

# Nichtfinanzieller Konzernbericht

STRÖER SE & CO. KGAA, KÖLN 31.12.2021

<b>GRUNDLAGEN DER STRÖER GRUPPE</b> .....	<b>2</b>
<b>HINTERGRUND DES NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS</b> .....	<b>3</b>
<b>OFFENLEGUNG NACH EU TAXONOMIE-VERORDNUNG</b> .....	<b>7</b>
<b>ARBEITNEHMERBELANGE</b> .....	<b>9</b>
GRUNDLAGEN .....	9
ARBEITSBEDINGUNGEN .....	10
AUSBILDUNG & MITARBEITENDENENTWICKLUNG .....	11
VIELFALT & GLEICHSTELLUNG .....	13
ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEIT .....	14
<b>GOVERNANCE</b> .....	<b>16</b>
GRUNDLAGEN .....	16
IT-SICHERHEIT .....	17
DATENSCHUTZ .....	19
COMPLIANCE (INSBESONDERE BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION & BESTECHUNG) .....	21
<b>KONTAKT UND IMPRESSUM</b> .....	<b>25</b>

**STRÖER**

## Grundlagen der Ströer Gruppe

Die Ströer SE & Co. KGaA, Köln (im Folgenden auch „Ströer Konzern“ bzw. „Ströer Gruppe“) ist ein führender deutscher Außenwerber. Wir bieten werbungstreibenden Kunden individualisierte, voll integrierte Komplettlösungen entlang der gesamten Marketing- und Vertriebswertschöpfungskette an. Mit unserer „OOH plus“ Strategie setzen wir auf die Stärken des OOH-Geschäfts, unterstützt durch die flankierenden Geschäftsfelder Digital & Dialog Media sowie DaaS & E-Commerce.

Der Ströer Konzern vermarktet und betreibt mehrere tausend Webseiten vor allem im deutschsprachigen Raum und betreibt rund 300.000 Werbeträger im Bereich "Out of Home". Zu unserem Portfolio zählen alle Medien, die außer Haus zum Einsatz kommen – von den klassischen Plakatmedien über das exklusive Werberecht an Bahnhöfen bis hin zu digitalen Out-of-Home Medien. Mit Dialogmarketing offeriert der Ströer Konzern seinen Kunden gesamthafte Lösungen auf Performance-Basis – von orts- oder contentbasierter Reichweite und Interaktion über das gesamte Spektrum des Dialogmarketings bis hin zur Transaktion. Zudem publizieren wir im Digital Publishing Premium-Inhalte über alle digitalen Kanäle und bieten mit Angeboten wie t-online.de und Special-Interest-Portalen eines der reichweitenstärksten Netzwerke Deutschlands.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Ströer Konzern einen Umsatz in Höhe von 1,6 Milliarden Euro erwirtschaftet. Wir beschäftigen rund 10.000 Mitarbeitende an mehr als 100 Standorten. Die Ströer SE & Co. KGaA ist im MDAX der Deutschen Börse notiert. Hinsichtlich detaillierter Ausführungen zum Geschäftsmodell und der Organisationsstruktur verweisen wir auf die entsprechenden Passagen „Geschäftsmodell“ und „Segmente und Organisationsstruktur“ im Abschnitt zu Grundlagen und Strategie des Ströer Konzerns im Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns der Ströer SE & Co. KGaA. Dieser wurde am 30. März 2022 im Investor-Relations Bereich unserer Homepage veröffentlicht.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter: <https://ir.stroer.com/de/investor-relations/finanzberichte>

## Hintergrund des Nichtfinanziellen Konzernberichts

Mit dem vorliegenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht („Nichtfinanzieller Konzernbericht“) kommt die Ströer SE & Co. KGaA der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (§§ 289b sowie 315b-c HGB) nach. Erstmals erfüllt der nichtfinanzielle Bericht zudem die neuen Offenlegungspflichten nach der EU Taxonomie-Verordnung 2020/852.

Die beschriebenen Angaben gelten gleichermaßen für die Ströer SE & Co. KGaA und den Konzern. Neben der Beschreibung des Geschäftsmodells und übergreifenden Informationen enthält der Bericht Angaben zu bestimmten nichtfinanziellen Aspekten, soweit diese für das Verständnis der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns sowie für das Verständnis der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Ergänzend dazu werden die nach EU Taxonomie-Verordnung vorgeschriebenen Informationen offengelegt.

Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021. Gegenstand des Berichts sind alle Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert sind. Abweichungen wurden entsprechend gekennzeichnet.

Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat haben sich mit diesem durch den Vorstand erstellten nichtfinanziellen Konzernbericht für den Ströer Konzern zum 31. Dezember 2021 befasst. Die Unterlagen wurden in den Sitzungen eingehend erläutert und der Vorstand beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen.

### *Methode und Vorgehen*

Die Wesentlichkeitsanalyse der nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) zu berichtenden Aspekte erfolgt jährlich auf der Basis eines systematischen, zweistufigen Evaluationsprozesses innerhalb des Ströer Konzerns. Mit diesem Vorgehen folgen wir der Intention des Gesetzgebers, diejenigen Themen zu ermitteln und zu berichten, die sowohl für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens als auch für den berichtspflichtigen Aspekt selbst wesentlich sind.

Im ersten Schritt wurde ein Katalog möglicher wesentlicher Themen zur Hinterlegung der Aspekte des CSR-RUG erstellt. Die Auswahl der Themen erfolgte anhand der Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie einer Analyse der wichtigsten Nachhaltigkeits-Ratings. Auf dieser Basis wurde ein Fragebogen an alle relevanten Geschäftsbereiche des Ströer Konzerns mit Bitte um Stellungnahme versandt. Durch diese Befragung erfolgte insbesondere eine interne Bewertung der Auswirkungen der Themen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Geschäftsbereiche.

Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse dieser Befragung in nachgelagerten Workshops evaluiert. Eingeladen waren dabei die internen Fachabteilungen/Querschnittsfunktionen, in deren Verantwortungsbereich die als wesentlich bewerteten Themen fallen. In diesen Workshops wurden zusätzlich mögliche nichtfinanzielle Risiken diskutiert, die sich durch die Geschäftstätigkeit des Ströer Konzerns auf die nach CSR-RUG betrachteten Aspekte ergeben.

Der durchlaufene Prozess und dessen Ergebnisse wurden zum Abschluss durch den ESG-Beauftragten des Aufsichtsrats auf etwaige Anpassungsbedarfe geprüft.

*Wesentliche Aspekte und Themen*

Im Ergebnis des zweistufigen Prozesses wurden diejenigen wesentlichen Themen identifiziert, zu denen Angaben in diesem nichtfinanziellen Konzernbericht im Sinne des CSR-RUG erforderlich sind (siehe folgende Tabelle).

Aspekt	Offengelegte Themen im Berichtsjahr 2021
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeitsbedingungen</b></li> <li>• <b>Ausbildung &amp; Mitarbeitendenentwicklung</b></li> <li>• <b>Vielfalt &amp; Gleichstellung</b></li> <li>• <b>Arbeitssicherheit &amp; Gesundheitsschutz</b></li> </ul>
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>IT-Sicherheit</b></li> <li>• <b>Datenschutz</b></li> <li>• <b>Bekämpfung von Korruption &amp; Bestechung</b></li> </ul>
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umweltbelange und damit verbundene Themen werden aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Rahmen des vorliegenden Berichts vertieft.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um Nachhaltigkeit gesamthaft anzugehen, haben wir jedoch im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 den Aspekt Umwelt als zentrale Säule aufgenommen und einen Schwerpunkt beim Thema <b>Klimaschutz</b> gesetzt. Damit tragen wir der herausgehobenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas Rechnung. Bis 2025 wollen wir die Klimaneutralität unseres Gesamtgeschäfts erreichen. Dazu haben wir unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet und 2021 weiter vorangetrieben. Ende 2021 wurde unsere gesamte OOH-Infrastruktur bereits zu 80 Prozent mit Ökostrom betrieben. Ziel ist es, diesen Anteil weiter auszubauen. Die Umstellung auf Ökostrom wird flankiert durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen bei unseren Werbeträgern und der Optimierung unseres Materialeinsatzes. Schon heute spielen wir für unsere Kunden Werbung klimaneutral aus. Nicht vermeidbare Treibhausgasemissionen kompensieren wir über die Unterstützung eines zertifizierten Klimaschutzprojektes.</li> <li>• Über diese und andere Maßnahmen berichten wir ausführlich in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, den wir seit dem Geschäftsjahr 2020 veröffentlichen.</li> </ul>
<p>Sozialbelange</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialbelange und damit verbundene Themen stehen aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Fokus dieses Berichts.</li> <li>• Dem Aspekt wird allerdings Rechnung getragen durch die Themen <b>IT-Sicherheit &amp; Datenschutz</b>, die als Querschnittsthemen die Aspekte Governance und Sozialbelange in gleicher Weise betreffen.</li> </ul>
<p>Menschenrechte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschenrechte und damit verbundene Themen stehen aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Fokus dieses Berichts.</li> <li>• Dem Aspekt wird dennoch Rechnung getragen durch die Themen <b>Arbeitsbedingungen, Vielfalt &amp; Gleichstellung</b> sowie <b>Arbeitssicherheit &amp; Gesundheitsschutz</b>, die menschenrechtliche Fragen im Kontext der Mitarbeitenden behandeln.</li> </ul>

Gegenüber dem Bericht des Vorjahres wurde damit IT-Sicherheit als neues Thema aufgenommen. Trotz einer nur mittleren Bewertung in diesem Jahr haben wir aus Gründen der Transparenz und Kontinuität entschieden, weiterhin zu unseren Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption & Bestechung zu berichten. Dieser Aspekt wird zusammen mit den Themen IT-Sicherheit & Datenschutz im Rahmen unseres Governance, Risk & Compliance-Systems eingeordnet, um ein ganzheitliches Bild darzustellen und Interdependenzen zu verdeutlichen.

Eine vertiefte Darstellung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance findet sich in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Der aktuelle Bericht kann unter <https://www.stroeer.de/nachhaltigkeit> abgerufen werden.

### Offenlegung nach EU Taxonomie-Verordnung

Die Ströer SE & Co. KGaA fällt für das Geschäftsjahr 2021 erstmals unter die neuen Offenlegungspflichten nach der EU Taxonomie-Verordnung 2020/852. Deswegen wurde in 2021 ein Evaluationsprozess etabliert, der künftig jährlich für den Ströer Konzern durchgeführt wird. Dieser beinhaltet im ersten Schritt einen Abgleich der Geschäftsaktivitäten des Ströer Konzerns mit den Branchen und Wirtschaftsaktivitäten im Regelungsbereich der EU Taxonomie. Dazu werden insbesondere die korrespondierenden NACE-Codes sowie Definitionen und Erläuterungen seitens der EU betrachtet und gemeinsam mit allen relevanten Geschäftsfeldern diskutiert. Geschäftsaktivitäten von Ströer, die in den Regelungsbereich der EU Taxonomie fallen und daher relevant sind, werden im nächsten Schritt hinsichtlich ihrer Konformität mit den EU-Anforderungen evaluiert. Für taxonomie-konforme Geschäftsaktivitäten werden dann der Anteil am Umsatz, CapEx und OpEx erhoben. Für alle anderen Geschäftsaktivitäten erfolgt eine Nullmeldung.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr ergab der Evaluationsprozess, dass der Ströer Konzern derzeit nicht in den Regelungsbereich der EU Taxonomie fällt. Sowohl die der EU Taxonomie zugrunde liegenden NACE-Codes als auch die Beschreibungen der taxonomie-relevanten Geschäftsaktivitäten entsprechen nicht den Geschäftsfeldern des Ströer Konzerns. Eine weiterführende Prüfung der Taxonomie-Konformität ist vor diesem Hintergrund nicht erfolgt. Entsprechend werden keine taxonomie-relevanten und -konformen Umsätze, Betriebs- und Investitionskosten sowie keine vertiefende Aufschlüsselung entlang der Konformitäts-Kriterien der EU ausgewiesen.

