

# NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

## Allgemeines

### Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht richtet sich an unsere internen und externen Interessengruppen (Stakeholder – siehe Tabelle auf Seite 71), die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen oder von unserer Geschäftstätigkeit beeinflusst werden. Hierzu zählen Kunden, Communities, NGOs, Investoren, Aufsichtsbehörden, Mitarbeiter, Lieferanten, Fahrer und Geschäftspartner. Ziel des Berichts ist es, unseren Stakeholdern eine ganzheitliche Sicht auf unsere operative Tätigkeit und unsere Fähigkeit zu geben, langfristigen Wert zu schaffen und zu erhalten.

In den Jahren 2023 und 2024 hat Delivery Hero<sup>1</sup> eine umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse (double materiality assessment, DMA) nach den Vorgaben der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), insbesondere ESRS 1, und den von der EFRAG herausgegebenen Umsetzungsleitlinien zur Wesentlichkeitsbeurteilung (IG 1) durchgeführt. Die DMA bildet die Grundlage für die Identifizierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dieser Bericht und die behandelten Nachhaltigkeitsthemen entsprechen den nachfolgend aufgeführten Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB).

### Berichtsrahmenwerke und gesetzliche Angabepflichten

Dieser Bericht ist der gesonderte, zusammengefasste nicht-finanzielle Konzernbericht sowohl der Delivery Hero SE als auch der Delivery-Hero-Gruppe für das Geschäftsjahr 2024 im Sinne der §§ 315b, 315c sowie 289b bis 289e 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.

Gemäß der Angabepflicht in § 289d HGB orientiert sich dieser nichtfinanzielle Konzernbericht an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) sowie dem Rahmenwerk des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und wurde unter Bezugnahme auf die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. In den einzelnen Kapiteln werden die grundlegenden Konzepte und Due-Diligence-Prozesse erörtert und die vorliegenden Ergebnisse ausgewiesen. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird bei bestimmten Aspekten auch auf die im zusammengefassten Konzernlagebericht enthaltenen nichtfinanziellen Informationen verwiesen. Am Ende

des Geschäftsberichts sind zusätzlich Referenztabellen für die Empfehlungen der Richtlinie der Europäischen Union zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFRD), der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und der Global Reporting Initiative (GRI) zu finden. Da alle beschriebenen Aspekte für die DH SE und den Konzern gleichermaßen gelten, erfolgte keine gesonderte Anwendung eines Rahmenwerks i.S.d. § 289d HGB für das Mutterunternehmen.

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB werden in diesem nichtfinanziellen Bericht zudem auch wesentliche nichtfinanzielle Risiken aufgeführt, wenn diese Informationen für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit 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) 2017. Weitere Informationen über das Risikomanagement und die ermittelten nichtfinanziellen Risiken bei Delivery Hero sind dem Risiko- und Chancenbericht 2024 zu entnehmen.

<sup>1</sup> In diesem nichtfinanziellen Konzernbericht bezieht sich die Bezeichnung „Delivery Hero“ auf die Delivery Hero SE und ihre konsolidierten Tochterunternehmen (zusammen die „Delivery-Hero-Gruppe“ oder kurz „DH“, „DH-Gruppe“, „Gruppe“ oder „Konzern“). „Delivery Hero SE“ (oder „DHSE“) bezeichnet nur die Holdinggesellschaft.

### Berichtszeitraum, Umfang und Abgrenzung

Die nichtfinanziellen Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf die Leistung von Delivery Hero im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024. Der Konsolidierungskreis für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung ist der gleiche wie für unseren Konzernabschluss (siehe Seite 170). Nähere Angaben über den Umfang und die Anwendbarkeit der einzelnen wesentlichen Themen und die zugehörigen Kennzahlen sind den Kapiteln zu entnehmen, in denen diese Themen behandelt werden.

### Nachhaltigkeitsansatz und zentrale Aspekte

Unser Bekenntnis zu Nachhaltigkeit ist in den strategischen Grundsätzen von Delivery Hero verankert und spiegelt sich auch in unserem Grundwert „We are heroes because we care“ wider. Unsere Kerngeschäftstätigkeit ist darauf ausgerichtet, wirtschaftliche Chancen zu nutzen und ein nachhaltiges Wachstum im Einklang mit unseren Grundsätzen zu erzielen. Das bedeutet, dass wir Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit übernehmen, unseren ökologischen Fußabdruck verringern und langfristige Lösungen für uns und unsere Branche suchen. Ebenso wichtig ist uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das individuelle Unterschiede als Bereicherung sieht und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter sicherstellt. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass unterschiedliche Perspektiven Innovation vorantreiben und zu einem nachhaltigen, erfolgreichen Unternehmen beitragen.

### Unsere strategischen Prioritäten

Nachhaltigkeit ist Teil unseres strategischen Fundaments und bietet Orientierung für unsere Geschäftsaktivitäten. Wir fokussieren uns auf den Aufbau lokaler Geschäftsbetriebe und damit verbundene Investitionen, die lokale Unternehmer stärken und eine langfristige nachhaltige Wertschöpfung fördern. Wir schaffen Möglichkeiten für Geschäftsinhaber, Geschäftspartner, Fahrer, Mitarbeiter und Kommunen. Gleichzeitig setzen wir uns in unserer Wertschöpfungskette für Nachhaltigkeit als eine gemeinsame Verpflichtung ein.

Wir wollen verantwortungsbewusst handeln, indem wir rück-sichtsvoll und strategisch agieren, und arbeiten darauf hin, dass alle unsere Lieferanten und Geschäftspartner den gleichen Ansatz verfolgen. Im Jahr 2022 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen („UNGC“) 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 der European Tech Alliance und Delivery Platforms Europe, und ein Partner des Welternährungsprogramms der Vereinten Nationen.

Unsere Strategie für soziale Unternehmensverantwortung (CSR) und Nachhaltigkeit spiegelt sich in unserer Organisationsstruktur, unseren Prozessen und Initiativen wider. Delivery Hero verfolgt einen dezentralen Ansatz: Unsere Marken entwickeln und setzen Nachhaltigkeitsstrategien um, mit denen sie in ihren jeweiligen Märkten die größtmögliche

Wirkung erzielen wollen. Diese Strategien tragen zur über-geordneten Konzernstrategie bei, die zentral festgelegt und mit Unterstützung der Marken gesteuert wird. Im Jahr 2024 arbeiteten die Gruppe und ihre Marken zusammen weiter daran, Chancen zu identifizieren und Best Practices weiter-zugeben, um die Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit wei-ter voranzutreiben.

2024 hat Delivery Hero erneut die Verantwortung des Vorstands für ESG-Themen (Environmental, Social und Governance) herausgestellt, indem ESG-Ziele bei der Gewährung und Bemessung der variablen Vorstandsvergütung berück-sichtigt werden. Diese Ziele sind an drei für uns wesentliche Themen – die Elektrifizierung der Lieferungen, die Sicherheit der Fahrer und die Cybersicherheit – geknüpft und werden in interne Kennzahlen überführt, die sowohl auf Ebene der Mar-ken als auch auf Marktebene integriert werden. Die ESG-Ziele und -Ergebnisse für das Jahr 2024 werden nachfolgend aufgeführt:

Ziel im Bereich Umwelt	Ziel im Bereich Soziales	Ziel im Bereich Governance
Steigerung (in %) der vom Unternehmen mit Elektrofahrzeugen ausgeführten Lieferaufträge in ausgewählten Märkten bis Ende 2024 gegenüber dem Basisjahr 2023.	Reduzierung (in %) der Unfallraten von Fahrern gegenüber dem Basiswert von 2023.	Erlangung einer BitSight-Cyber-risikobewertung unter den ersten drei Rängen innerhalb der Peer Group <sup>1</sup> bis Ende 2024.
- Ziel: 15 %	- Ziel: 7 %	- Ziel: 3. Rang
- Ergebnis: ca. 30 %	- Ergebnis: ca. 8 %	- Ergebnis: 2. Rang

<sup>1</sup> Delivery Hero selektiert relevante Unternehmen aus dem BitSight-Ranking, um eine spezifische Vergleichsgruppe für das Benchmarking zu erstellen.

Die CSR & Sustainability-Abteilung der Gruppe ist in strategische Bereiche wie Klimaschutz, soziale Auswirkungen und Sicherheit der Fahrer unterteilt und arbeitet eng mit dem zuständigen Team für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung zusammen. Die verschiedenen Bereiche berichten an die Mitglieder der jeweiligen Managementteams und des Vorstands. Dies gewährleistet sowohl eine Ausrichtung auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens als auch eine Rechenschaftspflicht auf höchster Ebene. Die Vorstandsmitglieder werden unterstützt von den verschiedenen Teams bei der Delivery Hero SE, unseren Marken und externen Stakeholdern (z. B. spezifischen relevanten NGOs), auf deren besondere Expertise bei Bedarf zurückgegriffen wird. Sie bringen ihre Fachkenntnisse und strategischen Empfehlungen ein, die den zentralen, regionalen und lokalen Teams helfen, Nachhaltigkeit zu fördern und die damit verbundenen Berichtspflichten und Anforderungen zu erfüllen.

Unsere Maßnahmen im Bereich CSR & Sustainability wurden im Berichtszeitraum gemeinsam mit den regionalen und zentralen Teams durchgeführt. Sie konzentrierten sich auf den Klimaschutz mit besonderem Schwerpunkt auf der Reduzierung der Emissionen aus Auslieferungen. Ebenso wichtig wie der Umweltschutz sind uns die sozialen Aspekte von Nachhaltigkeit – sowohl für die Arbeitskräfte des Unternehmens als auch unsere Partner. Die Sicherheit unserer Fahrer hat bei uns weiterhin eine der höchsten Prioritäten. Darüber hinaus arbeiten wir aktiv an der Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen und Verwaltung der Datensicherheitsprotokolle, die zentrale Elemente sind, um eine sichere und effiziente Umgebung für alle unsere Stakeholder zu gewährleisten. Diese Themen wurden auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, der Auswirkungen auf das Geschäft und der Relevanz für die Branche priorisiert.

### Governance für Nachhaltigkeit

Der Aufsichtsrat nimmt eine zentrale Rolle bei der Überwachung der strategischen Richtung, der Unternehmensführung und des Risikomanagements von Delivery Hero ein. Dies umfasst auch Nachhaltigkeitsaspekte.

Am Ende jedes Geschäftsjahres befassen sich der Strategieausschuss und der Aufsichtsrat mit der strategischen Planung für das kommende Geschäftsjahr im Austausch mit Vorstand und Mitgliedern der Geschäftsleitung. Dabei werden auch die strategischen Grundsätze und die für die Delivery-Hero-Gruppe relevanten Nachhaltigkeitsthemen und entsprechenden Initiativen erörtert. Ziel ist es, die Verpflichtung von Delivery Hero sowohl zur eigenen finanziellen Nachhaltigkeit als auch zur Nachhaltigkeit seines Ökosystems zu bekräftigen und die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (impacts, risks and opportunities, IROs) im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten aufzugreifen.

Innerhalb des Aufsichtsrats ist es Aufgabe des Prüfungsausschusses, die Pflichten rund um die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Prüfung und Qualitätssicherung des nichtfinanziellen Konzernberichts zu überwachen, zu beaufsichtigen und beratend zu begleiten. Im Jahr 2024 bestellte der Aufsichtsrat zudem aus seiner Mitte einen Nachhaltigkeitsexperten des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat bezieht aktiv nachhaltigkeitsbezogene IROs in die Überwachung der Finanz- und Strategieplanung mit ein. Hierzu gehört auch, wirtschaftliche Entscheidungen kritisch zu hinterfragen und sicherzustellen, dass große Transaktionen, geschäftliche Expansionen und Risikomanagement interne Kontrollen durchlaufen. Die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Risiken, die für die Wertschöpfungsfähigkeit des Unternehmens besonders wichtig sind, werden ebenfalls kritisch gewürdigt.

Der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss werden während des gesamten Berichtszeitraums regelmäßig über Nachhaltigkeitsfragen unterrichtet, um eine fundierte Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Im Jahr 2024 überwachten Aufsichtsrat und Vorstand die doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Ferner validierten sie die Methodik, die Wertschöpfungskette und die Ergebnisse.

### Nachhaltigkeitsbezogene Leistung in Anreizsystemen

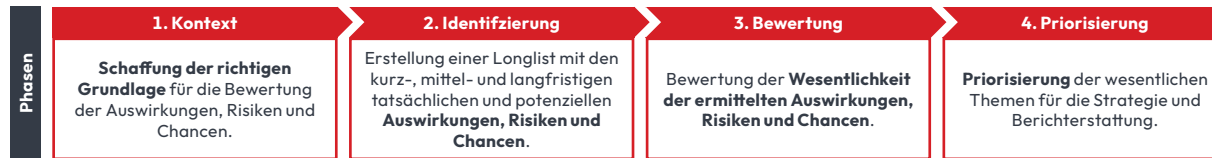
Der Aufsichtsrat legt jährliche Ziele für wichtige ESG-Themen fest, die auf die wesentlichen IROs abgestimmt sind. Die Erfüllung dieser Ziele bestimmt den kurzfristigen Bestandteil der variablen Vorstandsvergütung und stellt sicher, dass wichtige Prioritäten wie die Elektrifizierung der Lieferungen, die Sicherheit der Fahrer und die Cybersicherheit kontinuierlich vorangetrieben werden. Die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele wird mindestens vierteljährlich durch Vorlage von Berichten des Vorstands und der jeweiligen Teams überwacht.

### Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

In den Jahren 2023 und 2024 hat Delivery Hero iterativ eine umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) nach den Vorgaben der CSRD (ESRS 1 und Umsetzungsleitlinien der EFRAG „Implementation Guidance 1 Materiality Assessment“) und der darauf beruhenden Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) durchgeführt. Mit dieser Analyse sollten wesentliche IROs in der eigenen Geschäftstätigkeit und in unserer Wertschöpfungskette ermittelt, bewertet und priorisiert werden. Dabei haben wir uns auf zwei Sichtweisen fokussiert: die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt (impact materiality) und die Ermittlung der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten, die unter finanziellen Gesichtspunkten wesentlich sind (financial materiality). Die DMA deckte unsere gesamte Wertschöpfungskette ab, einschließlich vorgelagerter, eigener und nachgelagerter Tätigkeiten.

Die Ergebnisse der DMA wurden dem Vorstand und den Aufsichtsorganen vorgelegt, um sicherzustellen, dass sie über den Prozess und die Ergebnisse informiert sind. Die Ergebnisse wurden für unsere Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt, unterstützten den Start von Initiativen und ermöglichten die Einhaltung geltender Rahmenwerke für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Darüber hinaus bot die DMA eine Gelegenheit, unsere Geschäftsstrategie, betrieblichen Abläufe, Tätigkeiten und Partnerschaften umfassender zu bewerten und dabei wertvolle Anregungen aus einem breiten Spektrum von Stakeholdern einfließen zu lassen.

Der DMA-Prozess gliederte sich in vier aufeinanderfolgende Phasen, die nachstehend dargestellt sind.



**Phase 1: Kontext**

Der erste Schritt umfasste die Identifizierung und Darstellung unserer Wertschöpfungskette. Wir haben die Beschreibung unserer Wertschöpfungskette darauf ausgerichtet, was wir sind: ein weltweit führendes Unternehmen in der Technologiebranche, das Kunden mit ihren Lieblingsrestaurants und -geschäften über nahtlose Online-Plattformen verbindet. Unser Kernprodukt ist unsere Technologie, die ein Ökosystem in über 70 Ländern durch lokale Marken antreibt: PedidosYa,

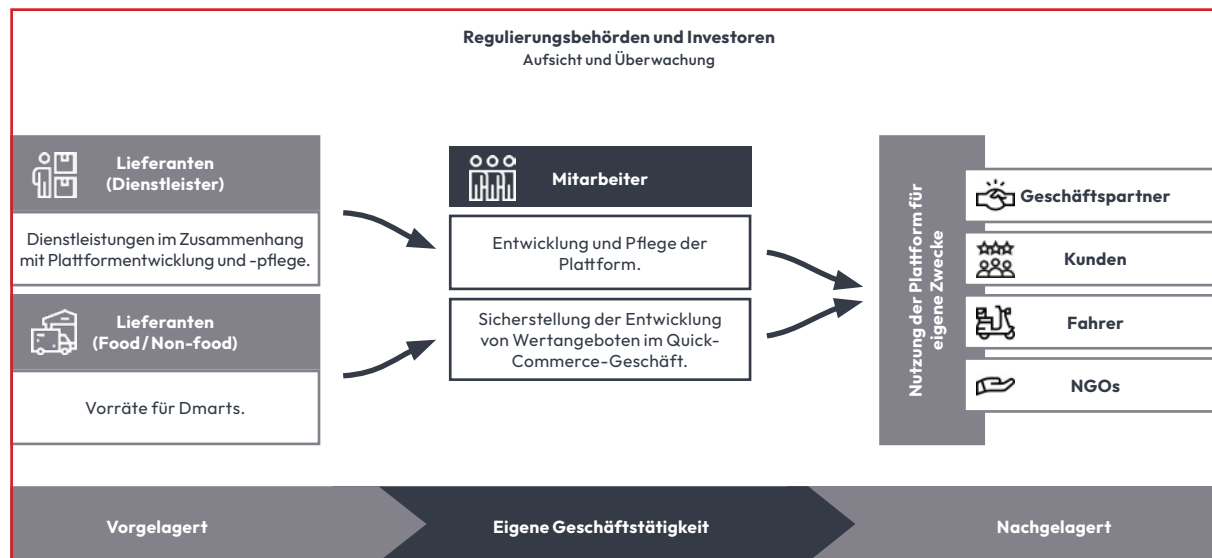
foodora, foodpanda, Glovo, talabat, efood, Yemeksepeti, InstaShop, Hungerstation, foody und Woowa.

