangeboten.

Der 2020 bei Delivery Hero eingeführte Performance-Managementprozess besteht inzwischen in 45 Ländern weltweit. Unser Ziel ist es, diesen Prozess weltweit zu vereinheitlichen, um eine einheitliche Erfahrung für die Mitarbeiter in allen Märkten zu gewährleisten. Im Rahmen des zweimal jährlich durchgeführten Performance-Managementprozesses werden mit den Mitarbeitern die

Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, ihr zukünftiger Schulungsbedarf sowie ihr Gehalt bzw. ihre Vergütung besprochen. Zusätzlich führen die Führungskräfte regelmäßig Einzelgespräche mit ihren Teammitgliedern.

Eine wichtige Initiative des Talent & Culture-Teams bei Delivery Hero war 2023 die Planung der Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Unser Hauptziel war es, die Messlatte für die Performance noch höher zu legen und die Mitarbeiter zu fördern, indem wir es ihnen ermöglichen, ihre Weiterentwicklung eigenverantwortlich zu gestalten. Zu diesem Zweck haben wir einen E-Learning-Leitfaden herausgegeben, mit dem unsere Mitarbeiter ihren eigenen Entwicklungsplan erstellen können. Anhand unseres HR-Tools messen wir die Anzahl der individuellen Entwicklungspläne, die unsere Mitarbeiter im Berichtsjahr erstellt haben. Ein weiterer Fokus im Jahr 2023 lag auf der Qualität unseres 360°-Feedbacks, das wir über ein Tableau-Dashboard messen.

Diversität und Inklusion (D&I)

Wir wollen Delivery Hero zu einem inklusiven Arbeitsplatz machen, an dem sich jeder zugehörig fühlt. Wir glauben, dass Diversität und Inklusion wichtig für die Förderung von Kreativität und den Aufbau eines erfolgreichen Unternehmens sind, und wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter zu ihrer unterschiedlichen Herkunft bekennen, indem sie starke Gemeinschaften aufbauen, die ein breites Spektrum von Perspektiven ansprechen.

Unsere D&I-Strategie 2023 definiert unseren Ansatz für den Aufbau eines von Gleichberechtigung und Unvoreingenommenheit geprägten Arbeitsumfelds. Dieser Ansatz ruht auf drei Säulen:

– *Steigerung der Repräsentativität:* Aufbau eines Teams von Delivery Hero Mitarbeitern, dessen Perspektiven die Vielfalt unserer Kunden widerspiegelt. Unsere oberste Priorität ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind.

- *Förderung gerechter Strukturen und Systeme:* Wir wollen sicherstellen, dass alle unsere Mitarbeiter von Anfang an die gleichen Chancen haben, sich beruflich zu entfalten. Dazu gehört auch der Aufbau von Systemen, die den besonderen Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen Rechnung tragen.
- *Förderung inklusiven Verhaltens:* Wir möchten, dass alle unsere Mitarbeiter (Heroes) zu einer Kultur beitragen, in der sie zur Arbeit kommen und ganz und gar sie selbst sein können.

Das D&I-Team gehört zum Bereich Talent & Culture. D&I wird somit weiterhin in die Kennzahlen der People & Culture-Abteilung integriert. Alle Aufgaben und Verantwortlichkeiten für diese Funktion werden von der Director of Culture and Engagement geleitet, die an den Vice President of Talent berichtet. Dieser ist wiederum der Chief People & Sustainability Officer unterstellt. Das Team ist für die D&I-Strategie verantwortlich, die in unsere Aktivitäten im gesamten Unternehmen integriert ist, insbesondere in den Bereichen Employee Engagement, Learning & Development und People Experience. Die in diesem Abschnitt beschriebenen Initiativen konzentrieren sich in erster Linie auf unsere Unternehmenszentrale in Berlin. Die Zusammenarbeit mit unseren Einheiten wurde jedoch 2023 intensiviert, und wir beabsichtigen, unsere globalen Bemühungen in den kommenden Jahren weiter zu bündeln.

Unser Diversity Advisory Board (DAB) wurde 2021 eingerichtet. Ende 2022 wurden neue Mitglieder in dieses Gremium berufen. Sie haben ihre Arbeit in diesem Gremium 2023 aufgenommen. Das Gremium besteht aus zwei externen Mitgliedern mit Erfahrung in D&I und sechs internen Mitgliedern aus der gesamten Delivery-Hero-Gruppe. Aufgabe des DAB ist es, regelmäßig beratend für das D&I-Programm tätig zu sein, die globale gemeinschaftliche Inklusionsarbeit innerhalb der Gruppe zu stärken und als Botschafter innerhalb und außerhalb der Organisation aufzutreten. Das DAB berät den Vorstand von Delivery Hero in strategischen Angelegenheiten im Zusammenhang mit D&I. Es spielte eine Schlüsselrolle bei der Ausarbeitung

der D&I-Strategie 2023 und arbeitete an der Aufstellung funktionsübergreifender Ziele mit, indem es beispielsweise die Aufnahme von Aspekten der D&I in die Rekrutierungsziele unterstützte und Feedback zu den Lernangeboten gab. Dazu gehörte auch ein Programm zur Einrichtung oder Verbindung von Employee Resource Groups (ERGs) als Vertreter diverser und spezifischer Gruppen unter unseren Mitarbeitern – darunter auch unsere im Januar 2023 gegründeten HeroCommunities und die Organisation eines *Women Connect*-Gipfels, der im März stattfand. Dieser Gipfel bestand aus neun Bewusstseinsbildungs- und Lern-Sessions, bei denen verschiedene Themen erörtert wurden, wie zum Beispiel Mentoring, Work-Life-Balance, Karriereentwicklung, Empowerment von Frauen, Gleichstellung von Frauen, Frauen in technischen Berufen und Frauen in Führungspositionen.

