



NICHT- FINANZIELLER KONZERN- BERICHT

CORPORATE GOVERNANCE, VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Liebe Aktionäre, liebe Kollegen, liebe Leser,

neben herausragenden Kundenerlebnissen und schnellem Wachstum liegt mir ganz besonders viel daran, dass wir unsere unternehmerische Verantwortung ernst nehmen – das betrifft sowohl soziale als auch ökologische und Governance-Fragen. Um dem Thema genügend Bedeutung zu verleihen, haben wir als eines unserer ehrgeizigen internen Ziele für Ende 2019 die Entwicklung eines großen Programms für unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit definiert.

Im Jahr 2018 lag unser Hauptaugenmerk auf der Identifizierung von Schlüsselthemen und der Festlegung von Rahmenbedingungen für unsere unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit. Für 2018/19 wird diese Strategie nun auf Basis der folgenden Säulen umgesetzt:

- **Zurückgeben:** An die lokalen Kommunen durch Lebensmittelspenden und Freiwilligenprogramme
- **Die Umwelt:** Unseren Treibhausgas-Fußabdruck verstehen und verbessern sowie Möglichkeiten erschließen, wie das gelieferte Essen nachhaltiger verpackt werden kann
- **Diversität und Inklusion:** Schaffen eines vielfältigen und integrierenden Arbeitsplatzes mit gleichen Chancen für alle und jeden

Unsere auf der ganzen Welt vertretenen Marken tragen auf vielfältige Weise zu dieser Strategie bei, und ich bin stolz auf die Fortschritte, die unser Team bereits erzielen konnte. Gleichzeitig bin ich mir auch sicher, dass noch viel zu tun ist und wir werden unsere Fähigkeiten in diesen Bereichen weiter ausbauen. Ich glaube fest daran, dass ein Unternehmen, das langfristig erfolgreich sein will, sich nicht nur am wirtschaftlichen Erfolg messen lassen darf, sondern auch daran, inwieweit es Verantwortung für die vielen Herausforderungen zu übernehmen bereit ist, vor denen die Welt heute steht.

Im folgenden Abschnitt ist überblicksweise beschrieben, wo wir heute bezüglich einiger dieser Themen stehen und was wir für die Zukunft planen. Ich freue mich auf kontinuierliche Verbesserungen in allen diesen Bereichen und auf eine stets wachsende Transparenz in Bezug auf diese Themen gegenüber unseren verschiedenen Interessengruppen.

Ihr,
Niklas

NACHHALTIGKEIT BEI DELIVERY HERO

Nachhaltiges Denken und Handeln auf Basis fester Werte und Prinzipien – das sind wesentliche Grundlagen des Erfolges von Delivery Hero. Wir übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und folgen dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung. Damit tragen wir dazu bei, stabile ökonomische, soziale und ökologische Rahmenbedingungen für heutige und künftige Generationen zu schaffen.

Im Jahr 2018 berichten wir erstmals in Anlehnung an die GRI Standards der Global Reporting Initiative. Diese Berichtserstattung wollen wir zukünftig ausbauen und dadurch den Anforderungen an eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen. Bei Fragen zu unserem Bericht können unsere Investor-Relations- und PR-Abteilungen helfen. Erstmals haben wir einen GRI Content Index erstellt, den Sie auf Seite 161 ff. finden.

Der vorliegende gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht (NFB) der Delivery Hero Gruppe (im Folgenden Delivery Hero) wurde entsprechend der in §§ 315b und c i. V. m. 289b bis e HGB geforderten Angaben bezüglich wesentlicher Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung erstellt.

Innerhalb der einzelnen Aspekte wird auf die zugrundeliegenden Konzepte und Due-Diligence-Prozesse eingegangen sowie vorliegende Ergebnisse berichtet. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird zu einzelnen Aspekten auch auf nichtfinanzielle Angaben im zusammengefassten Lagebericht verwiesen. Zudem werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet, sofern die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind.

Delivery Hero hat bisher keine steuerungsrelevanten nicht-finanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 5 HGB festgelegt. Zudem besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 6 HGB und den nicht-finanziellen Belangen.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Informationen über das Geschäftsmodell von Delivery Hero finden Sie im Konzernlagebericht 2018 auf Seite 57.

Risikomanagement

Um einen nachhaltigen Geschäftserfolg zu gewährleisten, ist es entscheidend, dass Delivery Hero wesentliche Risiken und Chancen, die das Geschäft maßgeblich beeinflussen können, frühzeitig erkennt. Aus diesem Grund verfügt Delivery Hero über ein wirksames Risikomanagementsystem, mit dessen Hilfe zukünftige Herausforderungen präzise und vorausschauend gesteuert werden können. Die Risikomanagementfunktion wird von der Fachabteilung Governance, Risk & Compliance (GRC) ausgeübt.

