

Nichtfinanzieller Konzernbericht

STRÖER SE & CO. KGAA, KÖLN 31.12.2022

GRUNDLAGEN DES STRÖER KONZERNS	2
HINTERGRUND DES NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS	4
EU TAXONOMIE: BERICHT 2022	8
HINTERGRUND	8
ENTWICKLUNG 2022	8
UMSETZUNG BEI STRÖER	9
QUANTITATIVE ANGABEN 2022 UND METHODISCHE ERLÄUTERUNG	11
AUSBlick	16
ARBEITNEHMERBELANGE	17
STRATEGISCHE GRUNDLAGEN	17
ARBEITSBEDINGUNGEN	18
AUSBILDUNG & MITARBEITERENTWICKLUNG	19
VIELFALT & GLEICHSTELLUNG	22
ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEIT	25
GOVERNANCE	27
GRUNDLAGEN	27
INFORMATIONSSICHERHEIT	29
DATENSCHUTZ	32
COMPLIANCE (INSBESONDERE BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION & BESTECHUNG)	35
KONTAKT UND IMPRESSUM	38

STRÖER

Grundlagen des Ströer Konzerns

Die Ströer SE & Co. KGaA (im Folgenden auch „Ströer Konzern“ bzw. „Ströer Gruppe“), ein börsennotiertes deutsches Unternehmen mit Sitz in Köln, ist einer der führenden Anbieter von Außen- und Online-Werbeflächen in Deutschland und von allen Facetten des Dialog-Marketings. Darüber hinaus betreibt Ströer Daten-Service-Dienste (Data as a Service (DaaS) unter der Marke Statista) und E-Commerce im Bereich Kosmetik (unter der Marke AsamBeauty).

Kerngeschäft von Ströer ist Außenwerbung. Im Segment Out-of-Home Media (OOH) werden alle Formen von Außenwerbung einschließlich digitaler Außenwerbung (DOOH) zusammengefasst. Im Bereich OOH unterhält Ströer rund 300.000 Medienträger in Europa, vorwiegend in Deutschland. Zur Dienstleistung gehören sowohl klassische Formate mit Plakaten oder mit Werbetafeln und Lichtprojektoren als auch digitale Formate mit LED/LCD-Bildschirmen. Alle Werbeflächen, die mindestens zwei m² groß und digital betrieben sind, bezeichnet Ströer seit 2021 mit dem Gattungsbegriff „Public Video“. Dabei umfasst das Produktportfolio auch Wartehallen, die zugleich Medienträger und Teil der Infrastruktur des öffentlichen Personennahverkehrs sind. Basis des Außenwerbegeschäfts ist ein diversifiziertes Portfolio an Verträgen mit privaten und öffentlichen Grundstücks- und Gebäudeeigentümern, die Ströer Werberechtskonzessionen für Standorte mit starkem Publikumsverkehr einräumen.

Im Segment Digital & Dialog Media bietet Ströer die Vermarktung von Online-Werbung im Rahmen von eigenen und Drittvermarktungs-Content-Angeboten an. Auf dieser Basis werden skalierbare Produkte von Branding & Storytelling bis hin zu Performance, Native Advertising und Social Media vermarktet. Zu den eigenen Webseiten gehören neben t-online.de oder watson.de auch Special-Interest-Portale wie giga.de, familie.de, desired.de oder kino.de. Die Ströer Digital Media GmbH ist der größte deutsche Digitalvermarkter laut Vermarkter-Ranking der Arbeitsgemeinschaft Online Forschung und zählt damit zu den bedeutendsten Display- und Mobile-Vermarktern im deutschen Werbemarkt.

Weitere Komponenten des Segments Digital & Dialog Media sind die Unternehmen Ströer X sowie die Ranger Gruppe. Ströer X repräsentiert im Konzern das Dialog-Marketing und ist unter anderem einer der großen Anbieter von Call-Center-Kapazitäten in

Deutschland. Die Ranger Gruppe wiederum ist ein Außendienst-Spezialist im Direktvertrieb. Dazu kommen die Marken Statista und AsamBeauty im Segment DaaS & E-Commerce.

Das Unternehmen beschäftigt rund 10.000 Mitarbeiter an rund 100 Standorten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 hat Ströer einen Umsatz in Höhe von 1,77 Milliarden Euro erwirtschaftet. Die Ströer SE & Co. KGaA ist im MDAX der Deutschen Börse notiert. Hinsichtlich detaillierter Ausführungen zum Geschäftsmodell und der Organisationsstruktur verweist Ströer auf die entsprechenden Passagen 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 2023 im Investor-Relations Bereich der Konzern-Homepage veröffentlicht.¹

¹ Abrufbar unter: <https://ir.stroeer.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. Zudem erfüllt der Nichtfinanzielle Bericht die 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 2022. 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 2022 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 Evaluationsprozesses innerhalb des Ströer Konzerns. Mit diesem Vorgehen folgt Ströer 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 Berichtsjahr wurden vor diesem Hintergrund regelmäßig aktuelle Nachhaltigkeitsfaktoren und damit verbundene Chancen und Risiken (Auswirkungen) anhand von internen Risikoanalysen, von Medienrecherchen, von ESG-Ratings, von Berichtsstandards und von Rückmeldungen von internen oder externen Stakeholdern durch das Nachhaltigkeitsmanagement von Ströer erfasst. Dieses Vorgehen dient dazu, einen möglichen Anpassungsbedarf in der bestehenden Themenstrukturierung zu Nachhaltigkeit zu identifizieren. Besteht dieser Bedarf, erfolgt eine Anpassung der Definitionen oder der Vorauswahl von Themen, die für Ströer und den Kontext des Unternehmens relevant sind. Im Berichtsjahr wurden vor diesem Hintergrund keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen.