Dabei konzentrierten wir uns auf unsere beiden Geschäftsmodelle – das Plattformgeschäft und das Quick-Commerce-Geschäft – und wie sie unsere Wertschöpfungskette in allen Dimensionen, d. h. bei den vorgelagerten, eigenen und nachgelagerten Tätigkeiten, bestimmen. Sowohl im Plattformgeschäft als auch im Quick-Commerce arbeiten wir mit

externen Lieferanten zusammen, die uns dabei unterstützen, die Mission von Delivery Hero zu erfüllen, „immer ein herausragendes Bestellerlebnis zu liefern“. Geschäftspartner, Fahrer, Kunden und NGOs profitieren von innovativen Technologieplattformen, die einen nahtlosen Zugang zum Delivery-Hero-Marktplatz ermöglichen. Alle Interessen der relevanten Stakeholder von Delivery Hero wurden bei der Durchführung der DMA berücksichtigt, um die Dimensionen, in denen unsere Geschäftsaktivitäten Auswirkungen haben könnten, möglichst umfassend zu verstehen.

Wir erkennen an, dass sich die CSRD-Umsetzungsleitlinien noch in Entwicklung befinden, Anpassungen zu erwarten sind und die Umsetzung in nationales Recht in manchen Ländern, einschließlich Deutschland, noch aussteht. Das Fehlen einer etablierten Branchenpraxis macht die Auslegung und Umsetzung noch komplexer. Der rechtliche Status von Plattformbeschäftigten, insbesondere von Fahrern in unserem Kontext, ist in einigen Märkten weiterhin Gegenstand laufender Diskussionen aus rechtlicher sowie gerichtlicher Sicht, wie im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ des zusammengefassten Konzernlageberichts näher ausgeführt wird. Für unser Fahrernetzwerk greifen wir auf viele verschiedene Vertragsmodelle zurück, die sich in drei Beschäftigungsmodelle 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.

Nach den Vorgaben der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), haben wir die Kategorisierung der Fahrer in unserer Wertschöpfungskette im Rahmen von ESRS S1 „Arbeitskräfte des Unternehmens“ und ESRS S2 „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ bewertet. Basierend auf dieser Bewertung haben wir das Modell des direkten Arbeitsverhältnisses als Arbeitskräfte des Unternehmens eingestuft, während die Modelle Freelancer und Drittunternehmen als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette



eingeorordnet wurden. Auch künftig werden wir diese Kategorisierung im Zuge der Weiterentwicklung einschlägiger Branchenpraktiken, regulatorischer Leitlinien und Marktstandards einer sorgfältigen Prüfung unterziehen.

### Phase 2: Identifizierung

In dieser Phase haben wir kurz-, mittel- und langfristige IROs in unserer Wertschöpfungskette sowie die betroffenen Stakeholder ermittelt. Wir haben regulatorische Vorgaben, Nachhaltigkeitsstandards und Leitlinien (u. a. SASB, GRI, ENCORE, WHO und UNEP) berücksichtigt. Für die finanzielle Seite verwendeten wir auch das interne Risikoregister des Unternehmens, das im Rahmen der regulären Risikomanagementprozesse entwickelt wurde.

Die anfänglich ermittelten IROs ordneten wir anschließend in drei wesentlichen Schritten den ESRS-bezogenen Themen zu:

- **Einbindung von Experten:** Es wurden Fachexperten auf zentraler und lokaler Ebene ausgewählt, die Erkenntnisse zu den IROs innerhalb ihres Fachbereichs beisteuerten. Wir betrauten einzelne Mitarbeiter und Führungskräfte mit der Aufgabe, das gesamte Spektrum von – sowohl tatsächlichen als auch potenziellen – Auswirkungen, Risiken und Chancen in ihren jeweiligen Bereichen zu bewerten.
- **Kapazitätsaufbau:** In Onboarding-Sitzungen wurde den ausgewählten Experten ein besseres Verständnis des Ablaufs und der Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, einschließlich Wesentlichkeit der Auswirkungen und finanzieller Wesentlichkeit, vermittelt, damit sie effektiv zur Formulierung und Bewertung der IROs beitragen konnten.
- **Zuordnung der IROs:** Die Experten nahmen an Sitzungen teil, um relevante Themen und IROs zu identifizieren und zu überprüfen und die einzelnen potenziell wesentlichen IROs Bereichen (z. B. Sicherheit, Datenschutz und Umwelt) und den für sie relevanten Elementen der Wertschöpfungskette zuzuordnen. Bei dieser Analyse wurden die IROs nach

Domain und Geschäftsmodell (Plattformgeschäft und Quick-Commerce-Geschäft) aufgeschlüsselt, sodass eine gründliche Bewertung möglich war. Außerdem waren die Teams dadurch in der Lage, potenzielle wesentliche Auswirkungen lokaler Tätigkeiten genauer zu betrachten.

Diese genaue Aufschlüsselung war eine wesentliche Voraussetzung, um die Relevanz der einzelnen IROs für die verschiedenen Geschäftsmerkmale der Marken umfassend zu verstehen und die Meinungen der Stakeholder hinsichtlich ihrer Relevanz für die Geschäftsstrategie einzuholen.

### Phase 3: Bewertung

In der Bewertungsphase beurteilten die Experten systematisch die Wesentlichkeit der ermittelten IROs in unserer Wertschöpfungskette. Die IROs wurden einzeln von Fachexperten bewertet und anschließend von externen Beratern durchgesehen.

#### Wesentlichkeit der Auswirkungen

Die Wesentlichkeit der Auswirkungen wurde nach der Schwere der Auswirkungen bewertet. Bei negativen Auswirkungen wurde die Schwere nach Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit und bei positiven Auswirkungen nach Ausmaß und Umfang bewertet. Bei den potenziellen Auswirkungen wurde auch die Eintrittswahrscheinlichkeit einbezogen.

Die Wesentlichkeit der Auswirkungen beurteilen wir auf einer Skala von 0 bis 15. Ein Wert von 0 bedeutet, dass die betrachteten Auswirkungen als nicht relevant erachtet wurden. Ein Wert von 15 gilt für Auswirkungen, die als hoch, weit verbreitet und äußerst schwer zu beheben eingestuft werden. Infolgedessen wurden Auswirkungen mit einer Bewertung von 8 oder höher als wesentlich erachtet.

Die Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen erfolgte unter den folgenden wesentlichen Gesichtspunkten:

- **Geschäftsmodelle:** Der Geschäftstätigkeit von Delivery Hero liegen zwei Hauptgeschäftsmodelle zugrunde: Plattformgeschäft und Quick-Commerce-Geschäft. Die spezifischen Merkmale jedes Geschäftsmodells wurden entsprechend berücksichtigt.
- **Tatsächliche Auswirkungen:** Diese sind definiert als Auswirkungen, die nachweislich in der eigenen Geschäftstätigkeit von Delivery Hero oder in bestimmten Teilen unserer Wertschöpfungskette auftreten.
- **Potenzielle Auswirkungen:** Hierbei handelt es sich um Auswirkungen, bei denen keine direkten Nachweise für ihr Auftreten in der Wertschöpfungskette von Delivery Hero vorliegen, aber öffentlich zugängliche und interne Daten und Informationen auf ihre Relevanz schließen lassen.
- **Unabänderlichkeit:** Sowohl bei den tatsächlichen als auch den potenziellen negativen Auswirkungen wurde die Unabänderlichkeit unter zwei Gesichtspunkten bewertet: der Möglichkeit, bereits verursachte Auswirkungen rückgängig zu machen, und der Kosten oder des Umfangs der Durchführung von Präventivmaßnahmen.

#### Finanzielle Wesentlichkeit

Bei der finanziellen Wesentlichkeit bewerteten die Experten neben der Eintrittswahrscheinlichkeit das Ausmaß der finanziellen Effekte. In der Bewertungsskala für Risiken und Chancen wurden diese Faktoren zusammengefasst, sodass sowohl die potenzielle Größenordnung finanzieller Effekte als auch deren Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt wurden. Bei der Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit wurde auch berücksichtigt, inwieweit Delivery Hero künftig Zugang zu Ressourcen hat und Geschäftsbeziehungen und Partnerschaften aufrechterhalten kann. Insbesondere wurde die finanzielle Wesentlichkeit der DMA-Themen auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 1 für die geringste und 5 für die höchste kurz-, mittel- und langfristige Eintrittswahrscheinlichkeit und Größenordnung des Risikos bzw. der Chance stand. Auf dieser Basis wurden Risiken und Chancen mit einer Bewertung von 3 oder höher als wesentlich erachtet.

Das Zusammenspiel zwischen Auswirkungen, den Abhängigkeiten zwischen den Themen und den sich daraus ergebenden Risiken und Chancen wurde sorgfältig analysiert, um ein umfassendes Verständnis unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu gewährleisten.

**Phase 4: Priorisierung**

In der letzten Phase der DMA wurden die Ergebnisse der vorherigen Phasen zusammengeführt und von unserem Aufsichtsrat und Vorstand validiert, um wesentliche Themen für die Strategieplanung und für Berichtszwecke weiter zu priorisieren.

Ein vorläufiger Entwurf der wesentlichen Aspekte und zugehörigen IROs wurde von den internen Fachbereichsleitungen, darunter dem Head of Sustainability und dem Leiter des Governance, Risk and Compliance (GRC)-Teams überprüft. Auf Basis der Rückmeldungen und Beiträge dieser Funktionen wurden die Bewertung und Anordnung der IROs in der Wertschöpfungskette weiter verfeinert. Dieser gemeinsame, iterative Prozess unter Einbeziehung von Fachexperten führte zu Anpassungen der Beschreibungen, Unterthemen und Bewertungen. Relevante Änderungen wurden dokumentiert und anschließend von den beteiligten Experten genehmigt. Die endgültigen Ergebnisse wurden von dem eingesetzten Lenkungsausschuss bestätigt und dem Aufsichtsrat zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt.

Unsere wesentlichen Themen sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst.

Vorgelagerte Tätigkeiten	Eigene Tätigkeiten	Nachgelagerte Tätigkeiten
<b>Klimawandel</b> Anpassung an den Klimawandel   Klimaschutz   Energie		
		<b>Umweltverschmutzung</b> Luftverschmutzung
		<b>Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b> Ressourcenzuflüsse   Ressourcenabflüsse   Abfälle
	<b>Arbeitskräfte des Unternehmens</b> Sozialer Dialog   Vereinigungsfreiheit   Tarifverhandlungen   Gesundheitsschutz und Sicherheit   Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion   Weiterbildung und Kompetenzentwicklung   Datenschutz	
<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b> Sichere Beschäftigung   Arbeitszeit   Angemessene Entlohnung		<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b> Sichere Beschäftigung   Arbeitszeit   Angemessene Entlohnung   Sozialer Dialog   Vereinigungsfreiheit   Tarifverhandlungen   Gesundheitsschutz und Sicherheit   Kinderarbeit   Zwangsarbeit
		<b>Kunden</b> Datenschutz   Zugang zu Informationen   Gesundheitsschutz und Sicherheit
	<b>Unternehmensethik und Unternehmensführung</b> Unternehmenskultur   Korruption und Bestechung	

### Einbeziehung der Stakeholder

Die Einbeziehung der Stakeholder in der Wertschöpfungskette von Delivery Hero ist ein grundlegendes Element unserer Geschäftsmodelle. Wir gestalten die Einbeziehung individuell je nach Rolle der Stakeholder in der Wertschöpfungskette, den gesetzlichen Verpflichtungen und ihrem Beitrag zur Geschäftstätigkeit des Konzerns. Aufsichtsbehörden und Investoren bringen mit den von ihnen wahrgenommenen Aufsichts- und Überwachungsaufgaben wichtige Perspektiven ein, die wir in unseren Verfahren zur Governance und Rechenschaftspflicht berücksichtigen. Lieferanten tragen maßgeblich dazu bei, die operative Effizienz aufrechtzuerhalten und eine verantwortungsvolle Beschaffung sicherzustellen. Unsere Technologie bildet die Basis eines dynamischen Ökosystems von Geschäftspartnern, Kunden und Fahrern, und wir sind bestrebt, ihre Bedürfnisse und Interessen bei unseren strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen. NGOs und Organisationen der Zivilgesellschaft liefern uns zudem wichtige Erkenntnisse, die dazu beitragen können, die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsinitiativen zu verbessern.

Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, die Sichtweisen der Stakeholder in unsere Strategie und Entscheidungsfindung einzubeziehen. Dadurch stellen wir sicher, dass unsere Geschäftstätigkeit weiterhin im Einklang mit den sich verändernden Erwartungen und regulatorischen Standards steht. Die Stakeholder von Delivery Hero wurden im Rahmen von Besprechungen und Konsultationen in den DMA-Prozess einbezogen und haben uns wertvolle Erkenntnisse geliefert. Durch die Verankerung dieser Zusammenarbeit in unserer Geschäftstätigkeit sind wir besser in der Lage, die Herausforderungen und Chancen einer nachhaltigen und inklusiven Wirtschaft erfolgreich zu bewältigen.

Interessengruppen von Delivery Hero	Art der Einbeziehung
Kunden	Zufriedenheitsumfragen, soziale Medien, Markenstudien (Fokusgruppen, Erhebungen).
Mitarbeiter	Zufriedenheitsumfragen, Aus- und Weiterbildung, Leistungsmanagementprozess, All-Hands- / Update-Meetings, Vertretung im Aufsichtsrat.
Lieferanten	Account-Management, Lieferanten-Onboarding.
Investoren	Veröffentlichung von Abschlüssen, bilateraler Austausch mit Investoren und Analysten, Teilnahme an Investorenkonferenzen und Roadshows.
Geschäftspartner	Zufriedenheitsumfragen, Account-Management.
Fahrer	Zufriedenheitsumfragen, Sicherheitstraining und -initiativen, Unterstützungsprogramme.
Gemeinschaften/NGOs	Ehrenamtliche Programme, virtuelle Gespräche / Veranstaltungen, Partnerschaften.
Aufsichtsbehörden	Dialog mit Aufsichtsbehörden in lokalen Märkten.

## Umwelt

### Klimawandel

Delivery Hero hat sich dem Ziel verpflichtet, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Wertschöpfungskette zu reduzieren. Als führendes Unternehmen unserer Branche verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und wollen Lösungen entwickeln, die dem gesamten Liefer-Ökosystem zugutekommen. 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 Umweltbereiche, die von den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit am stärksten betroffen sind, mit einem besonderen Schwerpunkt auf die Treibhausgasemissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit und Plattformen verursacht werden.

### Klimastrategie

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung, die nur durch gemeinsame Anstrengungen bewältigt werden kann. Als Teil seines Beitrags hat sich Delivery Hero wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele (SBTs) gesetzt und einen Climate Action Plan auf den Weg gebracht, der bis 2032 umgesetzt wird.

Zu den wichtigsten Schwerpunktbereichen unserer Strategie für die nahe Zukunft gehören:

- Ausbau des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energiequellen für unsere Infrastruktur
- Schnellere Umstellung auf emissionsfreie Lieferungen, hauptsächlich durch den verstärkten Einsatz von E-Fahrzeugen
- Einsatz von Bedarfsplanungssoftware, Verbesserung der betrieblichen Abläufe und Handelsstrategien zur Reduzierung der Emissionen in den Lieferketten unserer Dmarts
- Förderung nachhaltiger Verpackungen mit Fokus auf der Reduzierung von Einweg-Kunststoffverpackungen und Verpackungsabfällen auf unseren Plattformen.