Klassifizierung Geschäftsaktivität Ströer SE & Co. KGaA, Geschäftsjahr 2021	Umsatz in Mio. €	Anteil am Umsatz in %
<b>Taxonomie-relevante Geschäftsaktivität</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Taxonomie-konforme Geschäftsaktivität	0	0
Nicht taxonomie-konforme Geschäftsaktivität	0	0
<b>Nicht taxonomie-relevante Geschäftsaktivität</b>	<b>1.627</b>	<b>100</b>

Die Ergebnisse spiegeln wider, dass der Ströer Konzern und seine Segmente in Branchen aktiv sind, die vergleichsweise geringe Treibhausgas-Emissionen aufweisen. Das deckt sich mit den Erkenntnissen aus dem Prozess nach CSR-RUG, aufgrund derer Umweltbelange nicht im Rahmen dieses Berichts vertieft werden. Gleichwohl hat sich der Ströer Konzern wegen der hohen gesellschaftlichen Bedeutung des Themenfeldes dazu entschieden, den Klimaschutz als einen Schwerpunkt seiner Nachhaltigkeitsstrategie festzulegen. Bis 2025 soll die Klimaneutralität des Gesamtgeschäfts erreicht werden, zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energie- und Ressourceneffizienz. Damit wollen wir unseren Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele leisten.



## Arbeitnehmerbelange

### Grundlagen

Engagierte, verlässliche und kompetente Mitarbeitende sind die Grundlage für die Innovationsfähigkeit und die Wertsteigerung im Ströer Konzern. Bei uns können sich Mitarbeitende als Individuen einbringen und auf diese Weise mit Leidenschaft, Leistungsbereitschaft, Verantwortung und Respekt zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen.

Der Ströer Konzern möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die Mitarbeitenden identifizieren und für den sie mit Freude tätig sind. Entsprechend großen Wert legen wir auf die Arbeitgeberattraktivität, unter anderem durch eine nachhaltige Personalpolitik und flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch durch Zusatzleistungen, wie z.B. das Leasing von Diensträdern (Jobbike), Betriebskindergarten und Firmenkantine in der Ströer-Zentrale.

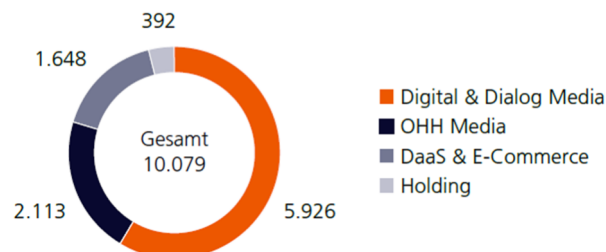
Die Bedeutung der Arbeitnehmerbelange spiegelt sich auch in der organisatorischen Verankerung des Personalbereichs wider. Die Personaldirektorin berichtet unmittelbar und regelmäßig an den Vorstand des Unternehmens. Zudem ist sie Mitglied des Executive Committee, dem zweithöchsten Führungsgremium der Ströer Gruppe.

### *Mitarbeitendensituation*

Der Ströer Konzern beschäftigte zum Jahresende 2021 10.079 (Vj: 10.003) Mitarbeitende in Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der marginale Zuwachs resultiert aus organischem Wachstum.

### Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Stichtag 31.12.2021



Zum Jahresende sind insgesamt 1.590 Mitarbeitende bei ausländischen Konzerngesellschaften angestellt. Dies stellt einen relativen Anteil von 16 Prozent dar. Aus

Wirtschaftlichkeitsgründen sowie aufgrund etwaiger unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen wurden die nachfolgenden Konzepte und Maßnahmen bislang nur in den deutschen Konzerngesellschaften flächendeckend ausgerollt.

#### *Unser Ansatz*

Mitarbeitendenbindung, Zufriedenheit, Gesundheit sowie die Förderung und Selbstverständlichkeit der Vielfalt im Unternehmen sind zentrale Bausteine unserer Personalpolitik. Für das Engagement und die Freude, in Themen hineinspringen zu dürfen, steht auch die Arbeitgebermarke JUMP!. Diese wird sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb des Konzerns genutzt. Eine kontinuierliche interne Kommunikation ist selbstverständlich und ermöglicht ebenfalls Dialog und Kommentierungen.

Vor diesem Hintergrund haben wir im Berichtsjahr weitere Maßnahmen angestoßen, um unsere Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhalten.

#### **Arbeitsbedingungen**

Moderne Arbeitsbedingungen sind zentral für eine nachhaltige Mitarbeitendenbindung. Ströer bietet seinen Mitarbeitenden bedarfsgerechte Möglichkeiten, die Arbeitszeit an ihre individuelle Lebenssituation anzupassen. Hierzu gibt es sowohl betriebliche als auch individuelle Regelungen. Dabei implementieren wir gezielt moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt. Dazu zählen neben Vertrauensarbeitszeit insbesondere Angebote wie individuelle Teilzeitregelungen oder hybride Arbeitsformen, die wir Flex Work nennen (Arbeiten an einem anderen Ort). In mehreren Gesellschaften wurde Flex Work bereits erfolgreich eingeführt. Im Jahr 2021 waren konzernweit insgesamt 2.921 Mitarbeitende – das entspricht einem Anteil von 29 Prozent – in Teilzeit beschäftigt.

Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden durch unser Konzept „Urlaub+“ die Möglichkeit, ihr Urlaubskontingent um bis zu 20 Tage unbezahlten Urlaub zu erhöhen. Ziel ist es auch hier, eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Attraktive Arbeitsbedingungen sind dabei eng mit einer zielgerichteten Mitarbeitendenkommunikation verbunden. Das gilt insbesondere angesichts des Wachstums des Ströer Konzerns und der Diversifikation unserer Geschäftstätigkeiten. Um unseren

Mitarbeitenden aktuelle Entwicklungen und die Strategien der Ströer Gruppe zu kommunizieren, haben wir vielfältige Foren geschaffen.

Bei dem vierteljährlich stattfindenden Townhall-Meeting informiert der Vorstand die Mitarbeitenden über die Geschäftsentwicklung des abgelaufenen Quartals, über aktuelle Themen und Schwerpunkte innerhalb der Ströer Gruppe und beantwortet aufkommende Fragen der Mitarbeitenden. Die Teilnahme an diesen Townhall-Meetings wird web-basiert auch den Mitarbeitenden ermöglicht, die nicht in der Konzernzentrale tätig sind.

Im Intranet werden regelmäßig Interviews mit Führungskräften aus den verschiedenen Unternehmensbereichen veröffentlicht, um die Mitarbeitenden über deren Tätigkeiten und Schwerpunkte sowie aktuelle Themen zu informieren.

Aufgrund der Mitarbeitendenzuwächse der vergangenen Jahre und der Verteilung auf viele Standorte in Deutschland hat der Ströer Konzern einen zentralen digitalen Informationspunkt für jeden Mitarbeitenden geschaffen. Mittels einer App und via Webseite werden sämtliche Informationen, Nachrichten und Pressemitteilungen, die die Ströer Gruppe oder unser Branchenumfeld betreffen, gesammelt dargestellt. Bei diesen Informationen handelt es sich beispielsweise um Pressemitteilungen über aktuelle Kundenprojekte, die entsprechenden Zeitungsberichte hierzu oder um aktuelle Berichte aus dem Intranet. Damit stehen allen Mitarbeitenden umfangreiche Informationen über das Unternehmen und aktuelle Themen in Echtzeit zur Verfügung.

### **Ausbildung & Mitarbeitendenentwicklung**

Wir sehen die Ausbildung junger Menschen als Wahrnehmung unserer Verantwortung in der Gesellschaft und bieten mehrere Möglichkeiten der Nachwuchsentwicklung. Der Ströer Konzern bildet bundesweit insgesamt 154 Nachwuchskräfte aus (Stand: 31.12.2021). Neben der klassischen Berufsausbildung wurde auch das Ströer-Programm für duale Studienplätze ausgebaut. Neben dem Bachelor-Studium bieten wir dabei seit 2018 auch ein Master-Programm an. Ziel ist es, die Nachwuchskräfte mit einem umfassenden Training-on-the-Job zu betreuen und die Ausbildungs- und Übernahmequoten stabil auf hohem Niveau zu halten.

Ströer bietet auch seinen Mitarbeitenden Perspektiven, ihre beruflichen Ziele innerhalb der Ströer Gruppe zu erreichen. Im 2019 begonnenen konzernweiten Programm

„JUMP’n’grow!“ bewerben sich Mitarbeitende für ein üblicherweise zwölfmonatiges Talentprogramm. Sie werden durch das Executive Committee ausgewählt und gezielt gefördert. Das Programm beinhaltet Trainings sowie Workshops und wird durch individuelles Mentoring aus den oberen Führungsebenen unterstützt. Aufgrund der Pandemie wurden einige Teile dieses Programms in 2021 digital fortgeführt. Zusätzlich wurden digitale Trainingsinhalte zum Selbstlernen angeboten und regelmäßige Buchbesprechungen etabliert, um die Vor-Ort Workshops auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

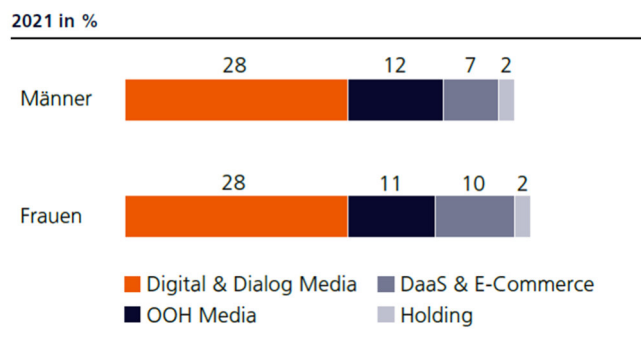
Für die weitere Unterstützung von Führungskräften wurde im Berichtsjahr auch das Programm „JUMP up“ fortgeführt. Das Programm besteht aus verschiedenen Bausteinen, in denen als Trainer qualifizierte HR-Mitarbeitende auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasste Inhalte erarbeiten und das Angebot deutschlandweit für alle Niederlassungen ausrollen. In 2021 wurden hier digitale Workshops zum Thema „Digital Leadership“ durchgeführt. Für Führungskräfte wurden die Bausteine insbesondere zu Kompetenzen wie Lead over Distance, Authentizität, moderne Führung, Wertschätzung & Kommunikation sowie Delegation in vielen Trainings durchgeführt und noch weiter ausgerollt. Das Angebot digitalen Arbeitens (z.B. Meet over Distance) wurde für alle Mitarbeitendengruppen angeboten und erfreute sich einer großen Nachfrage. Weitere Bausteine sind aktuell bereits bis in das Jahr 2022 geplant. Desweiteren haben wir unser Ausbildungs- und Mitarbeitendenentwicklungsprogramm mit der interaktiven Learning-Plattform „JUMP’n’tain!“ weiter ausgebaut. Auf dieser digitalen Plattform werden bestehendes Wissen und Weiterentwicklungsangebote zentral gesammelt. Sie sind für die Mitarbeitenden jederzeit abrufbar. Durch neue Technologien, wie zum Beispiel virtuelle Klassenzimmer, können Lerninhalte zudem ortsunabhängig angeboten werden. Dadurch wird auch den dezentral ansässigen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, vermehrt Weiterentwicklungen und Trainings zu absolvieren, sich dazu auf Online-Live-Kurse zu buchen und damit ihr Wissen zu erweitern.