Die aktuelle Themenliste floss dann in die Wesentlichkeitsanalyse ein, die zur Vorbereitung des Nichtfinanziellen Konzernberichts und des Nachhaltigkeitsberichts der Ströer SE & Co. KGaA dient. Dabei wurden alle relevanten Geschäftsbereiche von Ströer gebeten, sowohl die Auswirkungen der Themen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Geschäftsbereiche als auch den Einfluss des Geschäfts auf Stakeholder und Umwelt zu bewerten („Doppelte Materialität“). Die Ergebnisse dieser Befragung wurden dann im Nachhaltigkeits-Council, dem zentralen Steuerungsgremium von Ströer zum Thema Nachhaltigkeit, vorgestellt und evaluiert.

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 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 2022
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbedingungen • Ausbildung & Mitarbeiterentwicklung • Vielfalt & Gleichstellung • Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
Governance	<ul style="list-style-type: none"> • Informationssicherheit • Datenschutz

	<ul style="list-style-type: none"> • Bekämpfung von Korruption & Bestechung
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Umweltbelange und damit verbundene Themen werden aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Rahmen des vorliegenden Berichts vertieft. • Um Nachhaltigkeit gesamthaft anzugehen, hat Ströer jedoch im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 den Aspekt Umwelt als zentrale Säule aufgenommen und einen Schwerpunkt beim Thema Klimaschutz gesetzt. Damit trägt der Konzern der herausgehobenen gesellschaftlichen Bedeutung des Themas Rechnung. Bis 2025 will Ströer die Klimaneutralität des Gesamtgeschäfts erreichen und hat im Berichtsjahr die Klimastrategie des Konzerns weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet und 2022 weiter vorangetrieben. So konnte Ströer den Anteil von Ökostrom am konzernweiten Energieverbrauch weiter leicht erhöhen. Die digitalen Werbeträger werden bereits konzernweit zu etwa 90 Prozent mit Ökostrom betrieben, in Deutschland sogar zu 100 Prozent. Die Umstellung auf Ökostrom wird flankiert durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen bei den Werbeträgern und die Optimierung des Materialeinsatzes. Schon heute spielt Ströer für seine Kunden Kampagnen klimaneutral aus. Nicht vermeidbare Treibhausgasemissionen werden über die Unterstützung von zertifizierten Klimaschutzprojekten kompensiert. • Über diese und andere Maßnahmen berichtet Ströer ausführlich in seinem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, der seit dem Geschäftsjahr 2020 veröffentlicht wird.
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialbelange und damit verbundene Themen stehen aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Fokus dieses Berichts. • Dem Aspekt wird allerdings Rechnung getragen durch die Themen Informationssicherheit & Datenschutz, die als Querschnittsthemen die Aspekte Governance und Sozialbelange in gleicherweise betreffen.

Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none">• Menschenrechte und damit verbundene Themen stehen aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nicht im Fokus dieses Berichts.• Dem Aspekt wird dennoch Rechnung getragen durch die Themen Arbeitsbedingungen, Vielfalt & Gleichstellung sowie Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz, die menschenrechtliche Fragen im Kontext der Mitarbeiter behandeln.
----------------	--

Trotz einer nur mittleren Bewertung in diesem Jahr hat der Konzern aus Gründen der Transparenz und Kontinuität entschieden, weiterhin zu seinen Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption & Bestechung zu berichten. Dieser Aspekt wird zusammen mit den Themen Informationssicherheit & Datenschutz im Rahmen des Governance, Risk & Compliance-Systems von Ströer eingeordnet, um ein ganzheitliches Bild darzustellen und Interdependenzen zu verdeutlichen.

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

EU Taxonomie: Bericht 2022

Hintergrund

Die EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 ist eine europäische Regulierungsinitiative, die den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und die Umsetzung des Green Deals der EU fördern soll. Zu diesem Zweck klassifiziert die EU-Taxonomie Geschäftsaktivitäten, die in den Regelungsbereich der Verordnung fallen. Diese werden im Detail beschrieben und auf entsprechende NACE-Codes² verwiesen, anhand derer Wirtschaftszweige durch die EU statistisch systematisiert werden. Zusätzlich werden Kriterien formuliert, unter welchen Bedingungen diese Geschäftsaktivitäten als ökologisch nachhaltig zu betrachten sind. Anspruch ist es, in den kommenden Jahren möglichst viele Wirtschaftszweige innerhalb dieser Klassifizierung abzubilden. Weiterhin verpflichtet die Verordnung Unternehmen zur jährlichen Berichterstattung über diese Geschäftsaktivitäten. Für Unternehmen, die von der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 betroffen sind, ergaben sich daraus bereits für das vergangene Berichtsjahr 2021 neue Berichtspflichten zu den taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten. Die Offenlegung war dabei auf die zwei EU-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ beschränkt. Zudem war nicht zwingend gefordert, Angaben zu taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten zu machen. Hintergrund dieser Regelung im Einführungsjahr war zum einen Unternehmen zeitlichen Spielraum zu geben, um Prozesse zur Bestimmung der berichtspflichtigen Inhalte zu etablieren. Zum anderen existierten für die anderen vier EU-Umweltziele „Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen“, „Wandel zur Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung von Verschmutzung“ sowie „Schutz von Ökosystemen und Biodiversität“ keine Kriterien, unter welchen Bedingungen Geschäftsaktivitäten dort als ökologisch nachhaltig gelten.

Entwicklung 2022

Die Entwicklung der EU-Taxonomie war auch im Berichtsjahr 2022 dynamisch. Am 09.03.2022 hat die EU-Kommission einen ergänzenden delegierten Rechtsakt zum Klimaschutz angenommen, der Gas und Kernkraft unter strengen Bedingungen die Aufnahme in die EU-Taxonomie ermöglicht. Dieser ergänzende delegierte Rechtsakt wurde am 15.07.2022 offiziell veröffentlicht und trat zum 01.01.2023 in Kraft. Am 30.03.2022 stellte die „Platform on Sustainable Finance“, die die EU-Kommission bei der

² NACE – Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

Weiterentwicklung der bisherigen Regelwerke berät, zudem erstmals Empfehlungen für die technischen Kriterien der verbleibenden vier EU-Umweltziele vor. Für sie wird ein delegierter Rechtsakt im ersten Halbjahr 2023 erwartet, die daraus resultierenden Berichtspflichten treten dann voraussichtlich für das nächste Geschäftsjahr in Kraft. Als zentrale Informationsplattform wurde 2022 der EU-Compass etabliert, wo die aktuellen Klassifizierungen sowie weitere Hilfestellungen und Erläuterungen online abgebildet sind.