Delivery Hero beurteilt Nachhaltigkeitsrisiken nach Berücksichtigung risikomindernder Maßnahmen grundsätzlich aus der sogenannten Netto-Perspektive. In Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die fünf nichtfinanziellen Belange wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben.

Weitere Informationen zum Risikomanagement bei Delivery Hero finden Sie im Risiko- und Chancenbericht 2018 auf Seite 72 ff.

Strategie und Wesentlichkeit

Die Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Berichtsjahr neu durchgeführt haben, bewertet und priorisiert die Relevanz sozialer, ökologischer und Governance-Themen für Delivery Hero und seine Stakeholder, um den Entscheidungs- und Strategieentwicklungsprozess des Unternehmens zu unterstützen. Aus diesem Prozess werden die wesentlichen Themen für Delivery Hero erschlossen, die die Wertschöpfung für das Unternehmen beeinflussen können und gleichzeitig als wichtig für die verschiedenen Interessengruppen von Delivery Hero erkannt werden.

Der Wesentlichkeitsprozess von Delivery Hero verläuft in folgenden Schritten:





1. Identifizierung der Themen, die für Delivery Hero potenziell relevant sind und die bei der Überprüfung der durch eine Analyse des Kontexts und der globalen, sektoralen und organisatorischen Trends identifizierten Wesentlichkeitsmatrix berücksichtigt werden müssen.
2. Interne Bewertung der Auswirkungen der einzelnen Themen auf die Vision, Strategie und wirtschaftlichen Ergebnisse von Delivery Hero. Die Auswirkungen der einzelnen Problemfelder sollten unter Berücksichtigung ihrer Größe und der Wahrscheinlichkeit ihres Auftretens bewertet werden. In dieser Phase werden die wichtigsten Interessengruppen (Stakeholder) identifiziert, die in den Prozess der Wesentlichkeitsprüfung einbezogen werden müssen.
3. Externe Evaluierung der Bedeutung von Themen aus der Sicht der wichtigsten Interessengruppen anhand eines Konsultationsprozesses mit diesen Interessengruppen.
4. Themenbezogene Überprüfung der Wesentlichkeitsmatrix, wobei die relevantesten Bereiche in zwei Dimensionen präsentiert werden – die Perspektive der wichtigsten Interessengruppen und die Perspektive des Unternehmens.

In 2018 wurden als Ergebnis des implementierten Verfahrens und der durchgeführten Analyse sieben wesentliche Themen gemäß der nachstehenden Matrix identifiziert. Diese Themen weichen aufgrund der neu durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse von den im letzten Bericht als wesentlich definierten Themen ab.