## Vielfalt & Gleichstellung

Wir setzen auf Ausgewogenheit und Vielfalt in der Belegschaft („Diversity“). Getreu dem Motto „We hire for attitude“ zählt Begeisterungsfähigkeit und der Wille, etwas erreichen zu wollen, oft mehr als formelle Qualifikation. In der Ströer Gruppe arbeiten Menschen aus über 60 Nationen, mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung, Menschen mit vielfältiger sexueller Orientierung und in allen Altersgruppen. Vielfalt ist eine Quelle für Ideen und der Baustein für das nachhaltige Wachstum unseres Unternehmens; und nicht zuletzt ist Vielfalt auch ein Spiegelbild unserer Kunden und der Gesellschaft. 2021 war es daher schlüssig, die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen, eine der größten Initiativen in Deutschland zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt. Mit der Unterzeichnung verpflichten wir uns selbst öffentlich dazu, ein vielfältiges Arbeitsumfeld bei Ströer zu fördern und über unsere Fortschritte zu berichten. Zusätzlich haben wir 2021 den deutschen Diversity-Day genutzt, um auf unseren digitalen Screens auf das Thema aufmerksam zu machen und mit unseren Mitarbeitenden spannende Diskussionen zu führen, Vorbehalte auszuräumen und für Sprache sowie Haltung zu sensibilisieren.

Im Jahr 2021 hat Ströer nahezu gleichviele Frauen wie Männer beschäftigt. Zum Jahresende waren zu 51 Prozent Frauen und zu 49 Prozent Männer in der Ströer Gruppe beschäftigt (2020: 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer). Die ausgewogene Geschlechterverteilung ist auch das Resultat unserer attraktiven Arbeitszeitmodelle, die bspw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

### Geschlechterverteilung der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen



Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. Vierzehn große Kölner

Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein Cross-Mentoring-Programm in die Zukunft von weiblichen Führungskräften investiert. Ebenfalls beteiligt sich Ströer an der Initiative „Women into Leadership“ (IWIL), die sich ebenfalls für die Vernetzung und den Austausch zwischen Frauen in Führungspositionen einsetzt.

Auch mit unserem eigenen Programm für zukünftige Führungskräfte („JUMP’n’grow!“) fördern wir gezielt das Thema Frauen in Führungspositionen.

Zudem verweisen wir auf die Festlegungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in unserer jährlichen Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB. Diese haben der Vorstand der Ströer Management SE, Düsseldorf, welche der persönlich haftende Gesellschafter der Ströer SE & Co. KGaA ist, und der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA im März 2022 abgegeben. Die Erklärung zur Unternehmensführung wurde den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft <https://ir.stroeer.com/de> unter der Rubrik „Corporate Governance“ dauerhaft zugänglich gemacht.

### **Arbeitssicherheit & Gesundheit**

Zum gesundheitlichen Schutz im Rahmen der weltweiten Pandemie SARS-CoV2 in 2021 konnte der Ströer Konzern den Mitarbeitenden wie im Vorjahr die Möglichkeit geben, flexibel und individuell auf die Herausforderungen der Pandemie zu reagieren. Drei wesentliche Bestandteile waren dabei feste Hygiene- und Verhaltens-Regeln, die Nutzung von Flex Work und die Möglichkeiten, die sich durch die Ausweitung von digitalen Arbeitsweisen wie etwa über Microsoft Teams ergaben. Unsere Regelungen konnten wir so je nach Infektionsgeschehen und gesetzlichen Bestimmungen anpassen, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen und zugleich ein notwendiges Maß an Präsenz sicherzustellen. Dazu gehörten u.a. auch kostenlose Schnelltests zur Selbstanwendung, die wir an den Standorten zur Verfügung gestellt haben. Im Dezember 2021 beteiligten wir uns als Konzern zudem an der bundesweiten Booster-Kampagne. Insgesamt konnten wir am Standort Köln zusätzlich 95 Booster-Impfungen durchführen.

Die Mitarbeitendenbefragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung und Belastung (intern „Healthy Workplace“ genannt), die gemeinsam mit der Tochter Statista entwickelt wurde, wurde in 2021 erfolgreich flächendeckend ausgerollt. Eine Ableitung von Maßnahmen wurde bereits begonnen und wird 2022 weiterhin umgesetzt.

Darüber hinaus unterliegt der Ströer Konzern den Regelungen des deutschen Arbeitsschutzgesetzes. Wir treffen erforderliche Maßnahmen, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei der Arbeit sicherzustellen. Wir setzen dabei auf unterschiedliche Bausteine, wie etwa Unterweisungen, Erste-Hilfe-Ausstattung bzw. die Ausbildung von Ersthelfern oder eine flächendeckende betriebsärztliche Versorgung. Als freiwillige soziale Leistungen bieten wir unseren Mitarbeitenden zudem weitere Angebote. So veranstalten wir z.B. Gesundheitstage oder bieten am Standort Köln Termine für Physiotherapie an.