Unsere vier HeroCommunities – nämlich die Proud Heroes, die Women Heroes, die Muslim Heroes und die Parent Heroes – stehen für Inklusion am Arbeitsplatz und arbeiten an Initiativen, die unsere Aktivitäten im Bereich D&I voranbringen. So organisierten zum Beispiel die Muslim Heroes im Jahr 2023 das Event zum Fastenbrechen (Iftar) im Ramadan. Die Parent Heroes Community stellte werdenden Eltern in Berlin Informationen und Ressourcen zur Verfügung. Die Proud Heroes starteten eine queere Bibliothek mit verschiedenen Unterstützungsmaterialien zur LGBTQIA+ Erfahrung und ein „Loud & Proud Fest“ mit einer einmonatigen Aufklärungskampagne. Mehr über unsere HeroCommunities erfahren Sie auf unserer [+ DH careers Website](#).

Unser Ziel ist es, datenbasierte Entscheidungen im Personalbereich zu treffen. In Zusammenarbeit mit unserem People Analytics-Team haben wir ein D&I-Dashboard entwickelt, mit dem wir unsere Bewerber-Pipeline und die demografische Vielfalt unserer Belegschaft in Echtzeit erfassen können. Wichtige Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), die wir für D&I ermitteln, sind der Frauenanteil im Technologie- und Produktteam von Delivery Hero,

der 2023 bei 25,5% lag, und der Anteil von Frauen in Führungspositionen¹, der dieses Jahr bei 28,2% lag. Zudem ermitteln wir im Rahmen der Peakon-Befragung zum Mitarbeiter-Engagement dreimal jährlich die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den ergriffenen Maßnahmen zur Stärkung von Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung bei Delivery Hero. Weitere Informationen zur Geschlechtervielfalt im Aufsichtsrat, im Vorstand und auf den beiden direkt darunter angesiedelten Führungsebenen entnehmen Sie bitte der [Erklärung zur Unternehmensführung](#).

Wir sind weiterhin bestrebt, unsere D&I-Ziele für die nahe Zukunft zu erreichen. Um den Frauenanteil in unseren Technologieteams weiter zu erhöhen, führen wir unter anderem eine zielgerichtete Nachfolgeplanung durch. Zudem investieren wir in Lösungen, um die Diversität im Technologiesektor ganz allgemein zu erhöhen, wie z. B. im Rahmen unserer Delivery Hero Tech Academy, die 2021 gestartet ist. Mit der Delivery Hero Tech Academy wollen wir Technischulungen für Menschen fördern, die in der Technologiebranche traditionell unterrepräsentiert sind – mit der Perspektive ihnen möglicherweise eine Anstellung bei Delivery Hero bieten zu können. Im März 2023 nahmen Mitarbeiter von Delivery Hero anlässlich des Internationalen Frauentags an der Women of Berlin City Tour teil. Diese Stadtführung schärfte das Bewusstsein für die Rolle der Führungsstärke von Frauen in der Vergangenheit und in der Gegenwart. Weitere Aktivitäten zur Förderung von D&I am Arbeitsplatz waren die Versammlung von Mitarbeitern von Delivery Hero anlässlich der Parade zum Christopher Street Day (CSD) im Juli 2023 und der Central Hero Kids Day, ein Familientag, an dem die Heroes ihre Kinder und Familienangehörigen zur Arbeit mitbringen.

Delivery Hero ist bestrebt, alle globalen und lokalen Vorschriften in Bezug auf D&I einzuhalten und im Sinne unserer Kernwerte zu handeln. Delivery Hero unterstützt zudem die „UN Standards of Conduct for Business Tackling Discrimination against LGBTQIA+ People“. Wir legen größten

Wert auf Chancengleichheit für alle, unabhängig von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand, Behinderungen oder sonstigen Aspekten, die eine Person ausmachen. Wie im Ethikkodex von Delivery Hero und in den Richtlinien gegen Belästigung und Mobbing dargelegt, duldet das Unternehmen keine Belästigung und kein Mobbing und schützt die Betroffenen vor Vergeltung. Delivery Hero verpflichtet sich, als Arbeitgeber Chancengleichheit und einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, der frei von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung und Missbrauch ist. Probleme im Zusammenhang mit D&I können, wie alle anderen Probleme auch, über unser Speak Up-Portal gemeldet werden. Weitere Informationen zum Speak Up-Portal sind im folgenden Abschnitt zu fairem Geschäftsverhalten und Compliance zu finden.

Unternehmensführung und ethik

Wir sind überzeugt, dass ein faires Geschäftsverhalten, der Schutz von Daten und die Lebensmittelsicherheit grundlegende Voraussetzungen für die Integrität und den langfristigen Erfolg von Delivery Hero sind. Wir sind bestrebt, uns in der gesamten Delivery-Hero-Gruppe mit einem Höchstmaß an Integrität an alle nationalen ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften in allen Märkten zu halten, in denen wir tätig sind. Wir lassen uns von unserem [+ Ethikkodex](#) und unserem [+ Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) leiten und wollen unseren Mitarbeitern vermitteln, dass Compliance immer im besten Interesse des Unternehmens und unserer Stakeholder liegt. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner wurde 2023 als Aktualisierung unseres vorherigen Ethikkodex für Lieferanten neu aufgelegt.

Unser konzernweiter Ethikkodex bietet den Mitarbeitern weiterhin eine Entscheidungshilfe und definiert die Verhaltensstandards innerhalb der Delivery-Hero-Gruppe. Er ist für alle Mitarbeiter der Delivery Hero SE und der von

¹ Der Begriff „Führungspositionen“ bezieht sich auf Mitarbeiter der Führungsebene und darüber.

ihr kontrollierten Konzerngesellschaften innerhalb des entsprechenden gesetzlichen Rahmens verbindlich. Die lokalen Einheiten sind dafür verantwortlich, den Ethikkodex innerhalb ihrer Organisation zu kommunizieren. Dieses Dokument wird von unseren Mitarbeitern bei Delivery Hero SE durch unser Personalverwaltungssystem anerkannt und wird außerdem von allen neuen Mitarbeitern im Rahmen ihres Onboardings anerkannt.

Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third Party Code of Conduct, TPCoC) basiert auf den Prinzipien des United Nations Global Compact, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Mit diesem Ethikkodex möchten wir verantwortungsvolle Geschäftspraktiken entlang der Wertschöpfungskette fördern und Finanz-, Reputations- und Lieferkettenrisiken minimieren, die sich aus möglichen Verstößen gegen die Menschenrechte in Bereichen ergeben, die nicht in unserer unmittelbaren Verantwortung als Unternehmen liegen. Der TPCoC beinhaltet auch Themen wie zum Beispiel Vergütung und Zwangs- oder Schwarzarbeit. In diesem Dokument stellen wir klar, dass Delivery Hero im Rahmen seiner unternehmerischen Verantwortung Lieferanten nicht nur nach wirtschaftlichen Kriterien bewertet, sondern auch nach Aspekten wie zum Beispiel Umweltschutz, Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Korruptionsbekämpfungspraktiken. Dies gilt sowohl für die Auswahl von Lieferanten als auch die Verlängerung von Verträgen. Wir evaluieren folgende Kriterien: Umweltauswirkungen, Geschäftsethik, Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Wirtschaftssanktionen, Interessenkonflikte, Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften, Schutz des geistigen Eigentums oder von Vermögenswerten des Unternehmens, Datenschutz und Lebensmittelsicherheit.

Als Reaktion auf das neue deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir 2023 einen Menschenrechtsleitfaden erstellt und eingeführt und eine Menschenrechtserklärung herausgegeben. Beide Dokumente, ebenso wie der TPCoC, können auf unserer  **Corporate Website** eingesehen werden. Entsprechend unserer Menschenrechtserklärung beabsichtigen wir, mit verschiedenen Maßnahmen sicherzustellen, dass die Menschenrechte eingehalten werden. Dies beinhaltet auch die Durchführung von Schulungsveranstaltungen und die Umsetzung von Kontrollverfahren. Des Weiteren gehört dazu die Einbindung entsprechender Richtlinien in die Verträge mit den Lieferanten. In die Verträge aufgenommen wird auch eine Verpflichtung der Lieferanten, dass sie im Rahmen der Lieferverträge arbeitsrechtliche Standards, Sozialstandards und Umweltstandards einhalten.

Von den Lieferanten, bei denen wir bestellen, erwarten wir, dass sie uns eine Selbstauskunft auf einem Formblatt vorlegen und unserem TPCoC zustimmen oder dass sie ein vergleichbares eigenes Dokument vorlegen. Lieferanten, die sich innerhalb einer bestimmten Frist nicht an die im TPCoC festgelegten Werte halten, können von zukünftigen Geschäftsbeziehungen mit unserem Unternehmen ausgeschlossen werden.

Der TPCoC, der Menschenrechtsleitfaden sowie alle weiteren Dokumente, die direkte Auswirkungen auf die Haltung von Delivery Hero zu den Menschenrechten haben, werden von der Abteilung Governance, Risk & Compliance (GRC) verwaltet. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Dokumente im täglichen Arbeitsbetrieb liegt bei den jeweiligen Unternehmensbereichen. Unterstützt werden sie darin von den Abteilungen GRC, CSR & Sustainability sowie Legal. Auf regionaler und lokaler Ebene liegt die Verantwortung bei den jeweiligen Kontaktstellen für jede dieser Abteilungen. Die Gesamtverantwortung liegt beim Finanzvorstand (Chief Financial Officer, CFO) von Delivery Hero. Weitere Informationen darüber, wie wir Risiken im

Zusammenhang mit der Unternehmensführung und der Compliance entgegenwirken, finden Sie im **Risiko- und Chancenbericht**.

Faires Geschäftsverhalten und Compliance

Delivery Hero ist bestrebt, sich mit einem Höchstmaß an Integrität an alle geltenden ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen in allen Ländern zu halten, in denen das Unternehmen tätig ist. Unser Verständnis von ethischem Unternehmensverhalten spiegelt sich in unserem Bestreben für die Achtung der Menschenrechte, die Schaffung von Chancengleichheit und die Förderung eines Arbeitsplatzes wider, der frei von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung und Missbrauch ist. Im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen tolerieren wir weder Betrug, Bestechung, Korruption, Finanzkriminalität noch andere Formen von rechtswidrigem Verhalten durch unsere Mitarbeiter oder andere Stakeholder unter unserer Verantwortung. Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter sich an keinen Aktivitäten beteiligen und keine Tätigkeiten ausüben, die den Interessen von Delivery Hero entgegenstehen. Alle geschäftlichen Entscheidungen müssen ausschließlich im Interesse des Unternehmens getroffen werden und dürfen nicht dem persönlichen Vorteil dienen.

Das Governance, Risk & Compliance-Team wurde von Delivery Hero mit der Aufgabe betraut, unsere ethischen Grundsätze und die Einhaltung der geltenden rechtlichen Vorschriften zu stärken und Unsicherheiten und Risiken, mit denen sich das Unternehmen konfrontiert sieht und die es zum Erreichen seiner Geschäftsziele bewältigen muss, zu adressieren. Diese Funktion arbeitet unter der Leitung des General Counsel, der wiederum an den Finanzvorstand (CFO) berichtet. Vierteljährliche Sitzungen des Risk and Compliance Committee sorgen dafür, dass das obere Management regelmäßig auf Risiko- und Compliance-Themen hingewiesen wird. Darüber hinaus werden Compliance-Themen regelmäßig mit dem Prüfungsausschuss, dem General Counsel und dem Internal Audit-Team besprochen.