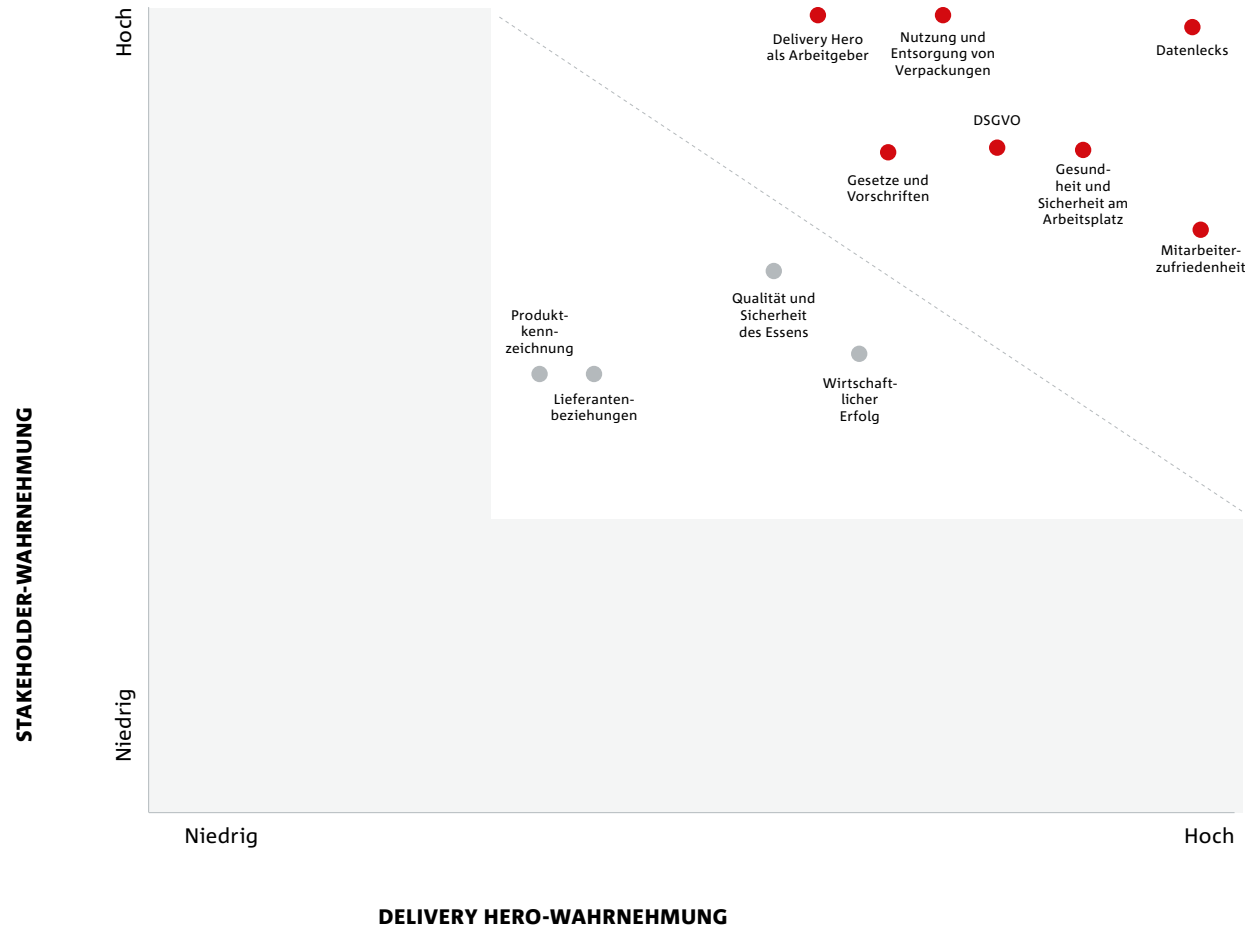
Neben den so identifizierten materiellen Themen bekennt sich Delivery Hero zur weltweiten Einhaltung der Menschenrechte in allen unseren Aktivitäten. Wir sprechen uns aktiv gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit jeglicher Art, alle weiteren Formen moderner Sklaverei, Kinderarbeit oder Menschenhandel aus. Diskriminierung und Ungleichheit haben bei Delivery Hero ebenfalls keinen Platz. Für uns ist das ein integraler und selbstverständlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit, daher wurde dieser Aspekt nicht gesondert in den materiellen Themen aufgeführt. Zudem berichten wir über das Thema „Emissionen“ und „Gesellschaftliches Engagement“ auf freiwilliger Basis.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT	WESENTLICHER SACHVERHALT	SEITE
QUERSCHNITTSTHEMATIK, BETRIFFT ALLE NICHT-FINANZIELLEN ASPEKTE	GESETZE UND VORSCHRIFTEN	51
UMWELTBELANGE	NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON VERPACKUNGEN	52
ARBEITNEHMERBELANGE	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	54
	MITARBEITERZUFRIEDENHEIT	54
	DELIVERY HERO ALS ARBEITGEBER	53-54
SOZIALBELANGE/ BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG ¹	51-52
	DATENLECKS	51-52

¹ Dieses Thema betrifft sowohl Sozialbelange als auch den Belang „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“.



WESENTLICHKEITSMATRIX VON DELIVERY HERO





Einbindung der Stakeholder

Unseren Stakeholdern kommt eine wesentliche Bedeutung für unser Unternehmen zu. Eine enge Beziehung zu diesen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, ist für uns deshalb erfolgsentscheidend. Anhand der Definition und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie hat Delivery Hero einen Stakeholder-Einbindungsprozess entwickelt, in dem wir aktiv deren Erwartungen und Ideen laufend abrufen. Auf diese Weise können die wichtigsten Interessengruppen uns bei der Definition unserer Nachhaltigkeits-Roadmap unterstützen, die permanent auf flexible Weise mit ihrem Feedback aktualisiert wird.

Investoren und Aktionäre

Wir sind nach Kräften bemüht, die Renditen für unsere Investoren zu steigern.

Jahresabschluss, provisorische Berichte, Investoren-Meetings, spezifische E-Mail-Kommunikation

Kunden

Wir sind bestrebt, unseren Kunden durch Bereitstellung herausragender und innovativer Services und guter Mahlzeiten optimal dienlich zu sein.