## Governance

### Grundlagen

Good Corporate Governance ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und wesentlicher Bestandteil unseres täglichen Handelns. Um der Bedeutung des Themas Rechnung zu tragen, sind die Bereiche Compliance, Risikomanagement, internes Kontrollsystem, internes Audit, Datenschutz und IT-Sicherheit innerhalb der Ströer Gruppe seit 2021 in einem ganzheitlichen Governance, Risk & Compliance-System gebündelt (kurz: GRC-System). Entsprechend betrachten wir auch die als wesentlich identifizierten Themen IT-Sicherheit & Datenschutz sowie die Bekämpfung von Korruption & Bestechung als Gesamtkomplex.

Durch diesen ganzheitlichen und integrierten Ansatz ist es uns möglich, Synergien innerhalb der Governance-Bereiche zu entwickeln, Interdependenzen frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf steuernd einzugreifen. Zu diesem Zweck stimmen wir Strategien, Prozesse, Menschen und Technologie mit Blick auf Effizienz und Effektivität eng ab. Ziel unseres integrierten Ansatzes ist es nicht nur unserer gesetzlichen Verpflichtung, ein angemessenes und wirksames Governance, Risk & Compliance Management System zu implementieren, nachzukommen. Wir wollen auch diese wichtigen Themen in die Arbeitsabläufe und den Alltag unserer Mitarbeitenden fest integrieren.

Der in der Ströer SE & Co. KGaA etablierte Zentralbereich Governance, Risk & Compliance wird dabei durch eine dezentrale Organisation in allen wesentlichen Geschäftsbereichen unterstützt. So stellen wir sicher, dass geschäftsfeldspezifische Risiken und Gegebenheiten angemessen berücksichtigt werden.

Unsere übergreifenden Corporate GRC Principles gelten für alle Mehrheitsbeteiligungen des Konzerns und schaffen organisatorische Mindeststandards und einen einheitlichen Rahmen für die Implementierung, Umsetzung, Überwachung und Berichterstattung des GRC-Systems. Zudem stellen sie eine klare Zuordnung und Abgrenzung von Verantwortlichkeiten sicher. Innerhalb der sechs im GRC-System eingebundenen Bereiche gelten wiederum gesonderte Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Strukturen, um die jeweiligen bereichsspezifischen Anforderungen und Risiken zu berücksichtigen.



## IT-Sicherheit

Datensicherheit und Vertraulichkeitsschutz sind wichtige Bestandteile unserer Geschäftspolitik. Neben dem Vertrauen von Kunden und Mitarbeitenden in eine verantwortungsvolle und gesetzeskonforme Datennutzung der Ströer Gruppe, ist auch der technische Schutz der Investitions- und Vermögenswerte vor Cyberangriffen oberstes Ziel der IT-Sicherheit. Dies gilt umso mehr in einem Umfeld, in dem der Professionalisierungsgrad der Cyberkriminalität und damit das Risiko von Cyberangriffen auf Unternehmen stetig zunimmt.

Vor diesem Hintergrund sind Authentizität, Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit als übergreifende IT-Schutzziele festgelegt. Die Priorität liegt hierbei auf dem Schutz der Top-Assets der Ströer Gruppe. Um diese Schutzziele zu erreichen und den Entwicklungen im Umfeld Rechnung zu tragen, haben wir seit 2020 unser bestehendes IT-Sicherheitsleitsystem gezielt weiterentwickelt und setzen für unsere Gesamtorganisation klare Leitplanken für die Arbeit. Dazu sind für unterschiedliche Anwendungsebenen Richtlinien definiert. Für alle Gesellschaften der Ströer-Gruppe gelten dabei die IT-Sicherheitspolicy sowie die IT-Sicherheitsrichtlinie. Diese definieren im Detail Anforderungen, die die Gesellschaften der Ströer-Gruppe mit ihrer individuellen IT-Sicherheitsorganisation und den darin vorgesehenen Maßnahmen mindestens erreichen müssen. Zusätzlich zu diesen Definitionen werden die Politiken bei Bedarf für die einzelnen Gesellschaften der Ströer Gruppe konkretisiert. Für Mitarbeitende wurde ergänzend ein Leitfaden für eine ordnungsgemäße und verantwortungsvolle Nutzung der IT-Systeme und -Daten formuliert.

In 2021 haben wir auf dieser Basis Prozesse, Organisation & Verantwortlichkeiten im Bereich der IT-Sicherheit weiterentwickelt. Dies betrifft einerseits Sicherheitsmaßnahmen im operativen Betrieb, andererseits den Roll-Out des gruppenweiten Cybersecurity-Programms und die Umsetzung der damit verbundenen Richtlinien, die von definierten Information Security Officers in allen Einheiten voran getrieben wird.

So wurden Rollenprofile für Risikomanagementprozesse etabliert, um den Anforderungen der Informationssicherheitsrichtlinien gerecht zu werden. Es gibt nun definierte Funktionen, die aus Geschäfts- und IT-Perspektive die Risiken eines (Software)-Assets bewerten. Außerdem wurde 2021 für alle Mitarbeitenden eine weiterführende Schulung zur Cybersecurity eingeführt. Diese ergänzt eine bereits bestehende verpflichtende Basis-Schulung.