Umsetzung bei Ströer

Zur Bestimmung der taxonomiefähigen Aktivitäten des Ströer Konzerns wurde 2021 erstmals ein Evaluationsprozess durch die Zentralfunktion Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt und gemeinsam mit relevanten Geschäfts- und Zentralbereichen umgesetzt. Dabei wurden die Geschäftsaktivitäten des Ströer Konzerns mit den Branchen und Wirtschaftsaktivitäten im Regelungsbereich der EU-Taxonomie abgeglichen. Dazu wurden insbesondere die korrespondierenden NACE-Codes sowie Definitionen und Erläuterungen seitens der EU betrachtet und gemeinsam mit den relevanten Geschäftsfeldern evaluiert. In gemeinsamer Abstimmung war Ströer in der Folge der Auffassung gefolgt, dass der Konzern nicht in den Regelungsbereich der EU-Taxonomie fällt. Es erfolgte daher für den Anteil taxonomiefähiger Geschäftsaktivitäten am Umsatz, an CapEx und OpEx eine Nullmeldung.³ Diese Entscheidung beruhte maßgeblich darauf, dass sowohl die zugrunde liegenden NACE-Codes als auch die Beschreibungen der Geschäftsaktivitäten und damit verbundene Kriterien nicht das Geschäftsmodell von Ströer explizit erfassen. Darüber hinaus fehlten eine Kommentierung seitens des Regulierers oder Vergleichswerte aus der Unternehmenspraxis.

Vor diesem Hintergrund hat Ströer im abgelaufenen Geschäftsjahr die bisherige Einschätzung des Konzerns überprüft. Zu diesem Zweck wurden die regulative Entwicklung seitens der EU sowie die Auslegung in der Umsetzung durch andere Unternehmen durch das Nachhaltigkeitsmanagement analysiert. In Abstimmung mit relevanten Geschäfts- und Zentralbereichen sowie dem für Nachhaltigkeit zuständigen Vorstand wurde auf dieser Basis entschieden, folgende Geschäftsaktivitäten künftig in die Betrachtung der Taxonomiefähigkeit und -konformität aufzunehmen:

³ CapEx – Investitionsausgaben; OpEx - Betriebsausgaben

Geschäftsaktivität	EU-Umweltziel	Kategorie	Taxonomie-Referenz
Stadtmöbel für nachhaltige Mobilität: Wartehallen	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	6.15 Infrastruktur zum CO ₂ -armen Verkehr auf der Straße und dem öffentlichen Verkehr
Fuhrpark*	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Bürogebäude/-ausstattung*	Anpassung an den Klimawandel	Transitional	7.2 Renovierung bestehender Gebäude
	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten

* Unterstützende Aktivität zur eigentlichen Wertschöpfung von Ströer

Mit der Entscheidung, die Wartehallen in die Taxonomie-Betrachtung aufzunehmen, trägt Ströer den verschiedenen Schnittstellen Rechnung, die zwischen dem Portfolio der Außenwerbung des Konzerns und dem öffentlichen Personenverkehr bestehen. Das gilt insbesondere für die mehr als 18.000 Wartehallen bei Ströer, die einen wichtigen Beitrag zu einer funktionierenden Infrastruktur zum CO₂-armen Verkehr auf der Straße und dem öffentlichen Verkehr leisten:

- Schutz vor Wind, Regen, Schnee oder hoher Sonneneinstrahlung; Wartekomfort insbesondere für verletzte Personengruppen wie etwa Menschen mit Mobilitätseinschränkung
- Fahrgastinformationen
- Beitrag zur Sicherheit von Fahrgästen und Passanten durch Beleuchtung

Neue Innovationen, wie etwa Filteranlagen zur Luftreinigung, können künftig die Wartehallen weiter für Fahrgäste aufwerten.

Die unterstützenden Aktivitäten im Bereich des Fuhrparks und der Bürogebäude/-ausstattung liegen im Gegensatz zu den Wartehallen außerhalb des Kerngeschäfts von Ströer. Sie betreffen ausschließlich CapEx und OpEx. Die Technical Expert Group (TEG) on Sustainable Finance hat in ihrem Abschlussbericht zur EU-Taxonomie im März 2020 angeregt, dass diese Ausgaben ausgewiesen werden können, wenn sie für taxonomiekonforme Leistungen getätigt werden. Ob die damit verbundenen Umsätze der Hersteller dieser Leistungen taxonomiekonform sind, wird frühestens 2023 durch die Offenlegung entsprechender Kennzahlen durch die Geschäftspartner nachvollzieh- und umsetzbar sein. Bis dahin sollten nach Auffassung von Ströer der CapEx und OpEx aus unterstützenden Aktivitäten nicht als taxonomiefähig ausgewiesen werden. Aufgrund dessen wird in diesem Bericht auf eine weitere Vertiefung der Aktivitäten 6.5, 7.2, 7.3 und 7.4 verzichtet.