Zufriedenheits-Befragungen, Social Media, Brand-Studien (Schwerpunktgruppen + Befragungen)

Mitarbeiter(innen)

Wir möchten unsere Mitarbeitenden motivieren und einbinden, damit sie ihr Bestes geben können.

Engagement-Befragung, Leistungsmanagementprozess, All-Hands/Update Meetings, Berichte an Aufsichtsrat

Restaurantpartner und Lieferanten

Wir wollen in allen Beziehungen mit Partnern und Lieferanten hohe soziale, ethische und Umweltstandards implementieren.

Engagement-Befragung (Restaurant NPS), Account Management, Betriebsabläufe, Lieferanten-Onboarding

Lokale Kommunen

Wir sind entschlossen, die Kommunen zu verbessern, in denen wir operieren und arbeiten.

Freiwilligen-Programm, Konferenzen

Regulatoren

Wir sind daran interessiert, einen offenen Dialog mit Regulatoren zu pflegen und uns an Gesetze und Vorschriften zu halten.

Dialog mit Regulatoren in den lokalen Märkten

■ Bedeutung der Stakeholder-Gruppe ■ Beispiele unserer Stakeholder-Aktivitäten



GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Ein wesentliches Thema für Delivery Hero im Bestreben, langfristig nachhaltig zu agieren, ist die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften in den von uns bearbeiteten Märkten. Im Folgenden beschreiben wir einige der ethischen und rechtlichen Standards, denen wir uns verpflichtet fühlen.

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen

Unser Handeln ist in einen Rahmen von Ethik, Integrität und geltenden Gesetzen eingebettet. Delivery Hero toleriert keine Form von Betrug, Bestechung, Korruption oder anderen Formen von regelwidrigem Verhalten unserer Mitarbeiter oder anderer Stakeholder. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie keine Tätigkeiten ausüben oder Aufgaben ausführen, die den Interessen von Delivery Hero entgegenwirken. Alle geschäftlichen Entscheidungen müssen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden, nicht zum persönlichen Nutzen. Diese Geschäftspraktiken wurden in einem Verhaltenskodex dokumentiert, der innerhalb des Unternehmens verteilt und regelmäßig aktualisiert wird. Die Unterzeichnung sowie die Kommunikation des Code of Conducts obliegt den lokalen Gesellschaften.

Mechanismen bezüglich Informationsweitergabe und ethischer Bedenken

Sämtliche Mitarbeiter von Delivery Hero sind dafür verantwortlich, auf Verstöße oder potenzielle Verstöße gegen Gesetze, den Delivery Hero Verhaltenskodex oder interne Richtlinien zu reagieren. Zur Meldung schwerwiegender Compliance-Verstöße und illegaler Geschäftspraktiken wurde eine internetbasierte Whistleblower-Plattform in mehreren Sprachen eingerichtet, die rund um die Uhr verfügbar ist. Unser Whistleblower-System garantiert eine anonyme Übermittlung und höchste Sicherheit für Whistleblower. Die Mitarbeiter sollten sich zunächst an ihren Vorgesetzten oder ihre jeweilige Compliance-Abteilung wenden und die Whistleblower-Plattform nur dort nutzen, wo dies nicht möglich erscheint. Alle gemeldeten Probleme werden von Delivery Hero sorgfältig geprüft, und wo dies angebracht ist, wird der Fall gemäß den Vorschriften und Verfahren zur Behandlung gemeldeter Compliance-Verstöße bearbeitet. Die Vertraulichkeit der Informationen im Zusammenhang mit der Meldung eines Compliance-Verstoßes wird so weit wie möglich geschützt. Der Empfänger der Informationen bei Delivery Hero darf diese nur soweit weitergeben als dies nach geltendem Recht unbedingt erforderlich ist. Delivery Hero respektiert die Forderung nach Vertraulichkeit und anonymer Berichterstattung.

DATENSCHUTZ UND VERTRAULICHKEIT

Der verschärfte Wettbewerb in den Märkten, in denen Delivery Hero tätig ist, erfordert eine zunehmende Konzentration auf den Kunden, insbesondere auf die kontinuierliche Verbesserung ihrer Erlebnisse mit uns. In einem Kontext hoher Digitalisierung und besser informierter, proaktiver und anspruchsvoller Kunden wird deutlich, dass die Technologie dazu eingesetzt werden sollte, die maximale Zufriedenheit unserer Kunden zu erreichen und zu gewährleisten und gleichzeitig mit ihren Daten sorgfältig umzugehen.