Nationale Teams sind für die Umsetzung unserer GRC-Grundsätze auf Länderebene verantwortlich. Das globale GRC-Netzwerk ist in der gesamten DH Gruppe präsent. Die lokale Compliance-Organisation wird in ihrer Arbeit von der globalen Compliance-Funktion unterstützt, mit dem Ziel, im Rahmen regelmäßiger Besprechungen Zielvorgaben und Leitlinien zu erstellen und sich über bewährte Arbeitsweisen und Kenntnisse auszutauschen. Unsere Compliance-Fortschritte werden in jährlichen Group Maturity and Risk Assessments gemessen. 2023 wurde in bestimmten Einheiten ein Compliance Maturity and Corruption Risk Assessment vorgenommen. Zusätzlich wurde ein konzernweites Sanctions Risk Assessment durchgeführt.

Ein vom zentralen Compliance-Team verwaltetes Compliance-Portal sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter der Delivery Hero-Gruppe eine einfache Zugangsmöglichkeit zu Compliance-Themen haben. In diesem Portal werden Themen im Zusammenhang mit Compliance, Datenschutz und Cybersicherheit abgedeckt. Das Portal bietet eine umfassende Sammlung von Richtlinien, Links zu Meldeformularen, Zugang zu Schulungen und Lehrinhalten sowie Informationen zu Garantien bei der Meldung von Missständen und das anonyme  **Speak Up-Portal**.

Regelmäßig findet eine Überprüfung der Mechanismen statt, mit denen Empfehlungen umgesetzt und ethische Problemfelder angegangen werden. Das GRC-Team kümmert sich um die kontinuierliche Überwachung und Aktualisierung der Richtlinien von Delivery Hero, indem es dafür sorgt, dass relevante Belange bei zukünftigen Geschäftsentscheidungen berücksichtigt werden. Dies kann entweder in Form von strukturierten Anhörungen interner Stakeholder geschehen oder gegebenenfalls unter Hinzuziehung externer Rechtsanwälte oder anderer Experten erfolgen.

Delivery Hero hat eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Korruption, die sich in unseren Konzernrichtlinien zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung widerspiegelt. Zur weiteren Stärkung unserer Kontrollen zur Korruptionsbekämpfung wurde eine spezielle Richtlinie zu Geschenken,

Bewirtung und Unterhaltung (Gift, Hospitality Entertainment Policy) sowie eine Richtlinie zu Spenden und Sponsoring (Donations & Sponsoring Policy) umgesetzt.

Das Legal Antitrust and Commercial-Team berät das Managementteam, das letztlich für diese Themen verantwortlich ist, in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen. Als Teil des weiteren Legal-Teams berät dieses Legal Antitrust Team zu Mergers & Acquisitions-Projekten (M&A), kommerziellen Strukturen und Investitionen, damit diese unter Einhaltung des jeweiligen Wettbewerbsrechts durchgeführt werden. Das Team bietet darüber hinaus kartellrechtliche Schulungen für Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Bereichen von Delivery Hero und seiner lokalen Einheiten an. Für alle M&A-Projekte werden Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt und, sofern erforderlich, werden die zuständigen Wettbewerbsbehörden unterrichtet.

Jeder Mitarbeiter von Delivery Hero ist dafür verantwortlich, mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, unseren Ethikkodex oder andere interne Richtlinien zu melden. Delivery Hero bietet drei Kanäle an, um mögliches Fehlverhalten zu melden. Bei den ersten beiden handelt es sich um interne nationale Ansprechpartner für die Mitarbeiter innerhalb jeder Einheit der Delivery-Hero-Gruppe. Der dritte Kanal ist ein externes Online-Speak-Up-Portal zur Meldung möglicherweise schwerer Compliance-Verstöße und illegaler Geschäftspraktiken. Die Plattform ist in mehreren Sprachen, rund um die Uhr, an sieben Tagen die Woche verfügbar. Sie kann von internen und externen Stakeholdern genutzt werden. Die Meldungen auf der Plattform können anonym erfolgen. Whistleblower (Hinweisgeber) werden in hohem Maße geschützt. Alle über das Speak Up-Portal gemeldeten Fälle werden sorgfältig vom zentralen Compliance-Team von Delivery Hero ausgewertet. Das Team kann sie gegebenenfalls an lokale Stellen zur weiteren Bearbeitung weiterleiten. Gegebenenfalls werden die Fälle gemäß den Vorschriften und Verfahren zur Behandlung gemeldeter Compliance-Bedenken behandelt. Der Schutz aller an solchen Meldungen beteiligten Personen ist für Delivery Hero sehr wichtig. Alle Whistleblower sind durch die wichtigsten Grundsätze

interner Untersuchungen geschützt, die sicherstellen, dass Informationen und Verfahren über mögliche Verstöße im größtmöglichen Maße vertraulich behandelt werden, und die darauf abzielen, jegliche Form von Vergeltung zu verhindern und davor zu schützen.

Im Jahr 2023 wurden von allen gemeldeten Vorfällen drei Fälle von wesentlichen Compliance-Verstößen eröffnet und als „begründet“ eingestuft. Wenn ein Fall als „begründet“ eingestuft wird, werden im Einklang mit den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Fairness geeignete Maßnahmen als Reaktion darauf beschlossen. Alle Fälle werden von der Compliance-Funktion bei Delivery Hero SE oder ihren lokalen Einheiten gelöst. Im Jahr 2023 gab es zwei in die Kategorie „Diskriminierung und Belästigung“ fallende Meldungen, die als „begründet“ abgeschlossen wurden. 2023 wurden keine Gerichtsverfahren gegen die DH Gruppe wegen Korruption eingeleitet.

Insgesamt wollen wir bei Delivery Hero im Bereich Compliance das Bewusstsein für Themen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Interessenskonflikten, Belästigung und Diskriminierung, Wettbewerbsverstößen und anderen Verstößen gegen den Ethikkodex erhöhen und entsprechende Risiken mindern. Diese Bemühungen zielen darauf ab, den Mitarbeitern einen Leitfaden für den Umgang mit diesen Themen an die Hand zu geben und eine Kultur der Integrität innerhalb unserer Organisation zu fördern.