Quantitative Angaben 2022 und methodische Erläuterung

Der Ströer Konzern hat die für das Berichtsjahr 2022 erforderlichen Daten in Übereinstimmung mit den im Artikel 8 Annex 1 genannten Definitionen und Vorgaben der EU-Taxonomie ermittelt. Die Definitionen von Umsatz und CapEx im Rahmen der EU-Taxonomie folgen dabei den entsprechenden International Financial Reporting Standards (IFRS). Betrachtet wurden die EU-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ der aktuellen Fassung der EU-Taxonomie. Die Offenlegung betrifft sowohl taxonomiefähige als auch taxonomiekonforme Geschäftsaktivitäten. In den untenstehenden Tabellen sind diese Angaben für das Berichtsjahr 2022, jeweils mit den absoluten Werten sowie mit dem prozentualen Anteil am Gesamtumsatz sowie an CapEx und OpEx des Ströer Konzerns, enthalten. Die relevanten Gesamtwerte des Konzerns sind dem Rechnungslegungssystem von Ströer entnommen. Da Umsätze, CapEx und OpEx bei Ströer nicht auf Ebene einzelner Medienträgertypen erfasst werden, wurden die mit Wartehallen verbundenen absoluten Werte auf Basis der Werberechtsverträge ermittelt, die unter anderem Wartehallen beinhalten. Für die Berichterstattung im Rahmen der EU-Taxonomie wurde zudem eine Wesentlichkeitsschwelle >1 Prozent definiert. Taxonomiefähige Aktivitäten, deren Anteil an den Gesamtwerten des Konzerns unter dieser Schwelle liegt, werden als nicht wesentlich betrachtet und daher nicht ausgewiesen.

Zur Ermittlung der mit den Wartehallen verbundenen Umsätze (Aktivität 6.15) wurden die externen Verträge zwischen Ströer und seinen Partnern, die unter anderem Wartehallen beinhalten, zugrunde gelegt und die daraus resultierenden Umsätze des

Geschäftsjahres ermittelt (Zähler). Diese werden dem konsolidierten Nettoumsatz des Konzerns gegenübergestellt (Nenner, siehe Umsatzerlöse Ströer Gruppe gemäß Konzern-GuV-Rechnung nach IFRS).

Der für den Konzern ermittelte CapEx umfasst alle Aktivierungen von Sachanlagen (IAS 16), immateriellen Vermögenswerten (ohne Goodwill, IAS 38) sowie Nutzungsrechte aus Leasingverhältnissen (IFRS 16) (Nenner). Für den mit 6.15 verbundenen CapEx wurde der gesamte relevante aktivierte Medienträgerbestand betrachtet und diejenigen Investitionen ermittelt, die den mit Wartehallen verbundenen Verträgen zuzuordnen sind (Zähler).

Der OpEx nach EU-Taxonomie umfasst grundsätzlich direkte, nicht aktivierte Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierung, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie andere direkte Aufwendungen im Zusammenhang mit der regelmäßigen Instandhaltung von Sachanlagen durch das Unternehmen oder Dritte, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen. Entsprechend wurde für die mit 6.15 verbundenen direkten Kosten ein sachgerechter Gesamtbetrag auf Basis der Verträge mit Wartehallen ermittelt (Zähler). Für den Nenner wurden für den Gesamtkonzern der OpEx aus der Konzernrechnungslegung auf Basis der Definition der EU-Taxonomie sachgerecht ermittelt.

Die Angaben zu CapEx und OpEx sind nicht Bestandteil eines CapEx-Plans gemäß der Kriterien der EU-Taxonomie. Doppelzählungen bei Umsatz, CapEx und OpEx konnten über die Abgrenzung nach Verträgen und den Fokus auf Aktivität 6.15 vermieden werden.

Für das Kriterium „Minimum safeguards“ ist die Erfüllung von sozialen Mindeststandards erforderlich. Ströer bekennt sich ausdrücklich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Verpflichtung der Achtung der Menschenrechte ist in den grundlegenden Regelwerken des Konzerns verankert, wie etwa der Ströer-Social-Charta, dem Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner sowie der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Regelwerke, Maßnahmen und Ergebnisse im Themenbereich Menschenrechte legt Ströer jährlich im Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns offen.

Für die Bewertung des DNSH-Kriteriums⁴ wurden jeweils die Kriterien des technischen Annex der EU-Taxonomie angelegt und mit relevanten Geschäfts- und Konzernbereichen

⁴ DNSH – Does not significantly harm

Tabelle: Taxonomiebezogene Angaben 2022 von Ströer - OpEx

Geschäftsaktivitäten	Code	OpEx in Mio. €	Anteil an OpEx Konzern in %	Substantial contribution		DNSH-Kriterium (Does not significantly harm)						Minimum safeguards	Anteil taxonomiekonform an OpEx in %, 2022	Anteil taxonomiekonform an OpEx in %, 2021	Kategorie (Enabling activity)	Kategorie (Transitional activity)
				Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Verschmutzung	Ökosysteme					
A. Taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten																
A.1 Ökologisch nachhaltige Geschäftsaktivitäten (taxonomiekonform)																
Stadtmöbel für nachhaltige Mobilität: Warthallen	6.15	0	0	0	100	N	/	N	N	Y	N	Y	0	/	E	
Taxonomiekonformer OpEx gesamt (A.1)		0	0	0	100								0	/		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Geschäftsaktivitäten (nicht taxonomiekonform)																
Stadtmöbel für nachhaltige Mobilität: Warthallen	6.15	29,1	27,6													
Taxonomiefähiger OpEx gesamt (A.2)		29,1	27,6													
Summe (A.1+A.2)		29,1	27,6													
B. Nicht-taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten																
Nicht-taxonomiefähiger OpEx gesamt (B)		76,3	72,4													
Summe (A+B)		105,4	100													

Im Berichtsjahr 2022 setzte sich der taxonomiefähige Anteil des CapEx für 6.15 vollständig aus Aktivierungen von Sachanlagen zusammen, insbesondere aus den Anschaffungskosten für Medienträger und damit verbundenen Anschaffungsnebenkosten. Der taxonomiefähige OpEx für 6.15 bestand in 2022 überwiegend (>90 Prozent) aus Wartungs-, Reparatur-, Bewirtschaftungs- und Instandhaltungskosten sowie sonstigen Kosten, die pauschal je Medienträger angesetzt wurden. Der taxonomiefähige Umsatz ergab sich vollständig aus den mit 6.15 verbundenen Werberechtsverträgen.