Wichtig für den Ausbau der Cybersecurity ist auch, Schwachstellen in Systemen und Prozessen zu identifizieren und Lösungen für deren Behebung zu finden. Wir haben deshalb 2021 konzernweite Schwachstellenscans durchgeführt und werden jetzt entsprechende Maßnahmen einleiten. Außerdem haben wir das Informationsmanagementsystem-Modul (ISMS) des Softwareanbieters OneTrust eingeführt und konfiguriert, sodass wir einen konzernweiten Überblick über alle Software-Assets haben. Zudem können alle künftigen Cyber-Risikobewertungen darin stattfinden.

Zusätzlich haben wir in 2021 einen Prozess finalisiert, um Cybervorfälle zu melden und schnell darauf reagieren zu können. Die Vorfallsreaktionsprozesse werden ebenfalls kontinuierlich weiterentwickelt und es werden sogenannte „Reaktionsteams“, die sich intensiv mit den Vorfällen beschäftigen, zusammengestellt. Das findet in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Governance, Risk & Compliance statt.

Über diese und weitere Maßnahmen, die wir in 2021 erfolgreich umsetzen konnten, schaffen wir ein hohes Sicherheitsniveau und etablieren schlagkräftige und einheitliche Strukturen für die IT-Sicherheit.

## **Datenschutz**

Datenschutz schützt das Recht auf Privatsphäre unserer Kunden, Geschäftspartner und Beschäftigten. Unser Ziel ist es, diese Privatsphäre zu respektieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit von personenbezogenen Daten zu gewährleisten und sie vor Missbrauch zu schützen.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stellt klar, dass geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden müssen, um „ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau“ im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten. Keine Organisation kann sich dabei datenschutzkonform ohne entsprechende Prozesse im Bereich der IT-Sicherheit aufstellen. Deswegen ist eine enge Zusammenarbeit der beiden Bereiche notwendig, wie wir sie in unserer gesamten GRC-Organisation leben.

Die datenschutzrechtliche Compliance ist von der Qualität der vorhandenen IT direkt abhängig: Datenschutz und Datensicherheit gehen Hand in Hand. Die datenschutzkonforme Weiterentwicklung von IT-Systemen bedeutet häufig auch die Produktivität von Unternehmen zu steigern, insbesondere dann, wenn die Geschäftstätigkeit datengetrieben ist. Diese unterstützenden Effekte eines mitwirkenden Datenschutzes wollen wir nutzen. Wir handeln deshalb nicht nach regulativem Zwang, sondern im ureigensten Interesse sich professionell aufzustellen.

Klar ist: Beim Datenschutz handelt es sich auch und insbesondere um die Daten unserer Kunden. Ein hoher Schutz und eine Normierung im Umgang mit personenbezogenen Daten ist daher von essenzieller Bedeutung für das Verhältnis zu unseren Kunden. Dies gilt im gleichen Maße für unserer Mitarbeitenden und alle anderen, die uns ihre personenbezogenen Daten anvertrauen.

Insbesondere wurde im Jahr 2021 durch den Konzerndatenschutz als Teil der wachsenden Datenschutzorganisation innerhalb der Ströer-Gruppe die Abbildung datenverarbeitender Prozesse in einem zentralen Datenschutzmanagementsystem vorangetrieben. Mit dessen Hilfe erfüllen wir nicht nur datenschutzrechtliche Vorgaben, sondern stellen auch die eigenen Prozesse insgesamt wesentlich zuverlässiger und effizienter auf.

Im Jahr 2021 wurden neun Fälle begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden bei den Gesellschaften der Ströer-Gruppe in Deutschland ermittelt; davon waren neun Beschwerden von externen Parteien und null von Aufsichtsbehörden. Zudem wurde ein gemäß DSGVO meldepflichtiger Fall von Datendiebstahl oder Datenverlust ermittelt.

### **Compliance (insbesondere Bekämpfung von Korruption & Bestechung)**

Die Ströer Gruppe ist mit ihren unterschiedlichen Geschäftseinheiten vielfältigen Einflussfaktoren ausgesetzt. Diese sind Grundlage für unser nachhaltiges und profitables Wachstum, bringen aber zugleich auch heterogene Risiken mit sich. In einer stark vertriebsorientierten Organisation wie der Ströer Gruppe bestehen dabei generell auch Compliance-Risiken, z.B. im Bereich Korruption & Bestechung. Die Unternehmensleitung unterstützt durch das vom Vorstand etablierte Ströer Compliance-Management-System (CMS) ihre Mitarbeitenden kontinuierlich dabei, die für sie relevanten gesetzlichen Vorschriften zu kennen und einzuhalten.

Das Ströer-CMS beinhaltet die Komponenten Prävention, Erkennen und Handeln, wobei ein klarer Fokus auf der Prävention und damit der Vermeidung von Compliance-Verstößen liegt. Dies geschieht insbesondere durch entsprechende Sensibilisierung und Befähigung der Mitarbeitenden in allen Compliance-relevanten Themenbereichen.

Compliance ist für den Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters, der Ströer Management SE (Düsseldorf) und den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA, von zentraler Bedeutung. Compliance beinhaltet die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen sowie unternehmensinterner Richtlinien. Hierzu zählt insbesondere auch die Bekämpfung von Korruption & Bestechung.

Dabei stehen Korruption & Bestechung nicht nur im Widerspruch zu sämtlichen nationalen und internationalen gesetzlichen Regelungen, sondern Ströer verurteilt auch ausdrücklich solche Handlungen, sowohl in Bezug auf Amtsträger als auch im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden.

Zur Sicherstellung von Compliance hat Ströer mit dem Ströer Verhaltenskodex („Code of Conduct“) konzernweite Verhaltensgrundsätze eingeführt, die den Konzern und seine Mitarbeitenden zur Einhaltung von gesetzlichen Normen und internen Richtlinien verpflichten.