Geltungsbereich der allgemein verfügbaren Datenschutzrichtlinien des Unternehmens

Die Datenschutzrichtlinien aller Plattformen in der EU werden derzeit bearbeitet. Der Upload der aktualisierten Version wird im Februar abgeschlossen sein. Die Konformität unserer Corporate Website (deliveryhero.com) ist derzeit nicht auf dem erforderlichen Niveau und wird ebenfalls innerhalb des angegebenen Zeitraums überprüft. Die Datenschutzrichtlinien der operativen Unternehmen entsprechen den Anforderungen von Art. 13 und 14 DSGVO. Die Anpassungen dieser Datenschutzrichtlinien werden nur geringfügig sein.



Die Rechte von Personen bezüglich der Kontrolle ihrer Daten

Alle Kundenbetreuer wurden im Umgang mit Anfragen von Betroffenen geschult und mit notwendigen Vorlagen ausgestattet. Unsere Kunden können ihre Rechte als Betroffene jederzeit ausüben, indem sie ihre Anfragen an die in den Datenschutzrichtlinien angegebenen E-Mail-Adressen oder an dpo@deliveryhero.com richten. Diese werden dann nach Überprüfung der Identität innerhalb der gesetzlichen Frist beantwortet. Auf vielen Plattformen wurde eine DSGVO-Funktion in die Kundenkonten integriert, die die Ausübung der Rechte der betroffenen Personen vereinfacht und garantiert. Über diese Funktion können Kunden die gespeicherten Daten jederzeit einsehen, Werbeeinwände erheben und ihre Konten löschen. Die Löschung erfolgt innerhalb von 48 Stunden durch mehrfaches Überschreiben der personenbezogenen Daten.

Richtlinien zur Informationssicherheit und Frequenz der Systemprüfung

Delivery Hero verpflichtet sich zum Schutz der Daten seiner Kunden und Mitarbeitenden. Unabhängig von externen Audits werden Systeme, die nach internen Risikoanalysen als potenziell risikobehaftet eingestuft wurden, einer Datenschutzfolgenabschätzung unterzogen und im Rahmen eines Überwachungsprozesses kontinuierlich überprüft. Darüber hinaus werden regelmäßig Penetrationstests durchgeführt und bei Bedarf Anpassungen vorgenommen.

Umfang der Mitarbeiterschulung über Datensicherheit und/oder datenschutzbezogene Risiken & Verfahren

Jeder Mitarbeiter muss einmal im Jahr eine obligatorische Datenschutzbildung absolvieren und eine Prüfung bestehen. Darüber hinaus werden abteilungsspezifische Schulungen durchgeführt, um den jeweils besonderen Anforderungen Rechnung zu tragen und das Bewusstsein zu schärfen. Zum Beispiel: DSGVO-Spezifikationen im Rahmen des „Hire 2 Retire“ Prozesses; „Privacy by Design“ und Standards für Produkt- und Technologieabteilungen und andere.

NUTZUNG UND ENTSORGUNG VON VERPACKUNGEN

Da einer der Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie die Umwelt ist, sehen wir ein wichtiges Thema für unser Unternehmen in der nachhaltigen Lebensmittelverpackung.

Materialien und Beschaffung

Obwohl die Restaurantpartner von Delivery Hero die Materialien für ihre Lebensmittelverpackungen hauptsächlich selbst beschaffen, verkauft Delivery Hero auch einige Verpackungsmaterialien an Restaurants und kann dazu beitragen, Restaurants über die Nachhaltigkeit der verwendeten Materialien aufzuklären und den Zugang zu nachhaltigen Alternativen zu traditionellen Lebensmittelverpackungen zu erleichtern.

Delivery Hero verfolgt zu diesem Thema derzeit eine dezentralisierte Managementmethode. Diejenigen Marken/Management-Einheiten, die anbieten, Verpackungsmaterialien an Restaurants zu verkaufen, sind für die Beschaffung des entsprechenden Verpackungsmaterials selbstständig verantwortlich. Dies funktioniert angesichts der stark lokalen Ausrichtung unseres Geschäfts und der jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse der Märkte gut. Um diesen Ansatz weiter zu verbessern, arbeiten wir derzeit an einer zentralen Unterstützung beim Aufbau einer Liste bevorzugter Lieferanten für nachhaltige Verpackungsalternativen.