Ausblick

Die Ergebnisse des Taxonomie-Berichts 2022 belegen, dass der Ströer Konzern und seine Segmente in Branchen aktiv sind, die vergleichsweise geringe Treibhausgas-Emissionen und Umweltauswirkungen aufweisen. Dadurch stehen die Geschäftsaktivitäten des Konzerns und damit verbundene NACE-Codes bis dato nicht explizit im Fokus der EU-Taxonomie. Die Integration weiterer taxonomiefähiger Branchen und Geschäftsaktivitäten durch die EU ist angekündigt und wird voraussichtlich in den kommenden Jahren erfolgen. Eine frühzeitige Ergänzung der für Ströer relevanten Branchen wäre dabei erforderlich, um dem Konzern in Zukunft die Möglichkeit zu geben, die eigene Umweltleistung im Sinne der EU-Taxonomie adäquat und vollständig offenzulegen.

Das erste Jahr der Anwendung hat zudem gezeigt, dass sich die Interpretation und Auslegung der EU-Taxonomie in der Wirtschaft noch stark unterscheidet. Das ist nachvollziehbar und kann dazu dienen, die Diskussion über die Weiterentwicklung der EU-Taxonomie anzuregen. Die Herausforderung, Umweltleistung branchenübergreifend vergleichbar zu machen, wird jedoch dabei ebenfalls deutlich.

Deswegen setzt Ströer weiterhin neben diesem Taxonomie-Bericht des Konzerns darauf, über den Dialog mit Analysten & Investoren, den Nachhaltigkeitsbericht sowie die Teilnahme an Nachhaltigkeitsratings die eigene Nachhaltigkeitsleistung am Kapitalmarkt transparent zu machen.

Arbeitnehmerbelange

Strategische Grundlagen

Personalarbeit bei Ströer

Der Ströer Konzern möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren und für den sie mit Freude tätig sind. Die Personalarbeit von Ströer ist ganzheitlich ausgerichtet. Ansatz ist es, sowohl (potenziellen) Bewerbern, Mitarbeitern als auch ehemaligen Mitarbeitern ein konsistentes und attraktives Gesamterlebnis des Unternehmens und seiner Werte zu bieten. Das erreicht Ströer durch auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Maßnahmen der Personalarbeit, sowie eine entsprechende Kommunikation an allen relevanten Touchpoints mit den Zielgruppen („Employee Journey“). Diese reichen vom monatlichen Onboarding-Tag für neue Mitarbeiter bei Ströer über die Befragung der Mitarbeiter sowie die gezielte Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit bis hin zu einem wertschätzenden Austritt der Mitarbeiter. Die Arbeitgebermarke „JUMP“ wird sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb des Konzerns genutzt.

Die Strategie in der Säule Mitarbeiter von Ströer ist Spiegelbild dieses Ansatzes. In den drei strategischen Feldern Attraktivität, Verantwortung und Exzellenz hat der Konzern sechs Schwerpunktthemen und damit verbundene Ziele definiert. Zusammen mit den vier Werten Wachstum, Entwicklung, Wertschätzung sowie Innovation & Qualität bilden sie den strategischen Rahmen, innerhalb dessen ein Talent-Pool für Ströer gewonnen und bestehende Mitarbeiter gebunden werden.

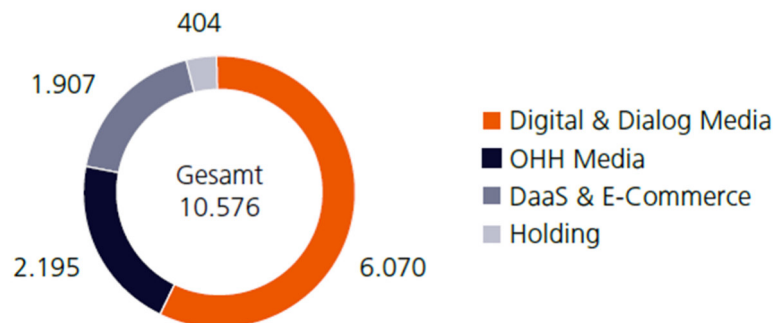
Die Bedeutung der Arbeitnehmerbelange spiegelt sich auch in der organisatorischen Verankerung des Personalbereichs wider. Die Personaldirektorin berichtet unmittelbar und regelmäßig an den Vorstand des Unternehmens. Zudem ist sie Mitglied des Executive Committee, des höchsten Führungsgremiums des Ströer Konzerns unterhalb der Vorstandsebene. Arbeitnehmerthemen mit Bezug zu Nachhaltigkeit werden außerdem im Rahmen des Nachhaltigkeits-Council von Ströer behandelt.

Entwicklung Personal 2022

Der Ströer Konzern beschäftigte zum Jahresende 2022 10.576 (Vj: 10.079) Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit. Der Zuwachs resultiert aus organischem Wachstum.

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Stichtag 31.12.2022



Zum Jahresende sind insgesamt 1.659 Mitarbeiter 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.

Arbeitsbedingungen

Moderne und zugleich faire Arbeitsbedingungen sind zentral für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Ströer bietet den Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit an ihre jeweiligen Lebensmodelle oder Lebenssituationen anzupassen. Hierzu gibt es sowohl allgemeine betriebliche als auch individuelle Regelungen. Dabei implementiert Ströer gezielt moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt. Dazu zählen neben Vertrauensarbeitszeit insbesondere Angebote wie individuelle Teilzeitregelungen, Jobsharing oder hybride Arbeitsformen. Letztere nennt Ströer „Flex Work“, das heißt das Arbeiten an einem beliebigen Ort. In mehreren Konzerngesellschaften wurde Flex Work bereits erfolgreich eingeführt. Zusätzlich bietet Ströer Mitarbeitern neben Sabbaticals, mit „Urlaub+“ die Möglichkeit, ihr Urlaubskontingent um bis zu 20 Tage unbezahlten Urlaub zu erhöhen. Ziel ist es auch hier, eine höhere Flexibilität zu ermöglichen. Des Weiteren führt Ströer das sogenannte „Workation“ mit 20 Tagen ein. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung im Flex Work auch bis zu 20 Tage an einem beliebigen Ort in einem anderen europäischen Land erbringen können, sofern dies mit ihrer Aufgabe vereinbar ist. Im Jahr 2022 waren konzernweit insgesamt 2.952 Mitarbeiter – das entspricht einem Anteil von 28 Prozent – in Teilzeit beschäftigt.