### *Code of Conduct*

Verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Handeln ist elementarer Bestandteil unserer Geschäftspraxis und unserer Unternehmensphilosophie. Der Code of Conduct stellt hierfür konzernweit für alle Mitarbeitenden eine verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und integrires Verhalten sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in Bezug auf Geschäftspartner und Kunden dar. Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte Ströer-Gruppe inklusive des Vorstands.

Der Code of Conduct soll dabei helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Er enthält zudem Informationen darüber, welche Meldekanäle Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, um mögliches Fehlverhalten zu melden. Der Ströer Code of Conduct wird regelmäßig den sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt. Mit der letzten Aktualisierung des Code of Conduct wurde zudem ein Schulungskonzept implementiert.

### *Compliance-Struktur*

Der Leiter des Bereichs GRC ist durch den Vorstand der Ströer SE & Co. KGaA als Chief Compliance Officer eingesetzt. Er wird im Rahmen der dezentralen Struktur durch weitere Compliance-Officer innerhalb der relevanten Geschäftsbereiche unterstützt. Der Chief Compliance Officer berichtet fortlaufend direkt an den Finanzvorstand der Ströer-Gruppe sowie in regelmäßigen Abständen an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates.

Desweiteren steuert er die Umsetzung des Ströer Compliance-Management-Systems und arbeitet an dessen stetiger Aktualisierung und Anpassung, unter anderem auf der Basis durchgeführter Compliance-Risikoanalysen. Er überwacht die Einhaltung der Compliance-relevanten Prozesse innerhalb der Ströer-Gruppe, zudem unterstützt und berät er Mitarbeitende sowie den Vorstand zu Compliance-Themen. Der Chief Compliance Officer ist darüberhinaus für die rechtliche Beurteilung eingehender Compliance-Meldungen verantwortlich und koordiniert die Aufklärung.

Die Interne Revision unterstützt die Compliance-Funktion hierbei durch ihre vom Vorstand oder Aufsichtsrat beauftragten Prüfungen. Diese Prüfungen decken die Effektivität des internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems ab. Die Ergebnisse der Prüfungen werden dokumentiert sowie zugehörige Maßnahmenpläne erarbeitet. Die

Dokumentation der Prüfungen werden dem Chief Compliance Officer, dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA regelmäßig zur Verfügung gestellt.

#### *Compliance-Meldestelle*

Jeder Verstoß gegen geltendes Recht kann sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden schwerwiegende Folgen haben. Daher ermutigt Ströer alle Mitarbeitenden und auch Dritte, Bedenken offen anzusprechen und mögliches Fehlverhalten schnellstmöglich an die Compliance-Organisation zu melden. Unseren Mitarbeitenden und auch externen Dritten wie z.B. Geschäftspartnern oder Kunden steht aktuell eine Compliance-Meldestelle in Form einer E-Mail-Adresse zur Verfügung. An diese können mögliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder andere gesetzliche Regelungen geschützt gemeldet werden. Die Posteingänge dieser E-Mail-Adresse werden vom Chief Compliance Officer verwaltet und vertraulich behandelt. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand den Chief Compliance Officer zu besonderer Vertraulichkeit, auch gegenüber dem Vorstand selbst, verpflichtet. Zudem besteht die Möglichkeit, mögliches Fehlverhalten persönlich oder telefonisch zu melden. Mithilfe dieser Meldewege möchten wir alle Mitarbeitenden sowie Dritte dazu ermutigen, relevante Verstöße ohne eine mögliche Benachteiligung zu melden und so eine offene Compliance-Kultur innerhalb unserer Organisation schaffen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung innerhalb der Ströer-Gruppe identifiziert.

Es ist geplant, alle Elemente des Hinweisgebersystems im Jahr 2022 weiterzuentwickeln und auszubauen.

#### *Compliance Schulungskonzept*

Anfang 2020 hat der Ströer Konzern eine für alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulung „Compliance - Allgemein und in der Ströer Gruppe“ als Online-Schulung erstellt und konzernweit ausgerollt. Diese Schulung beinhaltet zum einen allgemeine Erläuterungen zum Thema Compliance und stellt zum anderen die Umsetzung von Compliance in der Ströer Gruppe dar. Dadurch soll das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die unmittelbare Anwendung des Compliance-Systems auf den Arbeitsalltag gestärkt werden – insbesondere

das Bewusstsein, Compliance-relevante Vorkommnisse dem Compliance-Bereich zu melden.

Bisher haben 4.082 Mitarbeitende in risiko-relevanten Bereichen an der Schulung erfolgreich teilgenommen. Spezifische Schulungen zu weiteren Compliance-Themen für Mitarbeitende in risikobehafteten Bereichen befinden sich in Planung.



## Kontakt und Impressum

### Kontakt

#### Ströer SE & Co. KGaA

Christoph Löhcke  
Investor Relations  
Ströer-Allee 1 . 50999 Cologne  
Telefon: +49 (0)2236 9645 356  
Fax: +49 (0)2236 9645 6356  
Email: cloehrke@stroeer.de

#### Ströer SE & Co. KGaA

David Haag  
Nachhaltigkeitsmanagement  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-167  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-6167  
E-Mail: dhaag@stroeer.de

### Pressekontakt

#### Ströer SE & Co. KGaA

Marc Sausen  
Director Corporate Communications  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-246  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-6246  
E-Mail: presse@stroeer.de / msausen@stroeer.de

### Impressum

#### Herausgeber

Ströer SE & Co. KGaA  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-0  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-299  
E-Mail: info@stroeer.de

Amtsgericht Köln  
HRB 86922  
USt.-Id.-Nr.: DE811763883

Dieser Nichtfinanzielle Konzernbericht wurde am 30. März 2022 veröffentlicht. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Unterschieden ist die deutsche Fassung verbindlich.