Neben Verbesserungen bei der Beschaffung von Materialien, die Delivery Hero an unsere Restaurantpartner weiterverkauft, gibt es viele weitere Initiativen, die das Unternehmen ergreifen kann, um die Nachhaltigkeit der für Lieferungen verwendeten Lebensmittelverpackungen zu verbessern. Einige unserer Marken haben Opt-out-Möglichkeiten für Einweg-Besteck implementiert, was zu einer deutlichen Reduzierung der Kunststoff- und Einwegbestecke in unseren Restaurants führt. Darüber hinaus haben einige unserer Marken in die Aufklärung unserer Restaurantpartner über nachhaltige Verpackungsmöglichkeiten und welche Materialien aufgrund ihrer ökologischen Fußabdrücke zu vermeiden sind investiert. Da dies eine wichtige Säule im Kontext unserer unternehmerischen Verantwortung und Nachhaltigkeit ist, prüfen wir weiterhin andere Optionen, um zu einem besseren Ökosystem für Lebensmittelverpackungen beizutragen.



DELIVERY HERO ALS ARBEITGEBER

Einer der Schlüssel für den aktuellen und zukünftigen Erfolg von Delivery Hero ist unsere hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiterbasis. Es ist wichtig, große Talente anzuziehen und zu halten. Wir sind bestrebt, die Tätigkeit für uns als großartiges Erlebnis zu gestalten und haben im Managementteam von Delivery Hero einen Chief People Officer eingestellt, der uns dabei unterstützen soll.

Beschäftigung

Delivery Hero beschäftigt Tausende von Mitarbeitern auf der ganzen Welt auf verschiedenen hierarchischen Ebenen. Unsere Zusammenarbeit mit den Restaurants schafft zusätzliche Beschäftigung und trägt zur Entstehung von Jobs in den Kommunen bei, in denen wir tätig sind.

Das Unternehmen verfolgt in seiner Personalpolitik einen zentralen ebenso wie einen dezentralen Ansatz. Zentralisiert sind die Kompetenzzentren, die das Unternehmen in verschiedenen Bereichen aufgebaut hat, wie Vergütung und Sozialleistungen, Systeme und Personalbeschaffung. Dies ermöglicht uns, im globalen Maßstab modernste Mitarbeiterdienstleistungen anzubieten. Parallel dazu sorgen Personalverantwortliche in den lokalen Tochtergesellschaften von Delivery Hero dafür, dass die Mitarbeiter-Erfahrung auf die lokalen Marktanforderungen zugeschnitten ist und wir in Übereinstimmung mit den lokalen Marktvorschriften arbeiten.

Eine der vielen Initiativen, um das Engagement der Mitarbeiter zu gewährleisten, ist die regelmäßige Durchführung globaler Umfragen zum Mitarbeiterengagement, um Informationen über personalpolitische Maßnahmen und deren Effektivität zu gewinnen.

Diversität und Gleichberechtigung

Delivery Hero möchte ein vielfältiges und integratives Unternehmen sein, das allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bietet und die Kunden und Märkte widerspiegelt, die wir bedienen. Durch Vielfalt können wir die Produkte, Plattformen und Dienstleistungen entwickeln, die unsere breite Kundenbasis am wirkungsvollsten ansprechen und gleichzeitig unsere Mitarbeitenden motivieren und einbinden.

Deshalb haben wir ein Programm aufgelegt, das sich dem Thema auf drei Ebenen widmet: „Tone from the Top“ (Unternehmenskultur), HR-Prozesse und Mitarbeiterbindung.

Die Unternehmenskultur wird durch integrierende Führungsprinzipien charakterisiert. Unsere leitenden Führungsteams werden von einem externen Berater im Hinblick auf unbewusste Vorurteile geschult („unconscious bias“). Auch zur Prüfung quantitativer Daten und zur Gewinnung qualitativer Erkenntnisse haben wir Unterstützung von außen in Anspruch genommen. Die Ergebnisse wurden unserem Senior Leadership Team vorgelegt und bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Diversitäts- und Inklusions-Programms.

Auf Prozessebene sind unsere HR-Teams bestrebt, Prozesse zu schaffen, die verhindern sollen, dass sich systematische Vorurteile manifestieren können. Zu diesem Zweck überprüfen wir ständig die Ergebnisse von Einstellungs-, Performance-Management-, Beförderungs- und Vergütungsprozessen unter den Aspekten von Vielfalt und Inklusion. Es ist eine ganz klare Vorgabe, die Mitarbeiter ausschließlich nach Leistung und gemäß ihren jeweiligen Rollen zu bezahlen. Und wir ergreifen Maßnahmen, um entsprechende Ergebnisse unseres Personalmanagements zu gewährleisten.