Damit unser Climate Action Plan erfolgreich umgesetzt werden kann, haben wir in Forschungsprojekte investiert, mit denen Initiativen identifiziert werden sollen, die in kurzer Zeit viel bewirken. Die Studien befassen sich mit wichtigen Bereichen wie dem Einsatz von Elektrofahrzeugen, dem Bezug von Strom aus erneuerbarer Erzeugung und den Emissionen, die über den Lebenszyklus der in unseren Dmarts verkauften Lebensmittel entstehen. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für unsere kurz- und mittelfristigen Maßnahmen und fließen in unsere langfristigen Reduktionsprojekte ein.

Die Verringerung der Emissionen in unserer Wertschöpfungskette ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Dies betrifft vor allem die Emissionen aus Lieferungen, durch Lebensmittelverpackungen und die Beschaffung von Ressourcen. Durch strategische Mitgliedschaften im öffentlich, öffentlich-privaten und privaten Sektor beteiligen wir uns an branchenweiten Kooperationen bei Nachhaltigkeitsthemen, beispielsweise im Bereich der Elektromobilität, und unterstützen Konzepte zur Senkung der Scope-3-Emissionen. Als eine Plattform, auf der verschiedene Stakeholder zusammenkommen, fördern wir eine umweltfreundliche Lieferkultur durch gezielte Aufklärung und Kampagnen. Kunden weisen wir mit Funktionen in der App und Zertifizierungsprogrammen auf nachhaltige Alternativen hin, beispielsweise durch Bewerbung vegetarischer Gerichte und umweltfreundlicher Produkte. Restaurantbesitzer profitieren von Initiativen wie den Zertifikaten von Woowa für umweltfreundliche und nachhaltige Restaurants („Green Class“ und „Sustainable Restaurant“), die ihnen Umweltwissen für die nachhaltige Gestaltung ihrer Betriebe vermitteln. Bei den Fahrern legen wir unseren Schwerpunkt auf Sicherheit und Nachhaltigkeit und unterstützen die Umstellung auf E-Fahrzeuge durch Schulungsprogramme mit der Baemin Rider School.

Den weltweit zunehmenden Fokus auf nachhaltige, pflanzliche Lösungen sehen wir als Chance, uns anzupassen und innovativ zu sein. Unsere Plattform bietet deshalb mehr nachhaltige und kohlenstoffarme Lösungen, die den Marktbedarf erfüllen und unsere Werte widerspiegeln. Unsere Teams arbeiten aktiv daran, Kunden auf unserer Plattform nachhaltige Optionen zu bieten, z. B. mit der Möglichkeit, Essen ohne Besteck liefern zu lassen, oder die Initiative „Less Rice“. Beide tragen zur Vermeidung unnötiger Abfälle bei. Mit diesen Maßnahmen unterstützen wir unsere Geschäftspartner und Kunden, selbst einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten und letztlich ihren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und ihre Emissionen zu reduzieren. Auch wenn diese Initiativen noch weiterentwickelt werden, haben sie Chancen für einen messbaren Beitrag zu Abfallreduzierung und Umweltbewusstsein aufgezeigt. Wir nutzen die bisherigen Erfahrungen mit diesen Programmen, um ihre Wirksamkeit und Schlagkraft weiter zu erhöhen.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von Delivery Hero ESG-Ziele für unsere Vorstandsmitglieder festgelegt. Damit setzen wir ein weiteres Zeichen, das unser Bekenntnis zu Nachhaltigkeit und positiven Veränderungen in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, unterstreicht. Das Umweltziel konzentriert sich auf die Elektrifizierung unseres Fuhrparks in einzelnen Märkten, die wir auf Basis der Markt- und Betriebsreife auswählen. Informationen über die nachhaltigkeitsbezogene Leistung in Anreizprogrammen sind dem Kapitel „Governance für Nachhaltigkeit“ und dem Vergütungsbericht zu entnehmen.

Es ist uns wichtig, dass das weitere Wachstum von Delivery Hero mit unseren Nachhaltigkeitszielen im Einklang steht. Hierzu loten wir weiterhin neue Geschäftschancen aus, die es uns ermöglichen, kohlenstoffarme Lösungen anzubieten, und gleichzeitig unseren weiteren finanziellen Erfolg sichern. Durch die Einbeziehung von Nachhaltigkeit in unsere Geschäftsaktivitäten stellen wir sicher, dass wir mit den schnellen Veränderungen im Markt erfolgreich Schritt halten können.



### Science-Based Targets

Im Mittelpunkt unseres Climate Action Plan stehen wissenschaftlich fundierte Ziele, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi<sup>2</sup>) validiert wurden. Bis 2032 haben wir uns vorgenommen:

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

Um diese Ziele zu erreichen, konzentriert sich der Climate Action Plan auf vier Schwerpunktbereiche:

#### Scope 1 und Scope 2

- **Erneuerbare Energie:** Umstellung auf 100% Strom aus erneuerbaren Energiequellen in der gesamten eigenen oder angemieteten Infrastruktur bis 2032.

#### Scope 3

- **Mobilität:** (a) Erhöhung des Anteils emissionsfreier Lieferungen auf 65% der Bestellungen bis 2032. Um dies zu erreichen, wollen wir den Anteil der Lieferungen per Fahrrad und zu Fuß bis 2032 auf 15% steigern und uns dafür einsetzen, dass 50% der Bestellungen auf Elektrofahrzeuge umgestellt werden. (b) Bündelung von bis zu 35% der Bestellungen bis 2032, um die Emissionen pro Bestellung um 10% zu senken.
- **Verpackungen:** Erhöhung des Anteils nachhaltiger Verpackungen auf 42% der Bestellungen bis 2032, sowohl durch die Förderung organischer Veränderungen bei unseren Geschäftspartnern als auch durch das direkte Angebot nachhaltiger Verpackungen an Geschäftspartner.
- **Lebensmittel:** Reduzierung der mit Dmart-Produkten verbundenen Emissionen in der Lieferkette um 40% bis 2032 durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten, um den Anteil klimafreundlicher Produkte am Dmart-GMV zu erhöhen.

In den drei oben beschriebenen Kategorien der Scope-3-Emissionen ist es eine Herausforderung, den Wandel voranzutreiben, weil die Stakeholder in unserer Wertschöpfungskette dazu die eigenen bestehenden Praktiken verändern müssen.

Wir haben damit begonnen, einen Übergangsplan für den Klimaschutz zu entwickeln, der auf das Ziel ausgerichtet ist, die globale Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Auf Grundlage unserer Science-Based Targets entwickeln wir einen ganzheitlicheren Ansatz, der Elemente wie Änderungen an Produkten und Dienstleistungen einbezieht. Diese Herangehensweise wird einen integrierten, nachhaltigen Übergang unterstützen.

### Bewertung der klimabedingten Risiken und Chancen

Anfang 2024 führten wir mit Unterstützung einer renommierten Beratungsgesellschaft eine Klimarisikobewertung durch, um die physischen und die mit dem Übergang verbundenen Risiken und Chancen zu bewerten. Dabei orientierten wir uns an der Risikokategorisierung des TCFD-Rahmenwerks.

#### Physische Risiken

Die ermittelten physischen Risiken ergeben sich aus extremen Wetterereignissen (akuten Gefahren), wie Hitzewellen, tropischen Zyklonen, Dürren, Stürmen, starken Schneefällen, Wasserknappheit, Starkregen und Überschwemmung, sowie langfristigen Klimaveränderungen wie Hitzestress (chronischen Gefahren).

Bei der Klimarisikobewertung wurde vor allem untersucht, inwieweit unsere Geschäftstätigkeiten und Vermögenswerte diesen Risiken ausgesetzt sind. Dabei wurden die Standorte unserer Büros und Dmarts als Näherungswerte für Regionen mit Lieferaktivitäten, Kunden und Partnern unter zwei Klimaszenarien (+2 °C und +4 °C) und drei Zeithorizonten – kurzfristig (2025), mittelfristig (2030) und langfristig (2050) – analysiert. 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, weil ihre Intensität und / oder Häufigkeit schwanken.

Die größten Veränderungen hinsichtlich des Anteils unserer Standorte und Geschäftsaktivitäten mit mittlerer bis hoher Gefährdung ergeben sich im wärmsten Szenario (+4 °C). Hier sind 20% der Vermögenswerte solchen Risiken ausgesetzt.


Wir haben eine weitere Erhebung durchgeführt, um die potenziellen finanziellen Auswirkungen auf kurze Sicht (2025) zu bewerten. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf wesentliche Märkte gelegt. Auf Grundlage dieser Bewertung haben physische Gefahren kurzfristig keine erheblichen Auswirkungen auf unsere Finanzlage. Dieses Ergebnis ist in unser „Enterprise Risk Management“-Rahmenwerk eingeflossen.

#### Risiken und Chancen aus dem Übergang

Als Ausgangspunkt betrachteten wir eine Liste mit 16 Risiken und Chancen aus dem Übergang, 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 von unserem externen Beratungspartner geschätzten Ausmaßes der Veränderung unter künftigen Klimaszenarien (<2 °C) priorisierten wir fünf transitorische Risiken und Chancen. Für diese wurde dann eine Hotspot-Klimaanalyse mit Fokus auf bestimmten relevanten Märkten durchgeführt. Hierzu gehörten Anreize für emissionsarme / -freie Fahrzeuge, kohlenstoffarme Logistik und Lieferungen, geänderte Kundenpräferenzen im Hinblick auf eine nachhaltige Ernährung, kreislaufwirtschaftliche Maßnahmen mit Schwerpunkt auf Verpackungen sowie die Wahrnehmung von Investoren in Bezug auf die Klimaziele und die Performance von Delivery Hero. Bei der Bewertung wurden drei Zeithorizonte betrachtet. Alle fünf transitorische Risiken und Chancen wurden mittel- und / oder langfristig als hoch oder sehr hoch eingestuft.

<sup>2</sup> Die Methodologie der SBTi unterliegt inhärenten Unsicherheiten hinsichtlich der zugrunde gelegten wissenschaftlichen Erkenntnisse und zukunftsorientierten Annahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen.

### Treibhausgasemissionen

Bei diesem Thema verfolgen wir einen zentralen Managementansatz, da die präzise Berechnung eines THG-Fußabdrucks spezielles Fachwissen und eine einheitliche Methodik erfordert. Die von Delivery Hero verwendete Methode zur Treibhausgasbilanzierung kann auf unserer  [Website](#) (Verweis von KPMG ungeprüft) eingesehen werden. Die Datenerfassung und Berichterstattung über unsere betrieblichen Aktivitäten erfolgen global und decken unseren Fußabdruck in unseren Regionen Europa, Asien, Amerika und MENA (Naher Osten und Nordafrika) ab. Zur Erhebung von Treibhausgasemissionsdaten führen wir interne Schulungen durch, die auch regionale Besonderheiten bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen berücksichtigen. Unser zentrales Team CSR & Sustainability ist für diese Schulungen und die Datenerfassung verantwortlich. Die Datenqualität wird anschließend durch das Team beurteilt, unterstützt durch das Tool eines Drittanbieters.

Wie vom Greenhouse Gas Protocol vorgeschrieben, berücksichtigen wir die verursachten Emissionen in unterschiedlichen Kategorien (sogenannten „Scopes“):

- **Scope 1:** direkte Emissionen von Heizungen, Klimaanlage und unserem Fuhrpark.
- **Scope 2:** indirekte Emissionen aus der – bei externen Energieversorgern eingekauften – Erzeugung von Strom, Dampf, Wärme oder Kälte<sup>3</sup>.
- **Scope 3:** übrige indirekte Emissionen, die nicht von Scope 2 abgedeckt sind, wie Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen, Betriebsabfällen, Geschäftsreisen, vor- 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. der Auslieferung von Bestellungen durch unsere Fahrer) als auch aus Marketplace-Lieferungen (d. h. der Auslieferung von Bestellungen durch unsere Geschäftspartner und Lieferanten). Wenn keine genauen Daten vorliegen, ziehen wir Schätzungen nach allgemein üblichen und anerkannten Methoden heran<sup>4</sup>. Wenn 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.

Im Jahr 2024 belief sich der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unseres globalen Geschäftsbetriebs auf 4.438.271 tCO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 4.246.156 tCO<sub>2</sub>e). Dieser Wert wird in der Tabelle unten in Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen unterteilt. Rund 98 % unseres gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks entfallen auf Scope-3-Emissionen. Mit unserem Climate Action Plan setzen wir bei den wichtigsten Hebeln zur Reduzierung der Scope-3-Emissionen an: Erhöhung emissionsarmer Lieferungen, Förderung nachhaltiger Verpackungen und Optimierung der in unseren Dmarts eingekauften Waren und Dienstleistungen. Da Lieferungen rund 30 % der Scope-3-Emissionen ausmachen, räumen wir ihrer Reduzierung gemeinsam mit unseren Marken Priorität ein, um spürbare Veränderungen herbeizuführen.

Im Jahr 2024 verwendeten wir die Ist-Daten des ersten bis dritten Quartals und Schätzwerte für das vierte Quartal, um genauere THG-Emissionsdaten zugrunde zu legen und den Datenerfassungsprozess effizienter zu gestalten.

### TREIBHAUSGASEMISSIONEN (in tCO<sub>2</sub>e)

	2024	2023	2022
Scope-1-Emissionen	46.880	38.825	34.574
Scope-2-Emissionen	65.648	59.358	88.258
Scope-3-Emissionen	4.325.743	4.147.973	4.150.485
<b>CO<sub>2</sub>-Fußabdruck gesamt</b>	<b>4.438.271</b>	<b>4.246.156</b>	<b>4.273.317</b>

Im Jahr 2024 beantwortete Delivery Hero zum vierten 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. Die Durchführung eines Benchmark-Vergleichs über das CDP hilft uns, Verbesserungen voranzutreiben und Risiken in der eigenen Geschäftstätigkeit und in unseren Wertschöpfungsketten zu mindern. Unsere Antworten umfassten unsere globalen Emissionen und führten 2024 zu einem B-Rating. Damit liegen wir einerseits über dem weltweiten Durchschnitt und andererseits über dem Durchschnitt unserer Branche.

### Umweltverschmutzung

Die Luftverschmutzung ist eines der dringendsten Umweltprobleme unserer Zeit. Als ein Unternehmen, das Lieferdienste weltweit ermöglicht, ist sich Delivery Hero bewusst, welche Auswirkungen Verkehr und Transport auf die Luftqualität und die Treibhausgasemissionen haben. Wir wissen, dass die Lieferfahrzeuge zur Luftverschmutzung in den Städten beitragen, die öffentliche Gesundheit beeinträchtigen und der Umwelt schaden. In diesem Kontext bezieht sich Luftverschmutzung sowohl auf Treibhausgase (THG) wie CO<sub>2</sub>, die den Klimawandel beschleunigen, als auch Luftschadstoffe wie Stickoxide (NO<sub>x</sub>), Feinstaub und Kohlenmonoxid, die die Luftqualität verschlechtern und Gesundheitsrisiken in Ballungsräumen verursachen. Deshalb suchen wir aktiv nach Möglichkeiten zur Förderung umweltfreundlicherer Lösungen für die

<sup>3</sup> In Übereinstimmung mit unserer THG-Methodik aus dem Jahr 2023 verwenden wir zur Berechnung der Scope-2-Daten sowohl den marktbasierten Ansatz als auch den standortbasierten Ansatz.

<sup>4</sup> Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wird in erster Linie anhand von Primärdaten berechnet (d. h. Daten über spezifische Aktivitäten in der Wertschöpfungskette von Delivery Hero). Im Fall von Datenlücken werden Sekundärdaten, beispielsweise die Durchschnittsdaten der Branche, (z. B. aus veröffentlichten Datenbanken, amtlichen Statistiken, Literatur, Studien und Branchenverbänden), Finanzdaten, Näherungswerte und andere allgemeine Daten herangezogen.

Lieferung auf der letzten Meile, um Emissionen zu reduzieren und Luftverschmutzung zu vermeiden. Für uns ist die Zukunft der Lieferungen nachhaltig, smart und emissionsfrei.

### Beschleunigung der Umstellung auf nachhaltige Lieferungen

Die schnellere Umstellung auf Lieferungen mit Elektrofahrzeugen bildet seit 2023 unseren Hauptschwerpunkt bei der Eindämmung der Luftverschmutzung und ist ein wesentliches Element unseres Climate Action Plan. Wie im Kapitel „Klimawandel“ ausführlicher erläutert wird, haben wir im Rahmen unseres Scope-3-SBTi-Ziels Science-Based Targets für die Mobilität festgelegt. Unser Ziel ist es, den Anteil emissionsfreier Lieferungen bis 2032 auf 65% der Bestellungen zu erhöhen. Hierzu wollen wir den Anteil der Lieferungen per Fahrrad und zu Fuß bis 2032 auf 15% steigern und uns dafür einsetzen, dass 50% der Bestellungen auf Elektrofahrzeuge umgestellt werden. 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 pro Bestellung um 10% zu senken.