Datenschutz und Vertraulichkeit

Für Delivery Hero ist der Schutz von Kunden- und Mitarbeiterdaten von hoher Bedeutung. Die Verbraucherdatenschutzrichtlinien der operativen Einheiten von Delivery Hero richten sich bestmöglich nach den Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und den Transparenzanforderungen anderer Gesetze in allen Ländern, in denen die Delivery-Hero-Gruppe operativ tätig ist. Datenschutzerklärungen sind auf allen unseren Kundenplattformen verfügbar.

Wir streben einen Datenschutz auf höchstem Niveau in unserer Branche an. Unser Datenschutzmanagementsystem (Data Protection Management System, DPMS) wurde in Übereinstimmung mit den internationalen Standard-Datenschutz-Frameworks (NIST, NYMITY, SDM, Anforderungen der britischen Datenschutzaufsicht ICO) implementiert und wird regelmäßig nach der „Plan-Do-Check-Act“-Methode überprüft und aktualisiert. Die bestehenden Richtlinien, Maßnahmen und Kontrollen werden von uns regelmäßig überprüft. Unser Team hat eine neue unternehmensinterne Bewertungsmethode ausgearbeitet, die in den Privacy Assessment Operating Principles dargestellt ist. Darüber hinaus kontrolliert das Internal Audit-Team die Roadmap und die Ergebnisse des Datenschutzteams.

Unser DPMS umfasst verschiedene definierte KPIs zur Bewertung und Messung der Ergebnisse unserer Initiativen. Darin enthalten sind unter anderem die Zahl der meldepflichtigen Datenschutzverletzungen je Geschäftsjahr, die Zahl der unterzeichneten Datenschutzvereinbarungen, die Zahl der abgeschlossenen Due-Diligence-Prüfungen für neue Lieferanten, die Anzahl der geschulten und zertifizierten „Privacy Heroes“, die Anzahl der absolvierten Pflichtschulungen, die Zahl der Anträge betroffener Personen auf Datenzugang und weitere.

Die Delivery-Hero-Gruppe hat die Verantwortung für den Schutz von Kundendaten und die Datensicherheit folgendermaßen aufgeteilt: Das Global Data Protection Office ist für die globale Strategie, Instrumente, Leitfäden, Richtlinien und Schulungen verantwortlich, während die lokalen Einheiten – über Datenschutzkoordinatoren und Datenschutzmanager als Mitglieder der Global Privacy Organisation – für den Datenschutz auf nationaler bzw. regionaler Ebene verantwortlich sind. Das Global Data Protection Office organisiert regelmäßige Meetings, Schulungen und Statusbesprechungen, um den Austausch bewährter Praktiken in der gesamten Organisation zu gewährleisten. Zuständig für den Schutz von Kundendaten und die Datensicherheit auf Konzernebene ist der Datenschutzbeauftragte des Konzerns (Group Data Protection Officer, DPO). Der Datenschutzbeauftragte arbeitet unabhängig und berichtet an

den General Counsel und den Finanzvorstand (CFO) in Übereinstimmung mit der DSGVO. Der Vorstand wird in wichtige Datenschutzangelegenheiten, wie Datenschutzverletzungen, Untersuchungen und Prüfungsergebnisse, einbezogen. Der Datenschutzbeauftragte liefert auch Beiträge für Sitzungen des Prüfungsausschusses und des Aufsichtsrats und kommt regelmäßig mit verschiedenen Lenkungs Ausschüssen zusammen. Um sich ein Bild von den Abläufen vor Ort zu machen und die Arbeitsbeziehungen zu den lokalen Einheiten zu fördern, fanden 2023 zwei Besuche des globalen Datenschutzbeauftragten bei den lokalen Einheiten statt. Andere Aktivitäten und die Bewertung des Datenschutzes wurden aus der Ferne durchgeführt. Das Global Data Protection Office veranstaltete im Oktober 2023 in Berlin den jährlichen Global Privacy Organization Summit mit Teilnehmern aus unseren lokalen Einheiten.

Auf vielen unserer Kundenplattformen wurde eine automatische Datenlösch- und Datenzugriffsfunktion in die Kontoeinstellungen integriert. Über diese Funktion können Kunden jederzeit ihre Daten einsehen, Werbung widersprechen oder ihr Konto löschen. Um ein aktuelles Verzeichnis der globalen Verarbeitungstätigkeiten zu führen, verfügen wir über mehrere automatisierte Tools, um diese Verarbeitungstätigkeiten, sowie Bewertungen der Sorgfaltspflicht von Lieferanten und Datenschutz-Folgenabschätzungen der Delivery-Hero-Gruppe sind auf dem Compliance-Portal von Delivery Hero abrufbar.

Unsere Konzern-Datenschutzrichtlinie (Group Data Protection Policy) enthält Informationen zum Umgang mit dem Datenschutz und der Informationssicherheit. Um bei den Mitarbeitern ein Bewusstsein für den Datenschutz zu schaffen, muss jeder Mitarbeiter in der Europäischen Union einmal im Jahr eine verpflichtende Datenschutzbildung absolvieren. Zudem werden abteilungsspezifische Schulungen im Hinblick auf die Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der verschiedenen Geschäfts- und Supporteinheiten durchgeführt. Im Jahr 2023 haben wir unser neues, selbst entwickeltes und markengeschütztes Schulungsprogramm zum Datenschutz aktualisiert und entsprechend

den gesetzlichen Anforderungen ein neues Kapitel zu Auskunftsanfragen von Regierungen eingefügt. Ziel dieses Programms ist es, weltweit den gleichen Standard an Datenschutzwissen zu gewährleisten. Des Weiteren sind wir auf ein neues Lernmanagementsystem umgestiegen, um sicherzustellen, dass wir zuverlässige Kennzahlen (KPIs) haben.