Ein weiteres Anliegen ist die Bereitstellung eines integrativen Arbeitsumfelds, indem wir flexible Richtlinien implementieren, die das Arbeiten von zu Hause aus gestatten, wo dies operativ möglich ist, sowie die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigung schaffen.

Schließlich sind wir auch bemüht, unsere physischen Büros zu evaluieren und deren integrierenden Charakter zu verbessern, wenn Änderungen, Renovierungen oder Erweiterungen in Betracht gezogen werden.

Neben den oben genannten Maßnahmen, die vom Top-Management und unseren HR-Teams vorangetrieben werden, leisten auch unsere Mitarbeiter ihren Beitrag zu einem integrativen Arbeitsumfeld, indem sie sich zu Mitarbeitergruppen zusammenschließen (z. B. unsere Initiative „women-in-tech“). Wir unterstützen diese Aktivitäten voll und ganz und wollen ihnen in Zukunft mehr Ressourcen und Strukturen zur Verfügung zu stellen, um ein sinnvolles Engagement der Mitarbeiter bei Themen wie Vielfalt und Integration zu ermöglichen.



Neben den oben genannten Initiativen verpflichtet sich Delivery Hero selbstverständlich zur Einhaltung aller globalen und lokalen Vorschriften. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung des Entgelttransparenzgesetzes. Die nach diesem Gesetz erforderlichen Berichte werden getrennt von diesem Bericht veröffentlicht.

Schließlich wird die Diversität unserer Führungsgremien im Abschnitt Corporate Governance des Geschäftsberichts 2018 offengelegt.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Viele Mitarbeiter arbeiten in unserer eigenen Lieferflotte. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für uns deshalb besonders wichtige Themen.

Wir sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter angemessen geschult sind und über Maßnahmen zur Unfallvermeidung und zur Schaffung eines sicheren Arbeitsumfeldes für alle informiert werden. Dies geschieht durch persönliche und Online-Schulungen im Zuge unserer diversen Onboarding-Prozesse. Dazu gehören für unser Lieferpersonal Schulungen zu verschiedenen Aspekten der Verkehrssicherheit, der Einhaltung der örtlich geltenden Verkehrsregeln und der Vermeidung von Unfällen.

Erkannte Risiken und Gefahren können sowohl über regelmäßige Managementkanäle als auch über die vom Unternehmen bereitgestellte Whistleblower-Hotline gemeldet werden, um sicherzustellen, dass sowohl erkannte Risiken als auch Vorfälle untersucht und zukünftige Risiken vermieden werden.

In vielen Märkten bieten wir unseren Mitarbeitern auch eine Arbeitsunfallversicherung an, die oft über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Im Rahmen dieser Versicherungsleistungen werden Risiken angemessen identifiziert und einschlägige Vorfälle gemeldet, um Transparenz für das verantwortliche Management zu schaffen.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Delivery Hero möchte die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter erhalten und Verbesserungspotenziale nutzen, um langfristig die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken. Wir achten stets auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und beobachten Trends und Entwicklungen, um langfristig eine gute Wettbewerbsposition auf dem hart umkämpften Markt um qualifizierte Mitarbeiter halten zu können. Hierfür wurden konkrete Maßnahmen entwickelt, die sich zurzeit in der Planung befinden oder fortlaufend weitergeführt werden.

Damit wir zunehmend auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter eingehen können, führen wir fortlaufend Mitarbeiterbefragungen durch. So können wir die allgemeine Zufriedenheit ermitteln und erhalten ein direktes Stimmungsbild unseres Betriebsklimas. Derzeit werden in der Mehrheit unserer Gesellschaften Mitarbeiterbefragungen in einem zweimonatigen oder quartalsweisen Turnus durchgeführt. Aus den Ergebnissen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, die dazu beitragen sollen, die Mitarbeiterzufriedenheit langfristig auf einem hohen Niveau zu halten und sogar weiter zu verbessern. Eine kontinuierliche Verbesserung der so gemessenen Mitarbeiterzufriedenheit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und das gesamte Führungsteam arbeitet fortlaufend daran entsprechende Maßnahmen zu gestalten und umzusetzen.



ZUSÄTZLICHE THEMEN

Emissionen

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir auch die Reduzierung der Treibhausgasemissionen als wichtiges Ziel erkannt und legen unseren Managementansatz diesbezüglich offen, obwohl es gemäß der auf Seite 47 f. beschriebenen Analyse nicht als wesentlich identifiziert wurde.