Die meisten Lieferfahrzeuge werden von den Fahrern selbst ausgewählt und gekauft oder geleast, sodass wir oft keinen direkten Einfluss auf die Fahrzeugwahl haben. Wir sind jedoch bestrebt, die Fahrer durch Anreize zu motivieren, umweltfreundlichere und effizientere Verkehrsmittel einzusetzen, die mit unserer Verpflichtung zur Nachhaltigkeit im Einklang stehen. Die bedeutendsten Marken von Delivery Hero haben verschiedene Initiativen gestartet, um nachhaltige Lieferungen voranzubringen. Diese konzentrieren sich auf den verstärkten Einsatz von Elektrofahrzeugen und Batteriewechsels-technologien sowie den besseren Zugang, die Verringerung der Kosten und den Aufbau essenzieller Infrastruktur, um Fahrern die Umstellung auf Elektromobilität zu erleichtern.

2024 haben wir unser festgelegtes ESG-Ziel im Bereich Umwelt für die Einführung von Elektrofahrzeugen (EV, electric vehicle) in ausgewählten Märkten übertroffen, wobei gegenüber dem Vorjahr ein Wachstum von ca. 30% erreicht wurde. Unser Hauptfokus liegt auf dem strategischen Rollout unseres

EV-Projekts in betriebsbereiten oder fast betriebsbereiten Märkten. Einige der nachstehend aufgeführten Initiativen, die in ausgewählten und anderen Märkten auf den Weg gebracht wurden, begannen 2024. Andere wurden bereits früher gestartet, dauern 2024 aber noch an.

- Glovo hat seine EV-Initiativen 2024 auf mehrere Märkte ausgeweitet, sodass jetzt jede siebte Lieferung mit einem Elektrofahrzeug zugestellt wird. In Rumänien werden inzwischen 100 E-Fahrzeuge und E-Mopeds eingesetzt. Möglich wurde dies durch ein subventioniertes Leasingmodell mit Batteriewechsel unseres Partners E-Mobility Rentals, eines schnell wachsenden Netzwerks für nachhaltige Mobilität mit Sitz in Bukarest. In Spanien und Polen bietet Glovo Fahrern im Rahmen von Kooperationen mit anderen Marken und Anbietern E-Fahrzeuge mit der Aufschrift von Glovo oder anderen Markenpartnern zu ermäßigten Preisen an.
- foodora fördert ebenfalls die Elektromobilität in ausgewählten Märkten und hat den Einsatz von E-Fahrzeugen deutlich gesteigert. In den ausgewählten Märkten hat der Anteil von Bestellungen, die mit E-Fahrzeugen ausgeliefert wurden, vom dritten Quartal 2023 bis zum dritten Quartal 2024 um 57% zugenommen. Zu verdanken ist dies vor allem der höheren Bekanntheit und Akzeptanz von E-Fahrzeugen. Hierzu haben auch die strategischen Partnerschaften mit Anbietern von E-Fahrzeugen beigetragen, die günstigere Preise anbieten und eine weitere Skalierung nachhaltiger Lieferlösungen ermöglichen.
- foodpanda hat das Green Riders-Programm in Taiwan erfolgreich fortgesetzt. Das 2021 gestartete Programm stellt Fördermittel für die Umstellung auf E-Fahrzeuge bereit. Im Jahr 2024 führte foodpanda in Hongkong ein E-Bike-Ladeprogramm mit vier Batteriewechselstationen in den pandora Dmarts ein. In Pakistan testete foodpanda in Kooperation mit lokalen Herstellern E-Bike-Modelle und beantragte staatliche Beihilfen für die EV-Infrastruktur.
- talabat hat die Verwendung von E-Bikes mit Batteriewechsel und die Fuhrparküberwachung in den Vereinigten Arabischen Emiraten weiter forciert. Fünf Pilotprogramme, an denen verschiedene EV-Händler und externe

Logistikdienstleister beteiligt waren, führten 2024 zum Einsatz von rund 100 E-Fahrzeugen, ermöglicht durch Anreize für den Wechsel von herkömmlichen Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren auf E-Fahrzeuge. Im Rahmen des Ausbaus der EV-Infrastruktur haben wir die Inbetriebnahme von drei Batteriewechselstationen unterstützt.

- PedidosYa hat Pilotprojekte gestartet, bei denen aktiven Fahrern von PedidosYa in Ecuador und Panama E-Mopeds zu ermäßigten Mietpreisen angeboten werden. In Chile und Peru konzentrierten sich die Pilotprojekte auf von PedidosYa vermietete elektrische Lastendreiräder („Tuk-Tuks“) für die Auslieferung der Marktbestellungen von bestimmten an dem Projekt beteiligten Geschäften. Das Pilotprojekt in Chile begann Anfang 2024 mit zwei Standorten und ist inzwischen auf sechs aktive Standorte angewachsen. Im Zeitraum von März bis Dezember 2024 wurden insgesamt rund 14.000 Bestellungen mit elektrischen Tuk-Tuks ausgeliefert.
- In Südkorea setzt DeliveryN weiterhin Fahrer ein, die ihre Lieferungen mit von dem Unternehmen geleasten E-Mopeds zustellen. DeliveryN wurde von Woowahan Youths zur Förderung nachhaltiger Lieferpraktiken und Gewährleistung der Arbeitsplatzsicherheit für Fahrer gegründet.

Wir möchten das EV-Projekt zukünftig auf andere Regionen und Marken sowie auf alle anderen Arten emissionsfreier Lieferungen, wie per Fahrrad, zu Fuß und mittels Tuk-Tuks, ausweiten. Um unsere Emissionen deutlich zu reduzieren, werden wir uns darauf konzentrieren, unseren Fuhrpark mit mehr emissionsfreien Alternativen zu ergänzen bzw. durch solche Alternativen zu ersetzen. Dies ist verbunden mit der Festlegung klarer Ziele für emissionsfreie Lieferungen in Märkten, die für eine großflächige Einführung bereit sind. Diese Maßnahmen werden uns dabei helfen, die Luftverschmutzung und die CO<sub>2</sub>-Emissionen weiter zu verringern und zu einer sauberen und gesünderen Umwelt beizutragen. Dabei ist die Umsetzung unserer Maßnahmen in größerem Maßstab natürlich von staatlicher Unterstützung in Form von gesetzlichen Regelungen, Anreizen und einer angemessenen Verfügbarkeit und Versorgung mit Energie abhängig. Wir setzen deshalb auf die Zusammenarbeit mit Regierungen, um Standards

festzulegen und Best Practices unter den Marken auszutauschen und so letztlich den Übergang zu umweltfreundlichen Lieferungen in den Ländern unserer Geschäftstätigkeit zu ermöglichen.

### Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ein effizientes Ressourcenmanagement trägt entscheidend dazu bei, die Umweltauswirkungen von Delivery Hero zu verringern und langfristige Nachhaltigkeit zu erreichen. Unser Fokus liegt auf der Reduzierung des Abfallaufkommens und der Förderung von Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, insbesondere bei Verpackungen und Lebensmittelabfällen. Wir arbeiten aktiv mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um den Einsatz nachhaltiger Verpackungen zu erhöhen. Zur Reduzierung von Lebensmittelabfällen haben wir Programme und Partnerschaften für Lebensmittelspenden eingerichtet und arbeiten gleichzeitig daran, die Einkaufsmengen zu optimieren, damit weniger Überbestände entstehen.

### Nachhaltige Verpackungen

Die meisten Verpackungen für Essen zum Mitnehmen bestehen aus petrochemisch hergestellten Kunststoffen. Daraus ergeben sich Herausforderungen für das Abfallmanagement und die ökologische Nachhaltigkeit, besonders auch deshalb, weil Lebensmittelkontaktmaterialien schwer zu recyceln sind. Infolgedessen werden die meisten dieser Verpackungen entweder auf Deponien entsorgt, wo sie in unverändertem Zustand den Boden belasten und Verschmutzung durch Mikroplastik verursachen, oder verbrannt, wodurch CO<sub>2</sub>-Emissionen und Schadstoffe freigesetzt werden, die zum Klimawandel beitragen. Auch wenn unsere Geschäftspartner die Verpackungen für die Lieferungen selbst wählen können, entscheiden sich die meisten aus Kosten- und Verfügbarkeitsgründen für Plastik. Viele Länder, in denen wir tätig sind, haben keine ausreichende Recycling-Infrastruktur oder Vorschriften für nachhaltige Verpackungen, was ein wirksames Abfallmanagement zusätzlich erschwert. Selbst in Regionen mit etablierten Recycling-Systemen werden Verpackungen mit Essensresten oft im Hausmüll entsorgt, anstatt sie ordnungsgemäß zu recyceln.

Wir sind uns bewusst, welche Auswirkungen eine unsachgemäße Nutzung von Plastik auf die Umwelt hat, und arbeiten daran, die Verwendung von Plastikverpackungen in unserer Wertschöpfungskette und unseren Geschäftstätigkeiten zu reduzieren. Hierzu verfolgen unsere Marken drei wesentliche Ansätze: Vermeidung, Wiederverwendung und Nutzung von nachhaltigen Materialien.

- **Vermeidung:** Mehrere unserer Marken haben Initiativen zur Vermeidung von Verpackungsabfällen und damit Plastikverschmutzung gestartet, bei denen Kunden eine Lieferung des bestellten Essens ohne Plastikbesteck angeben können. foodpanda bietet beispielsweise die Option „Bitte kein Besteck“, die von sehr vielen Kunden genutzt wird und so das Abfallaufkommen bei dem Großteil der Bestellungen deutlich reduziert. Ebenso hat Woowa in seiner App die Features „Bitte kein Wegwerfbesteck“ und „Bitte keine Beilagen“ integriert. Optionen für Lieferungen ohne Besteck gibt es auch in den Apps von PedidosYa, Yemeksepeti und talabat.
- **Wiederverwendung:** In Hongkong hat foodpanda das Programm für wiederverwendbare Verpackungen in Kooperation mit dem Weltnaturfonds (WWF) fortgesetzt, um den Kreislauf bei Lebensmittellieferungen zu schließen. Bei diesem Programm erhalten Kunden ihr Essen in Mehrwegbehältern, die sie an gekennzeichneten Sammelstationen in großen U-Bahn-Stationen zurückgeben können. Woowa betreibt einen ähnlichen Service für Mehrwegbehälter in Korea. Hier können Kunden bei der Aufgabe ihrer Bestellung einen Mehrwegbehälter auswählen. Der Kunde kann den Behälter vor der Haustür von einem Dienstleister abholen lassen, der ihn reinigt und an den Restaurantbesitzer zurückgibt. Der Service für Mehrwegbehälter wurde 2022 in fünf Stadtbezirken von Seoul angeboten und ist seitdem ausgeweitet worden. Mit Stand von 2024 ist der Service in 15 Bezirken von Seoul, acht Gemeinden in der Provinz Gyeonggi und in einigen Teilen von Incheon verfügbar.
- **Nutzung von nachhaltigen Materialien:** Zur Reduzierung ihrer Umweltauswirkungen fördert die E-Commerce-Plattform Glovo Store nachhaltige Verpackungen durch das Angebot umweltfreundlicher Alternativen, wie biologisch

abbaubarer, recycelter oder wiederverwendbarer Materialien. Im Jahr 2024 wurden über die Plattform 4,5 Millionen nachhaltige Verpackungen an Geschäftspartner verkauft. foodpanda hat in Singapur in den Dmarts Plastiktragetaschen eingeführt, die zu 75% aus recyceltem Material bestehen und jährlich über 70.000 kg neuen Kunststoff einsparen. talabat hat alle Dmarts in den Vereinigten Arabischen Emiraten auf recycelte Plastiktragetaschen umgestellt und weitet die Initiative 2025 regional weiter aus. In Taiwan hat sich foodpanda mit Deya zusammengetan. Das taiwanische Unternehmen stellt Tragetaschen aus Abfällen wie Fischernetzen her, um die Verschmutzung der Meere zu bekämpfen. Im Rahmen der Partnerschaft wurden Lieferboxen aus recycelten PET-Flaschen eingeführt, die nach dem Gebrauch zu neuen Gegenständen wie Münzbörsen weiterverarbeitet werden können und so zur Kreislaufwirtschaft beitragen.

### Bekämpfung von Lebensmittelabfällen und Spenden für die Gemeinschaft

Wir bei Delivery Hero haben uns zum Ziel gesetzt, einen deutlichen Beitrag zur Verringerung von Lebensmittelabfällen in unseren Dmarts und zur Verbesserung des Zugangs zu Lebensmitteln in den von uns bedienten Gemeinschaften zu leisten. Die Reduzierung von Lebensmittelabfällen ist nicht nur gut für die Umwelt, sondern auch für das soziale Wohlergehen, da die Lebensmittelsysteme dadurch gestärkt werden und Bedürftigen geholfen wird. Um Veränderungen voranzutreiben, setzen wir optimierte Einkaufs- und Umverteilungsmethoden ein, um Überbestände zu minimieren. Außerdem sind wir Partner von Organisationen, die Lebensmittel an bedürftige Menschen spenden. Durch Partnerschaften, Technologie und kommunale Initiativen konnten wir 2024 einen positiven Beitrag leisten.

Um unser Engagement in Taten umzusetzen, haben wir bei mehreren Marken verschiedene Initiativen und Partnerschaften auf den Weg gebracht oder uns daran beteiligt.

**Mehr Lebensmittel retten, mehr Menschen erreichen**

Wir haben unsere Programme zur Rettung von Lebensmitteln bei mehreren Marken ausgeweitet. Dabei arbeiten wir mit den örtlichen Tafeln und gemeinnützigen Organisationen zusammen, die nicht benötigte Lebensmittel weiterverteilen.

- PedidosYa hat seine Partnerschaft mit dem Global Food Banking Network weiter ausgebaut und hilft über 30 Tafeln, frische und zubereitete Mahlzeiten an bedürftige Menschen zu verteilen.
- foodpanda arbeitet weiter mit Organisationen wie OLIO in Singapur, Scholars of Sustenance auf den Philippinen und der Foodlink Foundation in Hongkong zusammen und sorgt dafür, dass überschüssige Lebensmittel nicht wegwerfen werden.
- Glovo hat seine Beziehungen mit neun neuen Tafeln und 76 neuen NGOs in zwölf Ländern weiter ausgebaut und arbeitet auch mit Logistikanbietern zusammen, um die Lebensmittelspenden effizienter zu transportieren.

**Intelligente Lösungen für größere Wirkung**

Ein zentraler Bestandteil unserer Strategie ist der Einsatz von Technologie, um unsere Aktionen gegen Lebensmittelverschwendung besser zu überwachen und fortlaufend zu verbessern.

- PedidosYa hat ein Echtzeit-Trackingsystem für Lebensmittelspenden eingeführt, das die Koordinierung mit den Tafeln erleichtert und die Effizienz erhöht.
- Fortschrittliche Prognosetools helfen uns, bessere Entscheidungen beim Einkauf zu treffen, reduzieren Überbestände und vermeiden Lebensmittelabfälle, noch bevor sie entstehen.

**Unterstützung der Gemeinschaften mit unserer Technologie**

Über die Umverteilung von Lebensmitteln hinaus engagieren wir uns für die Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit, indem wir relevante Gemeinden direkt mit Technologie unterstützen.

- Über verschiedene NGOs und Partnerschaften haben unsere Marken 2024 die Abgabe von rund 15 Millionen kostenlosen Mahlzeiten ermöglicht, über 50% mehr als im Vorjahr.
- Auch im Jahr 2024 waren unsere Marken Partner der Fundraising-Plattform ShareTheMeal des Welternährungsprogramms der Vereinten Nationen mit über 2,2 Millionen gespendeten Mahlzeiten. Mithilfe von markenübergreifender Technologie machen wir es für Nutzer einfacher, zu einem guten Zweck beizutragen, beispielsweise durch die Integration von APIs, eigene Microsites und virtuelle gemeinnützige Angebote innerhalb unserer Apps, die der Darstellung von Restaurants auf unseren Plattformen nachempfunden sind.
- Glovo setzt Technologie ein, um bedürftige Menschen mit zwei Plattformen zu unterstützen: Glovo Access für die Logistik auf der letzten Meile für lebensnotwendige Güter und WorldCoo für Kleinspenden zur Finanzierung sozialer Projekte.
- Im Jahr 2024 lieferte Glovo Access 7 Millionen Mahlzeiten an bedürftige Menschen. WorldCoo spendete fast 50 Millionen Mahlzeiten und schloss Partnerschaften mit 93 neuen NGOs und sieben neuen Handelsbetrieben.

**Auf dem Weg zu null Lebensmittelverschwendung**

Wir möchten ein Vorreiter für einen nachhaltigen Online-Einzelhandel sein und arbeiten darauf hin, die Lebensmittelabfälle bei unseren Marken ganz zu eliminieren.