Datensicherheit

Zur Umsetzung unserer Richtlinie zur Cybersicherheit und Datensicherheit (Cyber & Information Security Policy) hat Delivery Hero 2023 ein neues System zum Management der Datensicherheit eingeführt. Ziel dieser Aktualisierung ist es, persönliche Daten sowie sensible Kunden- und Unternehmensdaten weiter zu schützen. Sie hilft Delivery Hero auch bei der Einhaltung internationaler und nationaler Datenschutzvorschriften durch Managementsysteme und Mitarbeiterschulungen. Die Richtlinie enthält nähere Angaben zur Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Resilienz unserer Daten. Die Mitarbeiter müssen bestätigen, dass sie die Richtlinie gelesen und verstanden haben. Die globale Sicherheitsabteilung ist für das Managementsystem und die Weiterentwicklung der Richtlinie verantwortlich. Der Group Chief Information Security Officer (Group CISO) berichtet an den Vice President of Platform und letztlich an den Chief Technical Officer. Es wurde ein Global Security Council eingerichtet, der vierteljährlich zusammentritt. Mitglieder sind alle nationalen CISOs und Vertreter unserer wichtigsten Plattformen. Die lokalen Sicherheitsteams werden schrittweise in die Konzernsicherheitsstruktur integriert. Des Weiteren wurde auf der Grundlage internationaler Standards (NIST, PCI/DSS, ISO 27000) ein konzernweiter Sicherheitsrahmen eingerichtet, mit dem die Fortschritte überwacht werden.

Das Managementsystem ist Bestandteil einer globalen Sicherheitsstrategie 2024–2026, die wir 2023 initiiert haben. Mit dieser Strategie versucht Delivery Hero, Sicherheitsrisiken zu vermeiden, die aus Cyberkriminalität entstehen können, die gegen unsere IT-Systeme gerichtet ist und zum Ziel hat, unseren Geschäftsbetrieb zu stören und unsere Rentabilität zu verringern. Wir wollen mögliche Schwachstellen

in unseren Prozessen frühzeitig erkennen und gleichzeitig die Kosten für die Cyberversicherung auf einem vernünftigen Niveau halten. Dabei wollen wir gleichzeitig auch unsere Cyberversicherungskosten auf einem vertretbaren Niveau halten. Wir haben vor, mit einem proaktiven Ansatz neue Fähigkeiten zur Risikoidentifizierung aufzubauen, indem wir den Managern mehr Datenpunkte zum Sicherheitsstatus ihrer Einheiten zur Verfügung stellen.

Bei der Einführung des neuen Datensicherheitssystems von Delivery Hero waren viele verschiedene Aufgaben zu bewältigen, die 2023 erfolgreich abgeschlossen wurden. An diesen Arbeiten waren mehrere Abteilungen beteiligt, wie zum Beispiel Asset Management, Data & Infrastructure Security und Risk Management, um sichere Datenströme aufrechtzuerhalten, Vorlagen für die Nachweiseinholung einzuführen, sowie die entsprechenden Leitlinien-Dokumente auszuarbeiten. Außerdem begannen 2023 spezifische Datensicherheitsschulungen, an denen bis zum Ende des Geschäftsjahres ungefähr 85 % der betroffenen Mitarbeiter teilgenommen hatten. Auch die Datensicherheit wurde vom Aufsichtsrat von Delivery Hero als ESG-Vergütungsziel 2023 für unseren Vorstand festgelegt. Weitere Informationen hierzu sind im **Vergütungsbericht** zu finden.

Lebensmittelsicherheit und -qualität

Unsere gemeinsame Mission ist es, „immer ein herausragendes Bestellerlebnis zu liefern“. Deshalb ist die Lebensmittelsicherheit und -qualität ein wichtiges Thema für Delivery Hero. Unsere Lieferanten und Partnerrestaurants, die die Plattformen von Delivery Hero nutzen, sind letzten Endes für die Sicherheit ihrer Lebensmittel verantwortlich. Im Rahmen unserer vertikalen Geschäftsmodelle betreibt Delivery Hero hauptsächlich seine eigenen Lager (Dmarts). Dort agieren wir also als Lebensmittelunternehmer und müssen die jeweiligen nationalen regulatorischen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Die Dmarts sind verpflichtet, sicherzustellen, dass es bei der Annahme, der Lagerung, der Handhabung, der Zubereitung, der Verpackung, dem Transport und der Auslieferung zu keinerlei

Beeinträchtigung der Sicherheit oder Qualität der Lebensmittel kommt.

Unser globales Rahmenwerk für Lebensmittelsicherheit von Delivery Hero umfasst unter anderem unsere internen Richtlinien zur Lebensmittelsicherheit. Unser Rahmenwerk für die Lebensmittelsicherheit und unsere entsprechenden Richtlinien basieren auf internationalen Standards für die Lebensmittelsicherheit (wie zum Beispiel den technischen Anforderungen der Global Food Safety Initiative, ISO 22000, und dem Codex Alimentarius). Sie sind in drei Schlüsselemente gegliedert: Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit, gute Industriepraktiken und Risikomanagement für Lebensmittelsicherheitsrisiken. Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third Party Code of Conduct) schreibt vor, dass Lebensmittel und Verpackungsmaterialien mit Lebensmittelkontakt von einem zertifizierten Lieferanten gemäß den von der Global Food Safety Initiative oder anderen einschlägigen Programmen zur Lebensmittelsicherheit festgelegten Standards hergestellt, bezogen, gelagert und vertrieben werden müssen.

EU-Taxonomie-Angaben

Delivery Hero ist verpflichtet, die Regelungen der EU-Taxonomie gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung 2020/852 und Art. 10 (4) des Delegierten Rechtsakts 2021/2178 nach Art. 8 anzuwenden. Für das Berichtsjahr 2023 verlangt die EU-Taxonomie-Verordnung die Offenlegung des Anteils der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für sechs veröffentlichte Umweltziele sowie des Anteils der taxonomiekonformen und nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben für zwei der sechs veröffentlichten Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel).

Wenn die Geschäftstätigkeiten von Delivery Hero den Wirtschaftstätigkeiten von Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Änderung des vorherigen

Klimarechtsakts und den Wirtschaftstätigkeiten von Anhang I, II, III oder IV des neuen Umweltrechtsakts zugeordnet werden können, gelten sie als taxonomiefähig. Erfüllen die als taxonomiefähig eingestuften Tätigkeiten die in Anhang I oder Anhang II des delegierten Rechtsakts zur Änderung des vorherigen Klimarechtsakts genannten Kriterien für die Konformität, gelten sie als taxonomiekonform.