Da die Erwärmung des Weltklimas ein globales Thema ist, glauben wir, dass es in der Verantwortung jedes Unternehmens liegt, sich seines Beitrags zur Emission von Treibhausgasen bewusst zu sein und nach Möglichkeiten zu dessen Verringerung zu suchen.

Um dies für uns zu erreichen, haben wir uns Fachberatung geholt, die uns dabei hilft, die Reduzierungsmöglichkeiten für unseren Treibhausgas-Fußabdruck zu ermessen und zu identifizieren. Da Delivery Hero ein Marktplatz-Unternehmen betreibt, unterscheiden wir zwischen Emissionen (Scope 1, 2 und 3), die direkt durch Delivery Hero verursacht werden, also unsere eigenen Lieferflotten, Materialien die wir an Restaurants verkaufen, unsere internen Operationen, und den von unseren Partnern verursachten Emissionen, z. B. Verpackungen, die Restaurants von Dritten beziehen, Lieferaktivitäten unserer Restaurantpartner usw. Wir wollen damit sicherstellen, dass wir präzise verstehen, welche Emissionen wir operativ reduzieren können, weil wir sie direkt kontrollieren, und welche Emissionen im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten entstehen, aber nicht unserer direkten Kontrolle unterliegen.

Wir verfolgen beim Management dieses Themenbereichs einen zentralisierten Ansatz, da die Berechnung eines genauen Treibhausgas-Fußabdrucks besonderes Fachwissen erfordert und wir eine einheitliche Methodik sicherstellen wollen. Daher haben wir in unserer Zentrale auf Ebene der Delivery Hero SE ein Projektteam eingerichtet, das Daten von unseren lokalen Unternehmen sammelt und mit der Beratung zusammenarbeitet, um den Treibhausgas-Fußabdruck (in t CO₂-Äquivalent) zu berechnen. Wo keine genauen Daten verfügbar sind, verwenden wir Schätzungen im Einklang mit gängigen und akzeptierten Methoden. Wir sind gerade dabei, die Berechnung des Fußabdrucks für einige unserer Gesellschaften im Jahr 2017 abzuschließen und arbeiten an der Datenerhebung für das Jahr 2018.

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für Delivery Hero als „Good Corporate Citizen“ eine Herzensangelegenheit. Aus diesem Grund haben wir in 2017 und 2018 die Initiative „Caritas“ und die Berliner Tafel mit Spenden unterstützt, hierzu gehörten sowohl Sach- als auch Geldspenden. Darüber hinaus haben wir am Give & Help Day von Woloho und youngcaritas mitgewirkt. Hierfür hat Delivery Hero Lebensmittel gesponsert.

Im Jahr 2018 hat Delivery Hero das zweite Mal den „Hero Award for Social Entrepreneurship“, der mit einem Preisgeld von 15.000 € dotiert ist, verliehen. Gewonnen hat share, eine soziale Marke, die sich auf das 1+1-Prinzip konzentriert. Für jeden Verkauf eines Proteinriegels, einer Wasserflasche oder einer Handseife stellt das Unterneh-

men einer bedürftigen Person eine Mahlzeit, den Wasserbedarf für einen Tag oder ein Stück Seife zur Verfügung. Zudem unterstützen wir share, über das Preisgeld hinaus, mit einem Mentoringprogramm. Experten und Führungskräfte von Delivery Hero geben innerhalb dieses Programmes ihre Expertise in relevanten Fachgebieten an das Unternehmen weiter. Der Hero Award wird auch im Jahr 2019 fortgeführt und vergeben.

Neben unseren bereits bestehenden Aktivitäten haben wir im Jahr 2018 ein Corporate Volunteering Programm eingeführt. Im Rahmen dieses Programms können sich unsere Mitarbeiter für eine Initiative ihrer Wahl im Einklang mit unserer Richtlinie einsetzen und ihre Unterstützung anbieten ohne hierfür einen Tag Urlaub einreichen zu müssen. Ein solches Engagement der Mitarbeiter wird auch fortlaufend unterstützt und gefördert.

Letztlich liegt uns als Betreiber von Essenslieferdiensten natürlich besonders das Thema Essen und Ernährung am Herzen. Daher haben einige unserer Tochterunternehmen sich in Kooperation mit lokalen Organisationen und zum Teil unter Einbeziehung unserer Kunden für das Spenden von Mahlzeiten eingesetzt. So konnte bereits im Jahr 2018 eine sechsstellige Zahl an Mahlzeiten gespendet werden. Für das kommende Jahr planen wir ein entsprechendes Programm fortzuführen und sogar auszubauen.