- Die Dmarts von PedidosYa waren dank strukturierter Prozesse für Lebensmittelspenden und digitaler Trackingtools der erste Supermarkt in Lateinamerika ganz ohne Lebensmittelabfälle.
- In den Dmarts von foodpanda wurden überschüssige Lebensmittel an örtliche Gemeinschaften gespendet, darunter rund 2.300 kg frische Lebensmittel in Malaysia.
- In den Dmarts von talabat beträgt der Lebensmittelschwund nur rund 0,4%, worin sich das effiziente Bestandsmanagement und die verantwortungsvollen Praktiken widerspiegeln.

Auch zukünftig werden wir nach unserer Überzeugung handeln, dass Lebensmittel Menschen ernähren und nicht verschwendet werden sollten. Hierzu werden wir Technologie nutzen, Partnerschaften fördern und unsere kommunalen Initiativen, die es lokalen Gemeinschaften und einzelnen Personen ermöglichen, aktiv zur Reduzierung von Lebensmittelabfällen beizutragen, weiter forcieren.

**Soziales****Arbeitskräfte des Unternehmens**

Delivery Hero möchte unseren über 40.000 Mitarbeitern weltweit (Stand: Dezember 2024) ein sicheres und faires Arbeitsumfeld bieten, in dem sich der Einzelne entfalten, wachsen und beruflich weiterentwickeln kann. Die Arbeitskräfte des Unternehmens sind überwiegend in unseren Büros und Dmarts tätig; ein geringer Teil arbeitet als Fahrer. Sie alle tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Mission erfüllen, „immer ein herausragendes Bestellerlebnis zu liefern“.

Unsere Personal- und Rechtsabteilungen arbeiten sowohl auf zentraler Ebene als auch bei unseren Marken gemeinsam daran, die richtigen Prozesse und Tools zur Stärkung der Kompetenzen und Unterstützung unserer Mitarbeiter einzurichten und kontinuierlich zu verbessern.

**Gleichbehandlung****Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion**

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. Dies fördern wir durch den Aufbau starker Gemeinschaften, die ein breites Spektrum von Perspektiven ansprechen.

Unsere globale Strategie für Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion (DE&I- Diversity, Equity and Inclusion) konzentriert sich auf drei Säulen, die mit der Einstellung, Entwicklung und Bindung von Büroangestellten aus unterrepräsentierten Gruppen im Zusammenhang stehen:

- **Steigerung der Repräsentativität:** Aufbau eines Teams von Delivery-Hero-Mitarbeitern, dessen Perspektiven die Vielfalt unserer Kunden widerspiegeln. 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 gerecht werden.
- **Förderung inklusiven Verhaltens:** Wir möchten, dass alle unsere Mitarbeiter zu einer Kultur beitragen, in der sie zur Arbeit kommen und sie selbst sein können.

Auch wenn diese Strategie eine globale Reichweite hat, sind wir von den Vorteilen eines föderalen Modells überzeugt, das den einzelnen Regionen und Marken genügend Handlungsspielraum für Themen gibt, die sie ganz konkret betreffen und für sie relevant sind.

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 Kapitel „Unternehmensführung“ zu entnehmen.

### DE&I-Schulung

Wir haben für alle Büroangestellten von Delivery Hero eine DE&I-Schulung eingeführt. Die Schulung konzentriert sich auf praxisnahe Szenarien, damit sich die Mitarbeiter identifizieren und unangemessene Verhaltensweisen in ihrem täglichen Miteinander ansprechen können.

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 den Mitarbeitern auf unseren internen Plattformen zur Verfügung und ist somit einfach und durchgehend zugänglich. Sie bietet praktische Hilfestellung, woran man unangemessenes Verhalten erkennt, wie man Verstöße meldet und welche Kanäle für den vertraulichen und professionellen Umgang damit zur Verfügung stehen.

### Faire Karrieremöglichkeiten

Eine höhere Repräsentativität beginnt damit, dass wir Bewerber aus Gemeinschaften mit vielfältigen Hintergründen und Merkmalen rekrutieren, die verschiedene Perspektiven einbringen können. Unser Recruiting-Team trifft die Personalauswahl 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 Büroangestellten und ihre Führungskräfte können während des gesamten Jahres 360-Grad-Feedback erbitten und einholen, um sich ein genaues Bild von ihren Leistungen und Bereichen mit Wachstumspotenzial zu machen. Abstimmungsrunden und Managementbesprechungen gewährleisten eine faire Bewertung und Beförderung im abteilungsübergreifenden Einvernehmen.

### Employee Resource Groups

Um unser Bekenntnis zu Inklusion zu unterstreichen, unterstützen wir mehrere Employee Resource Groups, die bei uns HeroCommunities heißen. Diese von Mitarbeitern geleiteten Gruppen zu spezifischen Themen stellen eine direkte Kommunikation zwischen unterrepräsentierten Gruppen und der Geschäftsleitung her. Diese Verbindung trägt dazu bei, dass unser Leadership-Team fundierte Entscheidungen trifft, die das Arbeitsumfeld für diese Gruppen verbessern.

### Förderung von Frauen in Führungspositionen

Uns ist es wichtig, eine inklusive Führungskultur zu fördern. Hierzu stellen wir Führungskräften mit vielfältigen Hintergründen die Tools, Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung, die sie für eine erfolgreiche Entwicklung benötigen. 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 gefördertes Programm, das sich auf die Stärkung der Kompetenzen weiblicher Führungskräfte konzentriert. Es beinhaltet Führungskräfte-Coaching, Workshops unter der Leitung externer Experten und Möglichkeiten zum Peer-to-Peer-Learning, um berufliches Wachstum und Karriereentwicklung zu fördern.

Darüber hinaus kultivieren wir die Entwicklung unserer Führungskräfte durch Kamingespräche und Podiumsdiskussionen, bei denen interne und externe Führungskräfte ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge austauschen.

### Diskriminierung

Um Respekt, Toleranz und Inklusion in unserer Unternehmenskultur zu verankern, haben wir Richtlinien, Systeme und Prozesse eingerichtet. Mit diesen Maßnahmen wollen wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, von ihren Erfahrungen

zu berichten und Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing über das Speak Up-Portal zu melden.

Mit unserer Richtlinie 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. Diese Richtlinie 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. Die Richtlinie behandelt verschiedene Formen der Diskriminierung und erfasst unter anderem folgende Gründe für Diskriminierung: Rasse und ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft und Familienstand. Sie steht im Einklang mit Unionsrecht und nationalen Rechtsvorschriften, die Schwangerschaft, Elternschaft und gesundheitliche Zustände unter besonderen Schutz stellen. Wir unternehmen besondere Anstrengungen zur Unterstützung schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen, beispielsweise durch Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und Förderung einer Kultur der Inklusivität.

Die Richtlinie gilt für Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen, einschließlich Arbeitnehmern mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, Geschäftsleitung und Organmitgliedern. Der räumliche Anwendungsbereich erstreckt sich auf Geschäftstätigkeiten weltweit. Inhaltlich gilt die Richtlinie für alle Interaktionen im beruflichen Kontext, darunter auch firmengesponserte Veranstaltungen, Geschäftsreisen, Schulungen und Konferenzen. Private Beziehungen zwischen Mitarbeitern, die sich negativ auf das Arbeitsumfeld auswirken könnten, fallen ebenfalls in den Geltungsbereich der Richtlinie. Auf diese Weise stellen wir einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung eines positiven und kollegialen Arbeitsumfelds sicher.

Um Diskriminierung aktiv zu verhindern, zu verringern und zu beseitigen, haben wir Schulungsprogramme und Aufklärungsinitiativen rund um Arbeitnehmerrechte sowie Richtlinien und Verfahren für die Meldung von Verstößen eingerichtet<sup>5</sup>.

Darüber hinaus sind unsere Werte, Regeln, Standards und Grundsätze im Verhaltenskodex von Delivery Hero festgelegt, der genau beschreibt, was wir von allen Mitarbeitern der Gruppe erwarten. Wir glauben an Chancengleichheit für alle Bewerber und Heroes unabhängig von Rasse, ethischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder Geschlechtsausdruck, sozialer Herkunft, Religion, Alter, körperlichen Merkmalen, gesundheitlichem Zustand, Schwangerschaft oder Situationen im Zusammenhang mit Mutterschaft/Elternschaft, Familienstand, Behinderung, Abstammung, politischen Meinungen oder anderen Diskriminierungsmerkmalen. Unser Verhaltenskodex orientiert sich eng an etablierten internationalen Rahmenwerken, insbesondere den Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UNGP). Nähere Informationen über unseren Verhaltenskodex können dem Kapitel „Unternehmensführung“ entnommen werden.

Die Verantwortung für die Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung und für unseren Verhaltenskodex ist auf höchster Unternehmensebene beim Vorstand, Chief People & Sustainability Officer und General Counsel angesiedelt, die eine zentrale Rolle bei der Genehmigung und Überwachung der Richtlinien spielen. Damit alle Richtlinien leicht zugänglich und bekannt sind, werden sie den Mitarbeitern auf den internen Plattformen zur Verfügung gestellt.

### Mitarbeiterentwicklung

Durch laufende Lern- und Fortbildungsangebote und interne Mobilitätsmöglichkeiten stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter mit und in unserem Unternehmen wachsen können. Unser Talent Engagement-Ansatz ist auf Wachstum und Führung ausgerichtet.

Die Mitarbeiterentwicklung bei Delivery Hero wird vom Talent & Culture-Team verantwortet, das zur Abteilung People & Culture gehört. Für unsere Büroangestellten stellen wir ein jährliches Fortbildungsbudget in Höhe von € 1.000 pro Vollzeitmitarbeiter und € 500 pro Teilzeitmitarbeiter für externe Lern- und Fortbildungsangebote zur Verfügung. Diese Beträge beziehen sich auf das Budget für die Arbeitnehmer in der Unternehmenszentrale. Vergleichbare Budgets sind auch an einigen anderen Standorten weltweit vorhanden; diese können jedoch in Höhe und Zielgruppe der Mitarbeiter variieren.

Seit 2020 verfügt Delivery Hero über einen Performance-Managementprozess. Unser Ziel ist es, diesen Prozess weltweit zu harmonisieren, 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 der Talent-Teams bei Delivery Hero war 2024 die Planung der Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Unser Hauptziel war es, neue weltweite Rahmenwerke für die berufliche Entwicklung einzuführen, die die Erwartungen an die Rollen in verschiedenen Funktionen und auf verschiedenen Führungsebenen definieren. Mit dieser Initiative sollen den Mitarbeitern klare Leistungserwartungen vermittelt und die für berufliches Wachstum notwendigen Kompetenzen darlegt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt des Talent & Culture-Teams ist das Coaching. 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

<sup>5</sup> Dazu gehören die Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung, unser Verhaltenskodex, die Anleitung für das Speak Up-Portal und unser Compliance-Portal.

2024 nahmen unsere Mitarbeiter weltweit insgesamt 2.564 Stunden die Coaching-Angebote von BetterUp in Anspruch.

Seit 2022 nutzen wir LinkedIn Learning als unsere zentrale globale Online-Lernplattform. Im Jahr 2024 verbrachten unsere Büroangestellten durchschnittlich knapp zwei Stunden auf der Lernplattform. Seit Oktober 2024 haben alle festangestellten Arbeitnehmer in der Unternehmenszentrale sowie einige Mitarbeiter in der Türkei und in Lateinamerika auch Zugang zur Udey Business-Plattform. Die Plattform bietet eine umfangreiche Bibliothek mit technischen und fachlichen Lerninhalten. Die meisten Mitarbeiter, die Zugang zu Udey hatten, beschäftigten sich im Jahr 2024 durchschnittlich 4,5 Stunden mit den Lerninhalten.

Das Talent & Culture-Team von Delivery Hero hat weiterhin zahlreiche Programme für Führungskräfte organisiert, wie z. B. das Global Senior Leadership Program. Im Jahr 2024 nahmen 48 Führungskräfte verschiedener Marken an dem Programm teil. Der Grundgedanke des Programms lautet, hochrangigen Führungskräften fortschrittliche Kernkompetenzen für eine wirksame, inklusive Mitarbeiterführung, insbesondere in Zeiten nachhaltigen Wachstums und schneller Veränderung, zu vermitteln.

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 der Delivery-Hero-Connection.

## Arbeitsbedingungen

### Sozialer Dialog

Unser Konzern ist bestrebt, durch Schulungen, Richtlinien, Teams für Arbeitnehmerbeziehungen, Verfahren, sozialen Dialog und Achtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

## SE-Betriebsrat und örtlicher Betriebsrat von Delivery Hero

Der Betriebsrat einer Societas Europaea (SE) dient der Sicherung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung aller Arbeitnehmer der Delivery-Hero-SE-Gruppe in der Europäischen Union / EFTA. Der Betriebsrat ist für grenzüberschreitende Angelegenheiten zuständig, die die in Europa ansässigen Arbeitnehmer der Delivery-Hero-SE-Gruppe betreffen und über die Befugnisse der zuständigen Gremien auf Ebene des jeweiligen Mitgliedstaats hinausgehen.

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 einen transparenten Austausch zwischen dem Unternehmen und dem SE-Betriebsrat durch regelmäßige informelle Treffen und Anhörungen (monatlich und jährlich).

Die Delivery Hero SE hat auch einen örtlichen Betriebsrat in der Unternehmenszentrale in Berlin. Der örtliche Betriebsrat in Berlin vertritt die Interessen der Arbeitnehmer in der Unternehmenszentrale der Delivery Hero SE. Seine Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

### Initiativen der Marken

Bei unseren weltweiten Marken bestehen zudem lokale Arbeitnehmervertretungen bei foodora (Österreich), PedidosYa (Argentinien, Ecuador), eFood (Griechenland), Glovo (Spanien), foodpanda (Kambodscha) und Woowa (Korea).

## Gesundheitsschutz und Sicherheit

Bei Delivery Hero wollen wir stets ein Arbeitsumfeld schaffen, das die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter fördert. Der Arbeitsschutz ist bei Delivery Hero dezentral organisiert. Unsere lokalen Standorte legen ihre Verfahren gemäß den jeweiligen Rechtsvorschriften eigenverantwortlich fest. Dadurch kann die lokale Geschäftsführung auf die in ihrem Verantwortungsbereich bestehenden besonderen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und -vorschriften gezielt reagieren.

### Gesundheitsschutz und Sicherheit der Büroangestellten

Wir wollen unseren Mitarbeitern in der Unternehmenszentrale in Berlin ein sicheres, positives und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Unsere Maßnahmen umfassen u. a. eine ergonomische Bürogestaltung, Wohlfühlprogramme sowie laufende Risikobeurteilungen, die angenehme und sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten. Ebenso legen wir Wert auf hohe Hygienestandards mit regelmäßigen Reinigungsplänen und Zugang zu wesentlichen Hygienebedarfsartikeln.

Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ganzheitlich zu unterstützen, beinhaltet das Leistungspaket Elemente, die sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit fördern, wie Zugang zu Fitness-Einrichtungen, Gebetsräume, Schlafräume, Yoga-Kurse und Programme für mentale Gesundheit und Stressbewältigung. Zur weiteren Unterstützung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter werden Vorsorgeuntersuchungen und ausführliche Gesundheitsbewertungen angeboten.

Darüber hinaus stellen wir sicher, dass die Mitarbeiter im Notfall richtig reagieren können, und bieten umfassende Schulungen in Erster Hilfe, Evakuierung im Brandfall und als Brandschutzhelfer an.



### Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitskräfte in den Dmarts

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Arbeitskräfte in den Dmarts haben für uns hohe Priorität. Hierzu setzen wir uns für eine sichere, vorschriftenkonforme Arbeitsumgebung ein. Unsere Richtlinien werden regelmäßig aktualisiert, um rechtliche Vorgaben einzuhalten und neue Risiken zu berücksichtigen. Ein zentraler Aspekt ist dabei die proaktive Identifizierung von Gefahren durch Sicherheitsaudits, laufende Instandhaltung und Infrastrukturverbesserungen, wodurch ein optimales Arbeitsumfeld mit den richtigen Beleuchtungs-, Belüftungs- und Sicherheitssystemen geschaffen wird.

Die Rückmeldungen unserer Arbeitskräfte leisten einen wichtigen Beitrag zu unserer Sicherheitskultur. Diese sind eingebettet in Systeme, mit denen sofort auf Bedenken reagiert werden kann. Wir geben klare Leitlinien für die Sicherheit in den Dmarts. In diesem Kontext haben wir ein Pilotprojekt für die Nutzung zentralisierter Funktionen, beispielsweise zur Anlageninstandhaltung, gestartet, mit denen wir Wartungsprobleme in unserem Dmart-Portfoliomanagement-Tool erfassen. Dadurch minimieren wir Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Unsere Hygienenormen umfassen regelmäßige sanitäre Reinigung, Zugang zu sauberem Trinkwasser und die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, soweit erforderlich. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Verhinderung der Ausbreitung ansteckender Krankheiten durch Sauberkeit und physisches Abstandhalten.