Ströer hat seinen geschäftlichen Schwerpunkt in Westeuropa mit entsprechend hohen gesetzlichen (Sozial-)Standards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. Im Juli 2022 hat Ströer das konzernweite Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen in der Ströer-Social-Charta erarbeitet und sichtbar dokumentiert. Die Werte und Sozialen Grundsätze - "How we work" bilden den ethischen Rahmen für die gesamte Ströer Gruppe, die sich in Anbetracht der Verantwortung als internationale Unternehmensgruppe darstellen. Ströer handelt im Bewusstsein, dass zum Schutz der heutigen und zukünftigen Lebens- und Arbeitsbedingungen verantwortungsvoll und nachhaltig gewirtschaftet werden muss. Dafür steht auch die Beachtung der kulturellen, ethischen, sozialen, politischen und rechtlichen Vielfalt der Nationen und Gesellschaften, in denen der Konzern tätig ist. Dabei sind alle Mitarbeiter verpflichtet, sich an die Ströer-Social-Charta zu halten. Entsprechende Kommunikation und auch Schulungen haben im Januar 2023 begonnen und werden im Jahr 2023 auch noch nach Schwerpunktthemen vertieft.

Ausbildung & Mitarbeiterentwicklung

Nachwuchsförderung

Ströer sieht in der Ausbildung junger Menschen einen wichtigen Hebel, um Verantwortung für Qualifizierung zu übernehmen. Zugleich wird so ein Pool von Talenten frühzeitig an das Unternehmen gebunden und entwickelt. Der Ströer Konzern bildete in Deutschland im Jahr 2022 insgesamt 161 Nachwuchskräfte aus. Anspruch ist die Betreuung von Nachwuchskräften mit einem umfassenden Training-on-the-Job und die Stabilität der Ausbildungs- und Übernahmequoten auf hohem Niveau.

Ein zentrales Standbein ist dabei die klassische Berufsausbildung. Diese dauert in der Regel drei Jahre und wird durch erfahrene und qualifizierte Auszubildende begleitet. Derzeit bietet Ströer Ausbildungen zur/zum Mediengestalter/in, Kauffrau/-mann für Büromanagement, Kauffrau/-mann für Marketingkommunikation und Fachinformatiker/-in an.

Darüber hinaus bietet Ströer ein Programm für duale Studienplätze (Bachelor- und Master-Studium) in den Bereichen Marketing & Digitale Medien, Business Administration, Wirtschaftsinformatik sowie Management & Digitalisierung an. Ströer zahlt den jungen Talenten dabei eine attraktive Ausbildungsvergütung und übernimmt komplett die Finanzierung des Studiums. Die Studiengänge beinhalten Praxis- und Theoriephasen. In den

Praxisphasen arbeiten die Studierenden vor Ort im Konzern und können so bereits aktiv Verantwortung übernehmen. In den Theoriephasen werden sie an den kooperierenden (Fach-)Hochschulen unterrichtet. Insgesamt kooperiert Ströer mit fünf führenden Hochschulen in Deutschland. Konkrete Projektarbeiten sind ebenfalls Teil dieser Kooperationen, die sich bereits seit Jahren bewährt haben.

Drittes Standbein ist das 18-monatige Traineeprogramm, das Ströer jungen Studienabsolventen zum Einstieg in das Berufsleben anbietet. Die Trainees lernen dabei unterschiedliche Zentral- oder Geschäftsbereiche kennen und werden dabei von einem erfahrenen Mentor begleitet. Das Traineeprogramm wird in den Bereichen General Management, Personal und Vertrieb angeboten.

Ergänzend dazu bietet Ströer Studierenden die Möglichkeit, über Praktika oder die Tätigkeit als Werksstudent Praxiserfahrung zu sammeln. Zudem steht der Konzern als Partner für externe Bachelor- und Masterarbeiten zur Verfügung.

Wie in den beiden Vorjahren wurde Ströer auch im Oktober 2022 in der Umfrage „Deutschlands beste Ausbilder“ des Wirtschaftsmagazins „Capital“ als einer der besten Ausbilder Deutschlands ausgezeichnet. Der Konzern erhielt vier von fünf möglichen Sternen.

Training & Weiterbildung

Entwicklungsperspektiven innerhalb der Ströer Gruppe sind entscheidend, um Mitarbeiter längerfristig zu binden sowie Wissen und Kompetenzen im Konzern zu halten. Zum einen werden dafür auf individueller Basis Entwicklungsbedarfe zwischen Führungskräften und Mitarbeitern identifiziert, besprochen und vereinbart. Grundlage der Vereinbarungen sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben des Mitarbeiters, die mit der Führungskraft vereinbarten Arbeitsziele sowie mögliche Karriereperspektiven innerhalb des Konzerns. Diese umfassen sowohl Fach- als auch Führungskarrieren. Zum anderen werden Kompetenz- und Wissensanforderungen, die sich durch das Geschäft von Ströer oder Entwicklungen am Markt ergeben, bei der Planung neuer Trainingsformate berücksichtigt. Dazu zählen etwa neue technologische Kompetenzen, Wissen über aktuelle Regularien oder interne Richtlinien sowie Methodenkenntnisse.