Auf der Grundlage einer vollständigen 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 Finanzjahr 2023 ins Verhältnis gesetzt. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB wurde der Konzernabschluss von Delivery Hero zum 31. Dezember 2023 in Übereinstimmung mit den IFRS erstellt. Die für die Berechnung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-Kennzahlen verwendeten Beträge basieren demnach auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen Zahlen.

Alle in Frage kommenden Tätigkeiten wurden daraufhin geprüft, ob sie die in der Verordnung festgelegten Konformitätskriterien erfüllen. Während wir Prozesse und Rahmenbedingungen für die Durchführung der Bewertung geschaffen haben, mangelt es aufgrund unseres dezentralen Geschäftsansatzes an Granularität von Daten. Wir werden uns bemühen, die Daten genauer zu erfassen und die Auslegungen der Verordnung zu überprüfen, um die Konformität in den kommenden Jahren eingehender bewerten zu können. Eine Doppelerfassung von Daten wurde durch eine Zuordnung aller taxonomiefähigen Aktivitäten zu den entsprechenden Konten und Ausgaben sowie zu den internen Kontrollverfahren in Bezug auf unser Buchhaltungssystem vermieden. Derzeit sind keine Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform ausgewiesen, weil DH gerade eine umfassende Klimarisikobewertung entwickelt, die erwartungsgemäß im Jahr 2024 im Rahmen eines Pilotprojekts fertiggestellt wird. Daher weisen wir für das

Geschäftsjahr 2023 0% unseres Umsatzes, unserer CapEx und OpEx als taxonomiekonform aus. Unser Plan für das nächste Jahr sieht vor, eine gründliche Klimarisikobewertung durchzuführen und unsere Bewertung der Konformität in den Folgejahren zu verbessern. Da es keine Überschneidungen zwischen den Wirtschaftstätigkeiten gibt und die Wirtschaftstätigkeiten nicht wesentlich zu mehreren Umweltzielen beitragen, sind die in Fußnote (c) des Anhangs II der delegierten Verordnung 2023/2486 der Kommission vom 27. Juni 2023 genannten Tabellen nicht im Bericht enthalten.

Der ergänzende delegierte Rechtsakt 2022/1214 vom 9. März 2022 in Bezug auf Kernenergie und Gas ist auf Delivery Hero nicht anwendbar.

Umsatz-KPI

Der Gesamtumsatzerlös nach IAS 1.82(a) für das Geschäftsjahr 2023 bildet den Nenner der Umsatzquote und ist der **Konzerngesamtergebnisrechnung** zu entnehmen. Die ausgewiesenen Umsatzerlöse werden innerhalb der Delivery-Hero-Gruppe daraufhin analysiert, ob sie aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß Anhang I oder II des neuen 2023 veröffentlichten delegierten Klimarechtsakts stammen. Anhand einer detaillierten Analyse der in den Umsatzerlösen enthaltenen Posten werden die jeweiligen Umsatzerlöse den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet. Die Summe der Umsatzerlöse der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Geschäftsjahr 2023 bildet den Zähler.

Als Ergebnis der Analyse wurden die Umsätze von Delivery Hero aus Lieferdiensten 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) als taxonomiefähig eingestuft. Daraus ergibt sich für Delivery Hero ein taxonomiefähiger Anteil am Gesamtumsatz von 24%.¹ Dies ist ein Rückgang von fast 2 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (26% in 2022) und ist auf einen höheren Anteil anderer Einnahmequellen wie Servicegebühren sowie Werbedienstleistungen (einschließlich AdTech-Produkte) im Vergleich zum Anteil der Einnahmen aus Liefergebühren, die dem Kunden separat in Rechnung gestellten werden, zurückzuführen.

¹ Der Zähler für die Umsatzquote der Wirtschaftstätigkeiten 6.4 und 6.5. wird anhand einer Aufschlüsselung der gefahrenen Kilometer pro Beförderungsmittel ermittelt.

EU TAXONOMY

Umsatz

	FY 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2022	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
	Code	Umsatz (in € million)	Umsatzanteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt			
Wirtschaftstätigkeiten																		
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																		
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																		
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	-	-														-	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	-	-														-	
Umsatz ökologisch nachhaltiger Aktivitäten (taxonomiekonform) (A.1)	-	-	-														-	
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-														-	
Davon Übergangstätigkeiten		-	-														-	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																		
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	147,7	1,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,0%	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2.275,6	22,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								24,0%	
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	-	2.423,3	24,4%														26,0%	
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	-	2.423,3	24,4%														26,0%	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																		
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	-	7.518,6	75,6%															
Gesamt	-	9.941,9	100,0%															

Kommentare: EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit; N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

CapEx-KPI

Für Delivery Hero gibt die CapEx-Quote den Anteil der Investitionsausgaben an, der entweder mit einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen von einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeit bezieht.