Durch unsere Schulungsprogramme werden die Arbeitskräfte in die Lage versetzt, Gefahren zu erkennen und Best Practices im Bereich der Sicherheit zu befolgen. Die Vorbereitung auf Notsituationen wird durch Schulungen im Brandschutz, Erste-Hilfe-Kurse und Evakuierungsübungen sichergestellt. Laufende Überwachung und transparente Berichtsprozesse fördern eine Kultur der Verantwortung, in der Arbeitskräfte Sicherheitsbedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können.

Weitere Informationen zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit der Fahrer sind dem Kapitel „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ in diesem Bericht zu entnehmen.

### Sicherheit und Datenschutz

Die Verwaltung unserer Informationsbestände ist von wesentlicher Bedeutung, um unsere Geschäftstätigkeit auf globaler Ebene auszuüben und unsere Pflichten gegenüber unseren Mitarbeitern und unseren Kunden zu erfüllen. Hierzu haben wir ein Rahmenwerk für die Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit und Resilienz von Daten eingerichtet, das den Schutz der Kunden- und Mitarbeiterdaten gewährleistet.

Unsere globale Richtlinie für Cyber- und Informationssicherheit (Global Cyber & Information Security Policy) gibt einen Überblick über unsere Sicherheitsgrundsätze, wie Identitäts- und Zugangsmanagement (verbindliche Zwei-Faktor-Authentifizierung), Netzwerksicherheit, Protokollierung und Überwachung, Verschlüsselung und Schlüsselverwaltung und zulässige Nutzung. Einzelrichtlinien zu den vorstehenden Grundsätzen stellen sicher, dass wir branchenübliche Best Practices befolgen. So trägt die Richtlinie zur Reaktion auf Sicherheitsvorfälle (Security Incident Response Policy) maßgeblich dazu bei, dass mögliche Beeinträchtigungen der Datenschutzrechte von Mitarbeitern bei unachtsamem Umgang mit sensiblen Daten angemessen und schnell eingedämmt werden. Die Richtlinie ist auf unserem Compliance-Portal für alle zugänglich, die Informationswerte von Delivery Hero nutzen, einschließlich der internen und externen (Voll- und Teilzeit-)Mitarbeiter unserer Partner. Der Zentralbereich von Delivery Hero stellt sicher, dass die Mitarbeiter den Speicherort der maßgeblichen Richtlinien kennen. Darüber hinaus wird verlangt, dass sie im Rahmen einer jährlichen Sicherheitsschulung bestätigen, dass sie die globale Richtlinie zur Cyber- und Informationssicherheit zur Kenntnis genommen haben, in der genau beschrieben ist, was bei einem Sicherheitsvorfall innerhalb des Konzerns zu tun ist.

Damit Sicherheitsvorfälle gar nicht erst auftreten, sind Sicherheitskontrollen nach den Vorgaben unserer Sicherheitsrichtlinien eingerichtet. Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeiter von Delivery Hero über unser Intranet zugänglich. Um eine wirksame Reaktion auf Sicherheitsvorfälle sicherzustellen, befolgen wir ein globales, in einer Richtlinie festgehaltenes Verfahren, das folgende Phasen beinhaltet: Vorbereitung, Erkennung und Analyse von Vorfällen, Eindämmung / Beseitigung / Wiederherstellung und Nachbereitung des Vorfalls, um die zukünftige Reaktion zu verbessern.

Vereinzelte Delivery-Hero-Unternehmen haben eigene Richtlinien und Verfahren, die mit den Konzernrichtlinien im Einklang stehen, aber an die örtlichen Vorschriften angepasst wurden.

Die Sicherheitsteams von Delivery Hero bieten für alle Mitarbeiter in den jeweiligen Unternehmen eine verbindliche jährliche Sicherheitsschulung an, in der Themen wie Phishing und Social Engineering behandelt werden. Dieses Programm gewährleistet, dass Mitarbeiter Situationen vorbeugen können, die zu einer Datenschutzverletzung führen könnten.

Da Cybersicherheitsvorfälle mit der technologischen Weiterentwicklung immer weiter zunehmen, halten wir ein Ziel von null Vorfällen für vermutlich nicht erreichbar. Die Tochterunternehmen von Delivery Hero sind jedoch bestrebt, eine starke Sicherheitskultur unter unseren Mitarbeitern durch eine rege Teilnahme an Sicherheitsaufklärungskampagnen zu fördern. Im Jahr 2024 nahmen über 80% der Belegschaft von der DH SE an derartigen Schulungen teil.

### Datenschutzerklärung für Mitarbeiter

Die Datenschutzerklärung wurde auf Grundlage der EU-Datenschutz-Grundverordnung (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 Tochterunternehmen sind verpflichtet, diese Erklärung nach dem anwendbaren Recht ihrer Rechtsordnung und den lokalen Anforderungen umzusetzen.

Im November 2024 führte das Team des Data Protection Office (DPO) die obligatorische jährliche Datenschutzbildung durch. Der Fokus lag dabei auf den Grundsätzen der DSGVO und dem Prozess zur Meldung von Sicherheitsvorfällen und Datenschutzverletzungen. Um sicherzustellen, dass wir auf dem neuesten Stand technologischer Innovationen und regulatorischer Anforderungen bleiben, wurden die grundlegenden Inhalte der DSGVO mit neuen Kapiteln ergänzt, beispielsweise mit Informationen für den rechtskonformen Umgang mit staatlichen Auskunftersuchen und die Nutzung von GenAI-Lösungen. Als zusätzlicher Lernanreiz wurde dem Schulungsvideo ein kurzes Quiz hinzugefügt, bei dem 80% der Fragen richtig beantwortet werden müssen, um das Training erfolgreich abzuschließen. Neben dem Schulungsprogramm fokussierte sich das DPO-Team auf Informationskampagnen, die über verfügbare Unternehmenskanäle wie Slack durchgeführt wurden.

### Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Delivery Hero hat sich zu verantwortungsvollem Handeln verpflichtet und legt ein starkes Augenmerk auf die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette. Es ist unser Anliegen, einen gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten sowie faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu bieten, die die im Land geltenden Vorschriften für Gesundheitsschutz und Sicherheit einhalten. Wir wollen sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette den erforderlichen lokalen und internationalen regulatorischen Standards

entsprechen. Diese Verpflichtungen spiegeln sich in unseren Richtlinien und Verfahren wider.

### Fahrer

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 meisten Fahrer sind als Freelancer oder über Drittanbieter tätig.

### Arbeitsmöglichkeiten für Fahrer

Delivery Hero bietet eine dynamische Plattform, die Fahrern Arbeitsmöglichkeiten eröffnet. Fahrer, die als Freelancer oder über externe Logistikdienstleister tätig sind, haben den besonderen Vorteil, dass sie flexibel mit verschiedenen Marken zusammenarbeiten können. Auf unserer Technologieplattform können die Fahrer ihre Arbeitszeiten selbst festlegen und so ihre Arbeit und andere Verpflichtungen leicht in ein Gleichgewicht bringen. Diese Flexibilität ist besonders interessant für Fahrer, die in Teilzeit arbeiten oder sich etwas dazu verdienen möchten, ohne an feste Arbeitszeiten gebunden zu sein. Die Plattform ermöglicht es Fahrern, sich mit einem umfangreichen Netz von Partnern zu verbinden und sich zahlreiche Lieferaufträge zu sichern, wodurch sie ihre Einnahmen steigern und ihre Erfahrungen innerhalb des Liefer-Ökosystems erweitern können.

### Arbeitsbedingungen der Fahrer

Die Fahrer sind das Herzstück unseres Betriebs, und wir wollen sicherstellen, dass ihre Arbeitsbedingungen den erforderlichen lokalen und internationalen regulatorischen Standards entsprechen. Im Jahr 2024 arbeiteten wir mit ungefähr 850.000 Fahrern auf der ganzen Welt zusammen, die mindestens eine Bestellung ausgeliefert haben<sup>6</sup>.

Die Zusammenarbeit mit den Fahrern wird hauptsächlich von unseren Marken und lokalen Teams nach den örtlichen Bedürfnissen des Marktes und den rechtlichen Vorschriften koordiniert.

Einige unserer Marken in verschiedenen Regionen haben eigene Wertekonzepte entwickelt, bei denen faire Vergütung eine Kernkomponente darstellt. Durch einen Vergleich der Daten zur Entlohnung der Fahrer mit externen Parametern – wie dem Mindestlohn und dem existenzsichernden Lohn in den Regionen, in denen wir tätig sind – wollen wir einen besseren Überblick über die Vergütung der Fahrer ermöglichen. Glovo hat beispielsweise im Rahmen der Zusammenarbeit mit WageIndicator verbindlich zugesagt, durch entsprechende Mechanismen dafür zu sorgen, dass Fahrer fair entlohnt werden und faire Arbeitsbedingungen vorfinden.

Delivery Hero verwendet transparente Algorithmen, die ein positives Nutzererlebnis bieten, um den Fahrern im Voraus einen Überblick über die zu erwartenden Einnahmen pro Auftrag zu geben, bevor sie den Auftrag annehmen. Die Fahrer erhalten so eine bessere Entscheidungsgrundlage, und es wird eine vertrauensvollere Beziehung zu den Marken aufgebaut. Um die Vergütung der Fahrer weiter zu verbessern, haben wir die Eingabe des Trinkgelds auf der Benutzeroberfläche von absoluten Werten in einen empfohlenen Prozentsatz des Bestellwerts geändert. Dadurch haben sich die Einkünfte der Fahrer in bestimmten Märkten deutlich erhöht. Wir nutzen auch dynamische Zahlungs- und Preisalgorithmen, die die Vergütung auf Basis von Entfernung, Angebot und Nachfrage, Tageszeit und örtlichen Faktoren anpassen.

Neben unseren technischen Maßnahmen zur Verbesserung der Fahrervergütung nutzen wir unsere Größenvorteile im Ökosystem, um den Fahrern Kostenersparnisse zu ermöglichen. Gemeinsam mit anderen Unternehmen in verschiedenen Märkten setzen wir uns als Vermittler dafür ein, dass unsere Fahrer Vergünstigungen wie ermäßigte Fahrzeuginspektionen und Tankgutscheine erhalten.

<sup>6</sup> Dieser Wert umfasst Fahrer aus allen Einheiten von Delivery Hero. Die Anzahl der Fahrer bezieht sich auf die Anzahl der aktiven Fahrer, die in den letzten 28 Tagen mindestens eine Bestellung ausgeliefert haben.

Delivery Hero hat eine zentralisierte Technologie für eine reibungslose Kommunikation zwischen Fahrern und Plattform entwickelt. Dieses System nutzt verschiedene Kommunikationskanäle und bietet sowohl Online- als auch Offline-Support. Fahrer können leicht auf benutzerfreundliche Kommunikationskanäle mit DH-Marken zugreifen, um Probleme zu melden und zu lösen.

### Gesundheitsschutz und Sicherheit der Fahrer

Unfallprävention und Fahrersicherheit sind uns ein wichtiges Anliegen. Mit Unterstützung des Konzerns haben unsere Marken verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, die das Wohlergehen aller Fahrer, mit denen sie zusammenarbeiten, gewährleisten sollen. In Zusammenarbeit mit Behörden und NGOs auf der ganzen Welt haben wir mehrere Kampagnen und Präventionsprogramme durchgeführt, wie Sicherheitstrainings, Aktionswochen zum Thema Sicherheit, Erste-Hilfe-Kurse und Fahrschulunterricht, sowohl in Präsenz als auch online, um eine größere Gruppe zu erreichen. Diese wichtigen Themenfelder sollen das Bewusstsein für örtliche Risiken und Vorschriften schärfen, die wesentliche Auswirkungen auf die Fahrer haben können.

In Regionen mit extremen klimatischen Bedingungen wie MENA (Nahe Osten und Nordafrika) stellen wir Raststationen, Wasserflaschen und Kühlwesten zur Verfügung, um die Fahrer an heißen Tagen zu entlasten.

Neben unseren Maßnahmen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Fahrer setzen wir auf Prävention zur Reduzierung der Unfallraten und machen unseren Marken Unfalldaten zugänglich, die ihnen helfen, eigene Präventionsmöglichkeiten zu identifizieren. Diese Daten werden auf lokaler Ebene erhoben und an die zuständigen Behörden weitergeleitet, um bei der Entwicklung von Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen zusammenzuarbeiten. In der MENA-Region laufen Pilotprojekte für den Einsatz von Telematik. Bei dieser für Fahrer freiwilligen Technologie werden mithilfe von Verhaltensanalysen und künstlicher Intelligenz unsichere

Fahrmuster erkannt und daraus Möglichkeiten zur Verbesserung und Förderung der Fahrersicherheit abgeleitet. Die Daten fließen auch in die Kooperationsprojekte mit staatlichen Stellen zur Entwicklung sicherer Zonen in den jeweiligen Städten ein.


2024 haben wir unser ESG-Ziel im Bereich Soziales, das eine Reduzierung der Unfallraten von Fahrern pro 1 Million Lieferungen vorsah, übertroffen, wobei gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang von ca. 8 % verzeichnet wurde (Unfallraten von Fahrern 2024: ca. 26 Unfälle pro 1 Million Lieferungen)<sup>7</sup>.


### Arbeitsbedingungen bei Lieferanten und Geschäftspartnern

Wie in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third Party Code of Conduct – TPCoC) dargelegt, orientieren wir uns an gesetzliche Vorschriften und internationale Normen sowie an die Grundsätze von Delivery Hero zu Menschenrechten und Arbeitsstandards. Der 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 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Mit diesem Verhaltenskodex 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 Vergütung und Zwangs- oder Schwarzarbeit. In dem Dokument stellen wir klar, dass wir im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung Lieferanten nicht nur nach wirtschaftlichen Kriterien bewerten, sondern auch nach Aspekten wie z. B. Umweltschutz, Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Korruptionsbekämpfungspraktiken. Dies gilt sowohl für die Auswahl von Lieferanten als auch die Verlängerung von Partnerschaften. Wir evaluieren folgende Kriterien: Ausmaß

der 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 deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir 2023 einen Menschenrechtsleitfaden erstellt und eingeführt und eine Menschenrechtserklärung herausgegeben. Beide Dokumente ebenso wie der TPCoC können auf unserer  **Unternehmenswebsite** (Verweis von KPMG ungeprüft) eingesehen werden. Im Einklang mit unserer Menschenrechtserklärung beabsichtigen wir, mit verschiedenen Maßnahmen die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen. Dies beinhaltet auch die Durchführung von Schulungsveranstaltungen und die Umsetzung von Kontrollverfahren mit Schwerpunkt auf Ländern, in denen ein hohes Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht. 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.

Um Bedenken oder Compliance-Verstöße zu melden, haben wir ein sicheres, anonymes  **Speak Up-Portal** (Verweis von KPMG ungeprüft) eingerichtet. Dort werden Probleme in einem strukturierten Prozess nachverfolgt, untersucht und behoben.

Von den Lieferanten 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 ausgeschlossen werden.

<sup>7</sup> Da sich das Verfahren zur Erhebung von Daten über Unfälle von Fahrern weiterentwickelt, kann die Berechnungsgrundlage für die Zielerreichungsquote von Jahr zu Jahr variieren. Die Berechnungsdefinition der Kennzahl selbst ist bislang unverändert geblieben.

Der TPCoC, der Menschenrechtsleitfaden sowie alle weiteren Dokumente, die direkte Auswirkungen auf die Haltung von Delivery Hero zu 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 die einzelnen 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.

## Kunden

Als Technologieplattform verarbeiten wir große Mengen sensibler Kundendaten. Entsprechend wichtig ist, diese Daten mit größter Sorgfalt zu schützen und zu verwalten. Wir wollen in unserer Branche führend im Datenschutz sein. Diese Verpflichtung kommt in unseren Datenschutzerklärungen, -verfahren und -richtlinien zum Ausdruck.

Unsere gemeinsame Mission ist es, „immer ein herausragendes Bestellerlebnis zu liefern“. Wir arbeiten mit unseren Stakeholdern in der gesamten Wertschöpfungskette zusammen und halten die Standards für Lebensmittelsicherheit ein. Die Gewährleistung der Lebensmittelsicherheit und -qualität ist ein fester Bestandteil unserer Mission.

## Datenschutz und Datensicherheit der Kundendaten

Um unsere Geschäftstätigkeit weltweit effizient auszuüben und unsere regulatorischen und ethischen Verpflichtungen in Bezug auf Datenschutz und -sicherheit zu erfüllen, haben wir einen umfassenden Maßnahmenkatalog entwickelt und umgesetzt.