Neben individuellen Entwicklungsmaßnahmen bietet Ströer konzernweite standardisierte Entwicklungsprogramme an. Bei „JUMP ‘n’ grow“ bewerben sich Mitarbeiter für ein üblicherweise zwölfmonatiges Talentprogramm. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt durch das Executive Committee von Ströer. Das Programm umfasst Trainings sowie Workshops und wird durch individuelles Mentoring durch erfahrene Führungskräfte der oberen Führungsebenen unterstützt. Aufgrund der Corona-Restriktionen wurden einige Teile dieses Programms im Berichtsjahr digital fortgeführt. Zusätzlich wurden digitale Trainingsinhalte zum Selbstlernen angeboten und regelmäßige Buchbesprechungen etabliert, um die Präsenz-Workshops zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Im September 2022 wurde die 4. Runde von JUMP ‘n’ grow mit 26 neuen Talenten gestartet.

Im Berichtsjahr wurde auch das Führungskräfteprogramm „JUMP up“ fortgeführt. Im Zentrum stand dabei das Thema „Digital Leadership“. Das Programm besteht aus verschiedenen Bausteinen, in denen als Trainer qualifizierte Mitarbeiter der Personalabteilung auf die Bedürfnisse der Teilnehmer und der Organisation angepasste Inhalte erarbeiten und das Angebot deutschlandweit im Konzern anbieten. Für Führungskräfte wurden weiterhin die Programmbausteine zu Kompetenzen wie „Lead over Distance“, Authentizität, moderne Führung, Wertschätzung und Kommunikation sowie Delegation durchgeführt. Das Angebot digitalen Arbeitens (zum Beispiel „Meet over Distance“) stand allen Mitarbeitern zur Verfügung.

2022 wurde die interaktive Lern-Plattform „JUMP ‘n’ train“ komplett neu aufgesetzt, um die Inhalte komfortabel allen Mitarbeitern jederzeit und ortsunabhängig zur Verfügung zu stellen. Hier werden die bestehenden Wissens- und Weiterentwicklungsangebote zentral gebündelt. Zu den Angeboten zählen Präsenztrainings, Selbstlernkurse, Webinare, Workinare und weitere Angebote. Die Inhalte werden ständig erweitert und umfassen zusätzlich Themen wie IT und Systeme, Methoden- und Medienkompetenzen, Sales oder Softskills. Durch neue Technologien, wie zum Beispiel virtuelle Klassenzimmer, können Lerninhalte auch ortsunabhängig angeboten werden.

Zudem haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ein berufsbegleitendes Studium oder eine Fortbildung bzw. Zertifizierung zu absolvieren. In Absprache mit der Führungskraft ist dabei eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit möglich, je nach Inhalt und Zweck der Qualifizierungsmaßnahme kann auch eine (Teil-)Finanzierung durch Ströer verabredet werden. Ein Beispiel für solche Maßnahmen sind die Fortbildungen zum Ersthelfer, zum

Jugendschutzbeauftragten sowie die Zertifizierungen zum Scrum-Master und OKR-Master, die durch Ströer unterstützt wurden.

Diese Angebote werden ergänzt durch obligatorische Pflichtunterweisungen. Damit erfüllt Ströer zum einen regulative Anforderungen, zum anderen werden wichtige Themen breit in der Belegschaft verankert. Im Vordergrund stehen dabei die Themen Datenschutz, Compliance, Informationssicherheit und Arbeitssicherheit.

Vielfalt & Gleichstellung

Ströer setzt auf Ausgewogenheit und Vielfalt in der Belegschaft. Im Konzern arbeiten Menschen aus über 110 Nationen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher sozialer Herkunft und kultureller Prägung, unterschiedlichen Geschlechts oder geschlechtlicher Identität, Menschen mit vielfältiger sexueller Orientierung und in allen Altersgruppen. Vielfalt ist eine Quelle für Ideen und der Baustein für das nachhaltige Wachstum des Unternehmens; nicht zuletzt ist Vielfalt auch ein Spiegelbild der Kunden und der Gesellschaft. Deswegen ist Vielfalt eines der Schwerpunktthemen der Personalstrategie.

Ströer setzt dabei zum einen darauf, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld über konzernweite Standards sowie Beschwerde- bzw. Kontrollmechanismen sicherzustellen. Die Organisationskultur im Konzern ist geprägt von Respekt, Chancengerechtigkeit und Wertschätzung. Tragende Säulen sind dabei die Sensibilisierung der Führungskräfte, die Schaffung von Räumen zum Austausch innerhalb der Belegschaft sowie konkrete Angebote, um den individuellen Lebensentwurf und den Beruf möglichst gewinnbringend zu vereinen.

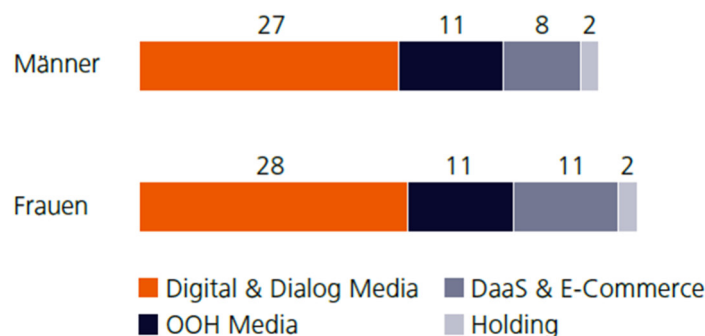
Das Thema Vielfalt wird direkt durch die Personaldirektorin von Ströer verantwortet. In dieser Funktion ist sie verantwortlich für übergreifende Richtlinien, formuliert konzernweite personalbezogene Standards zur Vielfalt und stellt deren Einhaltung durch entsprechende Kommunikation und Prüfung sicher. Darüber hinaus initiiert sie konzernweite Maßnahmen, um die Vielfalt im Konzern zu fördern, etwa durch die Weiterentwicklung von Arbeitsmodellen, eine gezielte Personalbeschaffung oder Trainingsangebote. Ferner repräsentiert sie den Konzern zu personalbezogenen Themen der Vielfalt nach außen sowie innen und ist die Frauenbeauftragte des Konzerns.