Der Nenner der CapEx-Kennzahl von Delivery Hero umfasst die Zugänge zu den Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten aus Leasingverträgen im Geschäftsjahr 2023. Diese Zugänge werden vor Abschreibungen, Amortisationen 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, die sich aus Unternehmenszusammenschlüssen ergeben. Der erworbene Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht enthalten (siehe **Anhang zum Konzernabschluss** für weitere Einzelheiten zu den Zugängen zu Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten sowie Unternehmenszusammenschlüssen). Delivery Hero hatte im Berichtsjahr keinen CapEx-Plan im Zusammenhang mit den EU-Taxonomie-Aktivitäten, 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 Investitionsausgaben widerspiegeln, bildet den Zähler der CapEx-Quote. 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

EU TAXONOMY

CAPEX

Wirtschaftstätigkeiten	FY 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	CapEx (in € million)	Capex Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2022	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	-	-														-		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	-	-														-		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	-	-														-		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	-	-														-		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	-	-	-														-		

Kommentare: EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit; N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

über die Wirtschaftstätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Anhang I) und 8.1 „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ (Anhang I) als taxonomiefähig ein. Daraus ergab sich für Delivery Hero im Jahr 2023 ein taxonomiefähiger Anteil an den CapEx von nahezu 37% (29% im Jahr 2022). Der

Anstieg der CapEx-Quote ist hauptsächlich auf einen Rückgang der Gesamtinvestitionen zurückzuführen, insbesondere aufgrund einer verringerten organischen Expansion und dem Ausbleiben bedeutender Akquisitionen. Dieser Rückgang spiegelt einen strategischen Wandel von der Priorisierung des Wachstums hin zur Betonung von

Rentabilität und positivem Cashflow wider. Folglich gingen die Ausgaben für Sachanlagen und erworbene immaterielle Vermögenswerte im Vergleich zum Vorjahr zurück, was insgesamt zu einem Rückgang des Nenners der CapEx-Quote führte.

EU TAXONOMY

CAPEX (Fortsetzung)

	FY 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	CapEx (in € million)	Capex Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2022	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
Davon ermöglichende Tätigkeiten	-	-															-		
Davon Übergangstätigkeiten	-	-															-		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	8,1	1,7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,6%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	165,5	35,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								26,0%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	0,3	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	-	173,9	36,9%														29,0%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	-	173,9	36,9%														29,0%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-	297,1	63,1%																
Gesamt	-	471,0	100,0%																

Kommentare: EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit; N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

OpEx-KPI

Für Delivery Hero gibt die OpEx-Quote den Anteil der Betriebsausgaben an, der entweder mit einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeit verbunden ist oder sich auf den Erwerb von Produkten und Dienstleistungen von einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeit bezieht.

Der Nenner der OpEx-Kennzahl von Delivery Hero umfasst betriebliche Aufwendungen/direkte nicht aktivierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Instandhaltung von

Vermögenswerten des Sachanlagevermögens während des Geschäftsjahres 2023 beziehen (siehe **Anhang zum Konzernabschluss** für weitere Einzelheiten zu den Ausgaben im Jahr 2023).

Die Summe der wesentlichen direkten, nicht aktivierten Kosten, die einen taxonomiefähigen Investitionsaufwand darstellen, bildet den Zähler der OpEx-Quote. Als Ergebnis der Analyse identifizierte Delivery Hero taxonomiefähige Ausgaben in Bezug auf seine 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 Betriebsausgaben für Gebäude über die Wirtschaftstätigkeit 7.7 „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Anhang I) und für Datenserver über die Wirtschaftstätigkeit 8.1 „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ als taxonomiefähig ein. Bei Delivery Hero umfassen diese im Zähler der Kennzahl enthaltenen Aufwendungen Reparatur- und Wartungskosten sowie Aufwendungen für kurzfristige Mietverträge. Andere Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung wurden nicht berücksichtigt. Daraus ergab sich für Delivery Hero im Jahr 2023 ein taxonomiefähiger Anteil an den OpEx von 6 %

EU TAXONOMY

OPEX

	FY 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	OpEx (in € million)	OpEx Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, 2022	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	-	-															-	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	-	-															-	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	-	-															-	
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	-	-															-	
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	-	-	-															-	

Kommentare: EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit; N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(7% im Jahr 2022). Der Rückgang der OpEx-Quote für 2023 ist auf eine Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten in Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im

Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen, was zu einem insgesamt Anstieg des Nenners der OpEx-Quote geführt hat. Vor allem hat sich der Zähler gegenüber dem Vorjahreswert

nicht wesentlich verändert, da die Änderung hauptsächlich im Nenner erfolgte.

EU TAXONOMY

OPEX (Fortsetzung)

	FY 2023			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	OpEx (in € million)	OpEx Anteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, 2022	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		-	-														-		
Davon Übergangstätigkeiten		-	-														-		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,2	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	1,7	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,5%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	27,9	5,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								6,3%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	1,5	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	-	31,3	6,2%														7,2%		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	-	31,3	6,2%														7,2%		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-	472,0	93,8%																
Gesamt	-	503,3	100,0%																

Berichtsprofil

Dieser Bericht ist der separate zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernbericht sowohl der Delivery Hero SE als auch der Delivery-Hero-Gruppe für das Geschäftsjahr 2023 im Sinne der §§ 315b, 315c sowie 289b bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB). Der Bericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unter Beachtung des überarbeiteten International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ zur Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c sowie 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Pflichtangaben geprüft.

Delivery Hero bietet Online-Essensbestelldienste und andere Lieferdienste in mehr als 70 Ländern in Asien, Europa, Lateinamerika, Afrika und im Nahen Osten an. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell von Delivery Hero finden sich im **zusammengefassten Lagebericht 2023**.

Dieser nichtfinanzielle Konzernbericht wurde in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), des Rahmenwerks des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. In den einzelnen Kapiteln werden die zugrunde liegenden Konzepte und die Due-Diligence-Prozesse erörtert und es wird über die vorliegenden Ergebnisse berichtet. In Einklang mit § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird auch auf nichtfinanzielle Informationen zu einzelnen Aspekten verwiesen, die im zusammengefassten Lagebericht enthalten sind.

In Einklang mit § 289c Abs. 3 Ziffern 3 und 4 HGB werden in diesem nichtfinanziellen Bericht zudem auch signifikante nichtfinanzielle Risiken aufgeführt, wenn diese Informationen für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Gruppe sowie ihrer Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Die Bewertung der nichtfinanziellen Risiken basiert auf dem „Enterprise Risk Management“-Rahmenwerk (ERM) von Delivery Hero und folgt den Anforderungen des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) 2018. Weitere Informationen zum Risikomanagement und identifizierten nichtfinanziellen Risiken bei Delivery Hero finden sich im **Risiko- und Chancenbericht 2023**.