Zuständig für den Schutz von Kundendaten und die Datensicherheit auf Konzernebene ist der Datenschutzbeauftragte des Konzerns (Group Data Protection Officer, DPO). Das zentrale DPO-Team fördert über verschiedene Social-Media-Kanäle unternehmensweit aktiv die Sensibilisierung für Datenschutz. Hierzu gehört beispielsweise eine jährliche Schulungskampagne, die den Mitarbeitern grundlegende Kenntnisse der DSGVO-Grundsätze vermittelt und erklärt, wie man Datenschutzverletzungen meldet und welche Pflichten bei Erhalt eines behördlichen Auskunftersuchens bestehen. Neue Mitarbeiter durchlaufen einen vom Personalbereich organisierten Onboarding-Prozess. Bei diesem Onboarding wird ihnen auch eine Liste mit Compliance-Schulungen ausgehändigt, darunter eine Datenschutzeschulung, die jeder neue Mitarbeiter zu absolvieren hat.

Der Vorstand überwacht die Aktivitäten und Prozesse rund um Datenschutz und Datensicherheit und spielt eine wichtige Rolle bei kritischen Datenschutzangelegenheiten, wie Datenschutzverletzungen, Untersuchungen und Prüfungsergebnissen. Der Head of Data Protection wirkt maßgeblich an strategischen Entscheidungen mit. Er liefert Beiträge für Sitzungen des Prüfungsausschusses und des Aufsichtsrats und nimmt regelmäßig an den Sitzungen der verschiedenen Lenkungsausschüsse teil.

Unsere Konzern-Datenschutzrichtlinie (Group Data Protection Policy), die die Grundlage für unser globales Datenschutzprogramm bildet, enthält einheitliche Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Gewährleistung eines angemessenen Schutzes dieser Daten in der gesamten Delivery-Hero-Gruppe. Die Richtlinie legt die

Rechte betroffener Personen dar, die Nutzer unserer Plattformen nach geltenden gesetzlichen Anforderungen wie der DSGVO und anderen internationalen Datenschutzbestimmungen auf Anfrage ausüben können, und steht mit den Datenschutzgrundsätzen der OECD im Einklang. Im Datenschutzrahmenwerk des Konzerns wurden besondere Schutzmaßnahmen festgelegt, die die rechtskonforme Verarbeitung personenbezogener Nutzerdaten, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verarbeiten, sicherstellen.

Zur besseren Transparenz stellen wir Nutzern auf allen Plattformen eine Datenschutzerklärung für Kunden zur Verfügung, die erklärt, wie wir personenbezogene Daten erheben, verarbeiten und weitergeben. Die Erklärung ist DSGVO-konform und informiert ausführlich über die gesetzlichen Rechte, die Nutzern gemäß DSGVO und anderen internationalen Datenschutzbestimmungen zustehen.

Im Einklang mit der DSGVO tragen wir dem Recht von Nutzern auf Schadensersatz (soweit zutreffend) über interne Verfahren oder gerichtliche Schritte Rechnung. Jede Person, der wegen eines Verstoßes ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf angemessenen Schadensersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter dieser Daten.

Unsere Unternehmen bieten Kunden die Möglichkeit, sich bei Fragen und / oder Bedenken rund um die Datenverarbeitungstätigkeiten und ihre Rechte gemäß DSGVO oder anderen geltenden lokalen Datenschutzgesetzen an die Kundenserviceteams zu wenden. In diesem Zusammenhang bieten einige mobile Apps und Web-Anwendungen unseres Konzerns (z. B. von foodora und foodpanda) automatisierte Lösungen für die Verwaltung gesetzlicher Rechte nach DSGVO an, beispielsweise für die Geltendmachung von Auskunftsrechten oder des Rechts auf Löschung.

Um Mitarbeitern und externen Partnern, die Umgang mit personenbezogenen Daten haben, klare Leitlinien und

Hilfestellung zu geben, hat das Group Data Protection Office (DPO) ein Handbuch mit Best Practices für die Beantwortung von Datenschutzanfragen von Nutzern erstellt. Die Mitarbeiter vor Ort haben anschließend die Aufgabe, das zentral verfasste Handbuch an ihre lokalen Gegebenheiten anzupassen und die Standardverfahren bei der Beantwortung von datenschutzrechtlichen Nutzeranfragen bekannt zu machen. Beispielsweise arbeiten wir bei efood an Leitlinien zu Datenschutz und Datensicherheit für Fahrer, die bei ihrer täglichen Arbeit mit personenbezogenen Daten zu tun haben.

Bei Sicherheitsvorfällen wie Datenschutzverletzungen oder unrechtmäßigem Zugang greift unsere Konzernrichtlinie für die Reaktion auf Datenschutzverletzungen (Group Data Breach Response Policy), in der eine standardisierte Vorgehensweise bei Datenschutzverletzungen festgelegt ist. Die lokalen Teams der Marken sind für die Umsetzung der Richtlinie in ihren jeweiligen Unternehmen zuständig. Wir verfügen auch über eine globale Richtlinie für die Reaktion auf Sicherheitsvorfälle (Global Security Incident Response Policy) mit einer ausführlichen Erläuterung der Sicherheitspraktiken zur Aufdeckung und anschließenden Behebung von Vorfällen.

Besteht ein begründeter Verdacht auf Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten, informiert das Cybersecurity Incident Response Team (CSIRT) sofort das DPO-Team und leitet eine Überprüfung des Sachverhalts ein. Bei Bedarf kann das CSIRT die Genehmigung des DPO-Teams für weitere Untersuchungen und einen Zugriff auf die Daten einholen, um Auswirkungen und Inhalt des Verstoßes zu analysieren. Bestätigt sich der Verdacht auf Datenschutzverletzung, werden die relevanten Details an das DPO-Team weitergeleitet, damit es die nächsten Schritte einleiten kann.

Im Jahr 2024 haben wir unser ESG-Ziel im Bereich Governance übertroffen, indem wir bei der BitSight-Cyberisikobewertung innerhalb unserer Peer Group den zweiten Rang belegen konnten. Die BitSight-Cyberisikobewertung ist eine quantitative Kennzahl und evaluiert die Performance einer Organisation in Bezug auf Sicherheit und Risikoexposition.

### **Lebensmittelsicherheit und -qualität**

Lebensmittelsicherheit und -qualität sind weiterhin ein vorrangiges Thema für Delivery Hero. In unserem Plattformgeschäft sind die Geschäftspartner dafür verantwortlich, durch die Einhaltung geltender regulatorischer Anforderungen die Lebensmittelqualität sicherzustellen.

Im Quick-Commerce-Geschäft betreiben wir unsere Dmarts auf Grundlage der maßgeblichen regulatorischen Rahmenwerke und umfassender Qualitätssicherungsprozesse und stellen so sicher, dass jedes Produkt strenge Sicherheitsstandards erfüllt. Das erfordert die Einhaltung regionaler und lokaler regulatorischer und gesetzlicher Vorschriften, die die Produktsicherheit und Konformität bei der Annahme, der Lagerung, der Handhabung, der Zubereitung, der Verpackung, dem Transport und der Auslieferung gewährleisten.

Unsere globale Richtlinie für Lebensmittelsicherheit basiert auf internationalen Lebensmittelsicherheitsstandards wie den technischen Anforderungen der Global Food Safety Initiative (GFSI), ISO 22000 und dem Codex Alimentarius. Sie enthält klare Konzepte und Steuerungsmechanismen für das wirksame Management von Risiken der Lebensmittelsicherheit. Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Third Party Code of Conduct) schreibt vor, dass Lebensmittel und Verpackungsmaterialien mit Lebensmittelkontakt ausschließlich von zertifizierten Lieferanten bezogen und gehandhabt werden müssen.

Um die Transparenz, Konformität und ein angemessenes Risikomanagement für unsere Dmarts zu gewährleisten, entwickeln wir technologiebasierte Lösungen. Ein Beispiel ist die Echtzeit-Temperaturüberwachung mit automatischem Tracking über das Internet der Dinge (Internet of Things – IoT), die eine unterbrechungsfreie Kühl- und Tiefkühlkette sicherstellt. Wir halten uns an die lokalen Vorschriften zur Waren-trennung und achten strikt auf die sichere Lagerung von Reinigungsmitteln, Frischwaren, Körperpflegeprodukten und Babyartikeln, um dem Risiko von Kreuzkontaminationen entgegenzuwirken. Regelmäßige interne Audits, Inspektionen und Risikobeurteilungen sorgen dafür, dass wir strenge Überwachungs- und Berichtsverfahren aufrechterhalten und unsere Prozesse laufend optimieren, um sich weiterentwickelnde Standards im Bereich der Lebensmittelsicherheit zu erfüllen.

Durch Investitionen in innovative Lösungen und laufende Verbesserungen stärken wir unsere Wertschöpfungskette auf verantwortungsvolle Weise und gehen neue Herausforderungen der Lebensmittelsicherheit proaktiv an. Außerdem stellen wir durch eine klare Kommunikation mit allen unseren Stakeholdern sicher, dass unsere Ziele im Bereich der Lebensmittelsicherheit anerkannt und umgesetzt werden. Mit diesen Initiativen unterstreicht Delivery Hero sein dauerhaftes Engagement für Standards der Lebensmittelsicherheit, rechtliche Konformität und das Vertrauen unserer Kunden in allen betrieblichen Aspekten unserer Dmarts.

## Governance

### Unternehmensethik und Unternehmensführung

Wir bei Delivery Hero bekennen uns zu fairen Geschäftspraktiken als Grundlage für unsere Integrität und unseren langfristigen Erfolg. Die gesamte Geschäftstätigkeit der Delivery-Hero-Gruppe ist eingebettet in einen Rahmen von ethischen Grundsätzen, Integrität und Compliance, der die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen eines jeden von uns bedienten Marktes sicherstellen soll. Gleichzeitig legen wir einen Schwerpunkt darauf, unsere Mitarbeiter stärker für die Wichtigkeit konformer und ethischer Geschäftspraktiken zu sensibilisieren. Dieses Engagement kommt nicht nur dem Unternehmen, sondern auch unseren Stakeholdern zugute, weil es nachhaltiges Wachstum ermöglicht und Vertrauen in unsere Tätigkeit schafft.

### Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur von Delivery Hero ist ein wichtiger Teil unserer Identität. Sie leitet unsere täglichen Handlungen und Entscheidungen und ermöglicht uns, in rund 70 Ländern als ein Team zusammenzuarbeiten.

Unsere Werte bilden die Grundlage für verantwortliches und ethisches Verhalten. Sie helfen uns, positive Veränderungen für unsere Mitarbeiter und den Planeten zu erreichen.

Um unseren Werten Nachdruck zu verleihen und sie in konkrete Maßnahmen umzusetzen, haben wir in einem umfassenden **Verhaltenskodex** (Verweis von KPMG ungeprüft) klare Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter festgelegt. Er ist für alle Mitarbeiter der Delivery Hero SE und der von ihr kontrollierten Konzerngesellschaften im jeweiligen rechtlichen Rahmen verbindlich. Die lokalen Einheiten sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex innerhalb ihrer Organisation zu kommunizieren. Neue Mitarbeiter lernen unseren Verhaltenskodex gleich am ersten Tag bei unseren Onboarding-Programmen kennen und durchlaufen während ihrer Tätigkeit bei uns immer wieder Schulungen zu Inklusion, ethischem Verhalten und Nachhaltigkeit.

Unsere Bemühungen sind darauf ausgerichtet, eine Delivery-Hero-Kultur zu schaffen, in der sich jeder sicher, wahrgenommen und wertgeschätzt fühlt und jedem die gleichen beruflichen Chancen offenstehen. Wir erkennen an, dass die praktischen Erfahrungen und Anregungen unserer Mitarbeiter dazu beitragen, unser Unternehmen weiter voranzubringen.

Offenheit und Transparenz sind hierfür eine notwendige Basis. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeiter, ihre Gedanken, Meinungen, Anliegen und Bedenken über unser **Speak Up-Portal** (Verweis von KPMG ungeprüft) zu äußern, und geben ihnen so die Möglichkeit, unser Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten.

Neben der Einholung von Feedback über das Speak Up-Portal führen wir auch regelmäßige Befragungen zum Mitarbeiterengagement durch. Diese direkten Rückmeldungen sind für uns ein Instrument, um unsere Kultur weiter zu verbessern und anzupassen, und stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter Gehör findet. Normalerweise führen wir jedes Jahr unternehmensweit mehrere Mitarbeiterbefragungen durch. Alle Marken folgen dem gleichen Rhythmus und stellen die gleichen Kernfragen, die von jeder Marke mit zusätzlichen Fragen ergänzt werden können. Unser Fragebogen misst die wichtigsten Einflussfaktoren des Mitarbeiterengagements in einem Themenspektrum, das von Anreizen über Wachstum bis hin zu Entwicklung reicht.

### Bestechung und Korruption

Das Delivery-Hero-Rahmenwerk für Unternehmensethik stützt sich auf mehrere zentrale Richtlinien, die sicherstellen, dass alle Geschäftsaktivitäten mit Integrität ausgeübt werden. Hierzu gehören die Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten (Conflict of Interest Policy), die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy), die Richtlinie zu Geschenken, Bewirtung und Unterhaltung (Gifts, Hospitality, and Entertainment Policy) und die Richtlinie zu Spenden und Sponsoring (Donations and Sponsoring Policy). Diese werden zusammenfassend als „Richtlinien zur Unternehmensethik“ bezeichnet. Wir verfügen über eine zentrale Richtliniendatenbank, die für

alle Unternehmen innerhalb der Delivery-Hero-Gruppe zugänglich ist.

Die Richtlinien zur Unternehmensethik von Delivery Hero werden weltweit in allen Delivery-Hero-Einheiten, einschließlich Tochtergesellschaften und verbundener Unternehmen, angewandt und gelten für alle Tätigkeiten, die unter unserer Kontrolle stehen. Auf höchster Ebene übernimmt der Vorstand – bestehend aus CEO, CFO und COO – eine Vorbildfunktion für Unternehmensethik und bezieht diese Grundsätze in die strategischen Entscheidungen des Unternehmens ein. Über den Prüfungsausschuss wird der Aufsichtsrat ebenfalls über Untersuchungen, Prüfungsfeststellungen und Trends im Hinblick auf mögliche ethische Schwachstellen informiert.

Das Legal Antitrust and Commercial-Team berät das Managementteam, das letztlich für diese Themen verantwortlich ist, in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen. Als Teil des erweiterten Legal-Teams berät das Legal Antitrust Team zu Fusions- und Übernahmeprojekten (M&A), kommerziellen Strukturen, Investitionen und kartellrechtlichen Fragen im operativen Geschäft, 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. Bei allen M&A-Projekten werden Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt und, sofern erforderlich, die zuständigen Wettbewerbsbehörden unterrichtet.

Unsere Richtlinien zur Unternehmensethik stellen wir auf unserem internen Compliance-Portal zur Verfügung, damit alle Mitarbeiter darauf zugreifen und sich mit ihrem Inhalt vertraut machen können. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige Schulungen über das in mehreren Sprachen verfügbare globale E-Learning-Modul „Compliance bei Delivery Hero“ an und führen Informationskampagnen zu Richtlinienaktualisierungen und wichtigen Grundsätzen durch.


Um eine wirksame Richtlinienumsetzung zu gewährleisten, arbeitet das Team Central Compliance eng mit den lokalen und regionalen Teams zusammen. Die lokalen Compliance-Teams der Marken passen die Richtlinien an lokale Rechtsvorschriften und Standards an, wobei notwendige Anpassungen der endgültigen Genehmigung durch Central Compliance unterliegen. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass alle unsere Stakeholder informiert sind und die Verpflichtung des Unternehmens zu ethischen Geschäftspraktiken gemeinsam erfüllen.

### **Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung**

Delivery Hero hat sich hohen ethischen Standards verpflichtet, um jegliche Form der Korruption oder Bestechung in seiner Geschäftstätigkeit zu unterbinden und auf die Verhinderung von Korruption und Bestechung in seiner Wertschöpfungskette hinzuwirken. Hierzu hat das Unternehmen Maßnahmen ergriffen, die potenzielles Fehlverhalten verhindern und aufdecken.

Unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung erlegt unseren Mitarbeitern besondere Sorgfaltspflichten im Kontakt mit Amtsträgern und externen Anbietern auf, um eine unangemessene Einflussnahme zu verhindern. Unsere Richtlinie zu Geschenken, Bewirtung und Unterhaltung zieht klare Grenzen, um die geschäftliche Integrität zu gewährleisten und jeglichen Eindruck der unfairen Vorteilsnahme zu vermeiden. Mit den laufenden Schulungen zu den oben beschriebenen Richtlinien zur Unternehmensethik von Delivery Hero stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter ihre aktuellen Pflichten kennen. Aus Transparenzgründen sind alle Interaktionen von den Mitarbeitern in einem eigenen Register zu erfassen. Alle Angaben werden – unabhängig von dem für die Interaktion verantwortlichen Managementteam – vom zuständigen Compliance-Team genau überprüft; im Einzelfall werden notwendige Maßnahmen getroffen.

Gemäß der Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten müssen unsere Mitarbeiter alle potenziellen, tatsächlichen oder vorhersehbaren Interessenkonflikte in einem eigenen Register für Interessenkonflikte oder gegebenenfalls auf manuellen Formularen offenlegen. Das Compliance-Team überprüft diese Angaben und hilft, die damit verbundenen Risiken zu mindern. Unsere Bemühungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung spiegeln sich auch in einer Richtlinie für Spenden und Sponsoring wider, mit der wir sicherstellen, dass unsere Sponsoring- und Spendentätigkeiten regelkonform sind. In diesem Zusammenhang steht das GRC-Team als Berater zur Verfügung.

Ein wesentliches Element des Rahmenwerks ist die allen Mitarbeitern gebotene Möglichkeit, Bedenken über Fehlverhalten zu äußern. Delivery Hero bietet hierfür drei Kanäle an. 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  **Speak Up-Portal** (Verweis von KPMG ungeprüft) 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. Die Meldungen auf der Plattform können anonym erfolgen. Whistleblower (Hinweisgeber) werden in hohem Maße geschützt. Alle über das Speak Up-Portal gemeldeten Fälle werden vom zentralen Compliance-Team von Delivery Hero sorgfältig ausgewertet und bei Bedarf an lokale Kollegen zur weiteren Bearbeitung weitergeleitet. 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 Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern und davor zu schützen.

### **Interne Untersuchungen und Fälle von Korruption und Bestechung**

Delivery Hero verfolgt alle internen Untersuchungen und verwaltet alle unternehmensweit gemeldeten Fälle von Korruption und Bestechung mithilfe eines globalen Case-Management-Systems. Alle Fälle werden von der Compliance-Funktion bei der Delivery Hero SE oder den entsprechenden lokalen Einheiten bei den Marken gelöst. Durch diese Dokumentation und Kategorisierung gewährleisten wir Transparenz, Verantwortlichkeit und einen einheitlichen Ansatz bei der Behandlung dieser Sachverhalte. Im Jahr 2024 wurden von allen gemeldeten Vorfällen vier Fälle von wesentlichen Compliance-Verstößen eröffnet und als „begründet“ eingestuft. Wenn ein untersuchter Fall als „begründet“ eingestuft wird, werden geeignete Abhilfemaßnahmen nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit beschlossen. Im Jahr 2024 gab es zwei in die Kategorie „Diskriminierung und Belästigung“ fallende Meldungen, die als „begründet“ abgeschlossen wurden. Im Berichtszeitraum des Geschäftsjahres 2024 wurden keine Gerichtsverfahren gegen die DH-Gruppe wegen Korruption und Bestechung eingeleitet.

### **Management der Beziehungen zu Lieferanten**

Delivery Hero legt ein großes Augenmerk auf das ethische Management der Beziehungen zu Lieferanten und ist bestrebt sicherzustellen, dass die Zusammenarbeit von Transparenz, Fairness und Integrität geprägt ist. Delivery Hero definiert Dritte (einschließlich Lieferanten) als jede externe Partei (gleich ob Unternehmen oder Einzelperson), die von Delivery Hero mit der Erbringung von Lieferungen oder Leistungen beauftragt wird. Der Ansatz des Unternehmens für das Lieferantenmanagement beruht auf dem Grundsatz ethischer Geschäftspraktiken, der Einhaltung der Richtlinien gegen Korruption und Bestechung und einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit und Menschenrechten. Diese proaktive Herangehensweise gewährleistet nicht nur, dass wir regulatorische Vorgaben erfüllen, sondern stärkt auch die Position von Delivery Hero als ein verantwortungsvoll handelndes führendes Unternehmen der Branche.

Es wird erwartet, dass alle Lieferanten den **Verhaltenskodex für Geschäftspartner** (Third Party Code of Conduct – TPCoC) (Verweis von KPMG ungeprüft) von Delivery Hero, das externe Gegenstück zu unserem internen Verhaltenskodex, einhalten. Der Verhaltenskodex behandelt wichtige Bereiche wie Bekämpfung von Bestechung und Korruption und Menschenrechte und verpflichtet die Lieferanten zu den gleichen ethischen Standards, die für uns selbst gelten. Delivery Hero kommuniziert diesen Kodex aktiv an seine Lieferanten und erwartet, dass sie sich daran halten.

Als Reaktion auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz haben wir 2023 einen Menschenrechtsleitfaden erstellt und eingeführt und eine Menschenrechtserklärung herausgegeben. Beide Dokumente können auf unserer **Corporate Website** (Verweis von KPMG ungeprüft) eingesehen werden. In Bezug auf Lieferanten sieht die Erklärung die Einbindung entsprechender Richtlinien in die Verträge mit den Lieferanten vor und verpflichtet die Lieferanten, dass sie im Rahmen der Lieferverträge arbeitsrechtliche Standards, Sozialstandards und Umweltstandards einhalten.

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 die einzelnen Abteilungen. Die Gesamtverantwortung liegt beim Finanzvorstand von Delivery Hero. Weitere Informationen darüber, wie wir Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und der Compliance entgegenwirken, finden Sie im Risiko- und Chancenbericht.

### Sorgfaltspflicht in Bezug auf Lieferanten

Die Entwicklung und Einrichtung von Lieferantenmanagement- und Due-Diligence-Prozessen sind unverzichtbar, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten die maßgeblichen Richtlinien und regulatorischen Rahmenwerke einhalten. Das Lieferantenmanagement erfolgt hauptsächlich über unsere Beschaffungs- und Lieferantenmanagementsoftware, die 50% unserer Märkte abdeckt. Dieser Prozentsatz soll kontinuierlich gesteigert werden. Die Due-Diligence-Bewertungen werden gemeinsam von den Beschaffungs- und Compliance-Teams und gegebenenfalls weiteren Abteilungen durchgeführt, um die Lieferanten aus verschiedenen Blickwinkeln zu beurteilen.

Der Due-Diligence-Prozess für Lieferanten beginnt in der Onboarding-Phase, in der die Lieferanten auf relevante rechtliche und die daraus resultierenden ethischen Probleme (einschließlich Bestechungs- oder Korruptionsvorwürfen) durchleuchtet werden. Bei positiven Treffern werden diese Sachverhalte genauer untersucht, um die Risiken vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung zu bewerten. Diese Kontrollen werden derzeit nur in bestimmten Ländern durchgeführt. Delivery Hero hat sich jedoch verpflichtet, sie langfristig auf alle Regionen auszuweiten.

Der nächste Schritt ist ein Fragebogen, der an den Ansprechpartner des Lieferanten übermittelt wird. In diesem Fragebogen geht es um Bewertungskriterien wie Zahlungsfähigkeit, Integrität der Geschäftsführung, ökologische Nachhaltigkeit, Einhaltung der Menschenrechte und Maßnahmen zur Datensicherheit. Der ausgefüllte Fragebogen wird an die Fachabteilung weitergeleitet, um die Antworten zu prüfen und unklare Punkte zu klären, bevor der Lieferant genehmigt oder abgelehnt wird.

Wir wissen, wie wichtig die Steuerung der Risiken in unserer Lieferkette ist, und arbeiten daran, unsere Prozesse zum Management der Beziehungen zu Lieferanten künftig weiter zu verbessern. Hierzu gehören die Ausweitung des Kreises überwachter Lieferanten und die Verstärkung der Due-Diligence-Prozesse nach dem Onboarding, um Risiken wie Bestechung,

Korruption, finanzielle Instabilität, fehlende Datensicherheit und Menschenrechtsverletzungen weiter zu mindern.

### EU-Taxonomie-Angaben

Delivery Hero ist verpflichtet, die Regelungen der EU-Taxonomie gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung 2020/852 und Art. 10 Abs. 4 der delegierten Verordnung 2021/2178 nach Art. 8 anzuwenden.

Für das Berichtsjahr 2024 verlangt die EU-Taxonomie-Verordnung die Offenlegung des Anteils der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sowie des Anteils der taxonomiekonformen und nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben für alle sechs veröffentlichten Umweltziele.

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 eingestuft 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 Geschäftsjahr 2024 ins Verhältnis gesetzt. Gemäß § 315e Abs. 1 HGB wurde der Konzernabschluss von Delivery Hero zum 31. Dezember 2024 nach IFRS aufgestellt. Die für die Berechnung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-Kennzahlen verwendeten Beträge basieren daher auf den im Konzernabschluss ausgewiesenen Zahlen.



Alle in Frage kommenden 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.

Da bereits die technischen Bewertungskriterien nicht erfüllt werden konnten, wurden keine weiterführenden Analysen zur Überprüfung der EU-Taxonomie Konformität durchgeführt. Wir werden uns künftig bemühen, genauere Daten zu erfassen, und die Auslegung der Verordnung weiterentwickeln, 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. Im Jahr 2024 waren keine Wirtschaftstätigkeiten als taxonomiekonform ausgewiesen. 2024 haben wir im Rahmen eines Pilotprojekts eine Klimarisikobewertung durchgeführt; es sind jedoch noch weitere Schritte notwendig, damit die Bewertung den Vorgaben der EU-Taxonomie entspricht. Wir haben uns das Ziel gesetzt, diese Lücken zu schließen und unsere Bewertung der Konformität in den kommenden Jahren weiter zu verbessern. Daher weisen wir für das Geschäftsjahr 2024 0 % unseres Umsatzes, unserer CapEx und OpEx als taxonomiekonform aus. 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 angegebenen Tabellen nicht im Bericht enthalten.

Die ergänzende delegierte Verordnung 2022/1214 vom 9. März 2022 in Bezug auf Kernenergie und Gas ist auf Delivery Hero nicht anwendbar. Darüber hinaus hat Delivery Hero bei der Bewertung der EU-Taxonomie die folgenden Rechtsakte berücksichtigt: die gezielten Änderungen des delegierten Rechtsakts zu den technischen Bewertungsstandards für klimabezogene Ziele, in der die Liste der Wirtschaftstätigkeiten, die einen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leisten, insbesondere im Fertigungs- und Verkehrssektor, ergänzt wurde, sowie der am 29. November 2024 veröffentlichte Entwurf der Bekanntmachung der Kommission zur Auslegung und Umsetzung bestimmter Rechtsvorschriften des delegierten Rechtsakts zur EU-Umwelttaxonomie, des delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie und des delegierten Rechtsakts über die Offenlegungspflichten gemäß EU-Taxonomie (Draft Commission Notice on the interpretation and implementation of certain legal provisions of the EU Taxonomy Environmental Delegated Act, the EU Taxonomy Climate Delegated Act and the EU Taxonomy Disclosures Delegated Act).

### Umsatz-KPI

Der Gesamtumsatzerlös nach IAS 1.82(a) für das Geschäftsjahr 2024 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 unseren Umsatzerlösen enthaltenen Posten werden die jeweiligen Umsatzerlöse den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet. Die Summe der Umsatzerlöse der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Geschäftsjahr 2024 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 %<sup>8</sup>. Dieser lag weiterhin stabil bei 24 % (2023: 24 %), da der Gesamtumsatz und die Umsatzerlöse der taxonomiefähigen Tätigkeiten proportional zunahmen.

### CapEx-KPI

Für Delivery Hero gibt die CapEx-Quote 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-Kennzahl von Delivery Hero umfasst die Zugänge zu den Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten aus Leasingverträgen im Geschäftsjahr 2024. 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-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 CapEx widerspiegeln, bildet den Zähler der CapEx-Quote.

Als Ergebnis der Analyse identifizierte Delivery Hero taxonomiefähige Zugänge zu seiner Fahrzeugflotte über die

<sup>8</sup> Der Zähler für die Umsatzquoten der Wirtschaftstätigkeiten 6.4 und 6.5 wird anhand einer Aufschlüsselung der gefahrenen Kilometer pro Beförderungsmittel ermittelt.

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) und 8.1 „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ (Anhang I) als taxonomiefähig ein. Daraus ergab sich für Delivery Hero im Jahr 2024 ein taxonomiefähiger Anteil an den CapEx von nahezu 40% (2023: 37%). Während die CapEx der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Tätigkeiten insgesamt leicht zurückgingen, stieg der Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten im Jahr 2024 um 3 PP (2023: 37%). Diese Zunahme war teilweise auf den Ausbau unseres Robotics-Geschäfts vor allem in Asien sowie die höheren Investitionen in die Leasing-Fahrzeugflotte in der MENA-Region zurückzuführen.

### OpEx KPI

Für Delivery Hero gibt die OpEx-Quote 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, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens während des Geschäftsjahres 2024 beziehen (weitere Einzelheiten zu den Ausgaben im Jahr 2024 sind dem Anhang zum Konzernabschluss zu entnehmen). Die Summe der wesentlichen direkten, nicht aktivierten Kosten, die taxonomiefähige Investitionsaufwendungen darstellen, bildet den Zähler der OpEx-Quote.

Als Ergebnis der Analyse identifizierte Delivery Hero taxonomiefähige Betriebsausgaben 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 2024 ein taxonomiefähiger Anteil an den OpEx von 8% (2023: 6%). Der Anstieg der OpEx-Quote ist teilweise auf einen im Vergleich zum Vorjahr kleineren Nenner zurückzuführen, der in erster Linie die geringeren nicht aktivierten F&E-Aufwendungen widerspiegelt. Darüber hinaus stiegen die taxonomiefähigen OpEx im Zusammenhang mit dem Erwerb und Eigentum von Gebäuden, hauptsächlich bedingt durch die gegenüber dem Vorjahr höheren taxonomiefähigen Leasingaufwendungen.

### TÄTIGKEITEN IN DEN BEREICHEN KERNENERGIE UND FOSSILES GAS

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie		
1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmeabgewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

**EU TAXONOMY**

**Umsatz**

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
	Code	Umsatz (in € million)	Umsatzanteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme			
<b>Wirtschaftstätigkeiten</b>																		
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																		
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																		
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	-	-	-														-	
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivitäten</b>																		
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	188,2	1,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5%	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2.777,8	22,6%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								22,9%	
Umsatz taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)	-	2.966,0	24,1%														24,4%	

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

**EU TAXONOMY**

**Umsatz** (Fortsetzung)

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	Umsatz (in € million)	Umsatzanteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umwelt- verschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umwelt- verschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
<b>Summe Umsatz taxonomie- fähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>	-	<b>2.966,0</b>	<b>24,1%</b>														<b>24,4%</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-	9.328,6	75,9%																
<b>Gesamt (A+B)</b>	-	<b>12.294,7</b>	<b>100,0%</b>																

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

EU TAXONOMY

CAPEX

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie-konformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
	Code	CapEx (in € million)	Capex Anteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme			
<b>Wirtschaftstätigkeiten</b>																		
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																		
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																		
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)	-	-	-														-	
Davon ermöglichende Tätigkeiten	-	-	-														-	
Davon Übergangstätigkeiten	-	-	-														-	
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivitäten</b>																		
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	2,4	0,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	15,0	3,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,7%	

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

**EU TAXONOMY**

**CAPEX (Fortsetzung)**

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	CapEx (in € million)	Capex Anteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	168,4	36,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								35,1%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	0,5	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		
CapEx taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)	-	186,3	40,2%														36,9%		
<b>Summe CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>	<b>-</b>	<b>186,3</b>	<b>40,2%</b>														<b>36,9%</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-	276,8	59,8%																
<b>Gesamt (A+B)</b>	<b>-</b>	<b>463,1</b>	<b>100,0%</b>																

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

**EU TAXONOMY**

**OPEX**

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	OpEx (in € million)	OpEx Anteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
<b>Wirtschaftstätigkeiten</b>																			
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
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)	-	-	-														-		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	-	-	-														-		
Davon Übergangstätigkeiten	-	-	-														-		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivitäten</b>																			
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	0,3	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2,2	0,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,3%		

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

**EU TAXONOMY**

**OPEX** (Fortsetzung)

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH – Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
	Code	OpEx (in € million)	OpEx Anteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser- und Meeresressourcen	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	30,4	7,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,5%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	1,3	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,3%		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	-	34,3	8,2%														6,2%		
<b>Summe OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>	<b>-</b>	<b>34,3</b>	<b>8,2%</b>														<b>6,2%</b>		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	-	384,6	91,8%																
<b>Gesamt (A+B)</b>	<b>-</b>	<b>418,9</b>	<b>100,0%</b>																

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