Seit 2021 ist Ströer Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“, eine der größten Initiativen in Deutschland zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich Ströer öffentlich, ein vielfältiges Arbeitsumfeld zu fördern und über entsprechende Fortschritte zu berichten. Für den Konzern zählt dazu auch das klare Bekenntnis, chancengerecht zu vergüten. Zusätzlich hat der Konzern im Berichtsjahr den deutschen „Diversity Day“ genutzt, um auf großflächigen Bildschirmen auf das Thema aufmerksam zu machen und mit den Mitarbeitern zu diskutieren, Vorbehalte auszuräumen und für Sprache wie Haltung zu sensibilisieren. Mit den internen LGBTQ+-Netzwerk „LOUT“ und dem Frauen-Netzwerk „EmpowHer“ macht Ströer die offene Kultur des Unternehmens sichtbar und stärkt den Austausch untereinander. Zudem dienen beide Netzwerke als Impulsgeber, um Veränderungen innerhalb von Ströer anzustoßen. Nicht zuletzt steht Ströer dafür, Mitarbeiter mit einer Vielfalt an fachlicher Vorqualifikation und unterschiedlicher sozialer Herkunft im Konzern zu vereinen. Ein Beispiel ist Ströer X, in dem die Call-Center erfasst sind. Ströer X bietet bewusst auch Bewerbern mit geringeren schulischen und beruflichen Vorqualifikationen die Chance, sich im Praxiseinsatz zu bewähren und dadurch den Zugang in das Berufsleben zu erhalten.

Im Jahr 2022 hat Ströer nahezu gleichviele Frauen wie Männer beschäftigt. Zum Jahresende waren zu 52 Prozent Frauen und zu 48 Prozent Männer in der Ströer Gruppe beschäftigt (2021: 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer). Die ausgewogene Geschlechterverteilung ist auch das Resultat der attraktiven Arbeitszeitmodelle, die bspw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Geschlechterverteilung der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

2022 in %



In der Personalbeschaffung werden zudem chancengerechte Bewerbungsprozesse sichergestellt und die Recruiter entsprechend sensibilisiert. Der Konzern ist ferner auf Foren und Karrieremessen präsent, die sich gezielt an Frauen richten. Im Oktober 2022 war Ströer so beispielsweise mit einem eigenen Stand auf der „herCAREER“ in München vertreten, Europas führender Messe für weibliche Karriere. Im Juni 2022 beteiligte sich Ströer zudem aktiv auf der „KOA 2022“ in Berlin, einem führenden HR-Festival für Frauen. Mit der Teilnahme am „The Female Accelerator Program“ der Social Bee gGmbH hat Ströer im Berichtsjahr darüber hinaus die Förderung von Frauen und gesellschaftliches Engagement verbunden. Zwei geflüchtete Frauen werden dabei innerhalb eines Jahres bei Ströer durch Qualifizierung, Zertifizierung und Training-on-the-job zum Projektmanager ausgebildet.

Ein weiterer Fokus liegt darauf, Entwicklungspotenziale von Talenten im Konzern zu identifizieren und diese bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Ein Baustein ist dabei die Unterstützung und die Teilnahme weiblicher Führungskräfte von Ströer in externen Initiativen. Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. Sechszehn große Kölner Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein „Cross-Mentoring-Programm“ in weibliche Führungskräfte investiert. Zudem beteiligt sich Ströer an der „Initiative Women into Leadership“, die sich ebenfalls für die Vernetzung und den Austausch zwischen Frauen in Führungspositionen einsetzt. Das interne Frauennetzwerk „EmpowHer“ von Ströer folgt ebenfalls diesem Gedanken. Weibliche Talente werden zudem ermutigt, sich für das Talentprogramm („JUMP ‘n’ grow“) zu bewerben. Auch damit fördert Ströer gezielt das Engagement und die Vielfalt.

Zudem verweist der Konzern auf die Festlegungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in seiner 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 2023 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

Ströer bekennt sich klar zu seiner Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Im Vordergrund stehen der Schutz der psychischen Gesundheit und die präventive Verhinderung von Unfällen am Arbeitsplatz oder etwaigen beruflich bedingten Krankheiten. Ströer unterliegt dabei den gesetzlichen Regelungen des deutschen Arbeitsschutzes und der vergleichbaren Gesetzgebung im jeweiligen Ausland.

Ströer trifft deswegen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter während der Arbeit sicherzustellen. Risiken und Gefahren werden etwa im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutzausschuss (ASA)-Sitzungen regelmäßig identifiziert. Aus diesen Analysen leiten sich die Arbeitsschutzmaßnahmen ab.

Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer und Brandschutzhelfer absolvieren regelmäßige Schulungen und werden ausgebildet. Die Pflichtunterweisungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Brandschutz und Fahrerunterweisung gelten für alle Mitarbeiter und können über die interaktive Lern-Plattform „JUMP 'n' train“ absolviert werden. Alle Arbeitsunfälle werden entsprechend der gesetzlichen Vorschriften lückenlos dokumentiert und bei Bedarf werden Gegenmaßnahmen eingeleitet. An allen Standorten stehen Erste-Hilfe-Ausstattungen sowie Feuerlöscher und an allen großen Standorten außerdem Defibrillatoren zur Verfügung. Zudem ist der externe arbeitsmedizinische Dienst regelmäßig vor Ort und führt Untersuchungen wie zum Beispiel Bildschirm- und Vorsorgeuntersuchungen nach Maßgabe der deutschen Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) durch. Um den Fokus zu intensivieren, hat Ströer seit November 2022 eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit eingestellt, die die ganzheitliche Betrachtung des Konzerns, unterstützt durch externe Dienstleister zur Aufgabe hat. Sie ist verantwortlich für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen und Sitzungen der Ausschüsse für Arbeitssicherheit.

Die allgemeinen Arbeitsschutzpflichten (Erst- und Brandschutzhelfer, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und ASA-Sitzungen) und die speziellen Arbeitsschutzpflichten (Psychische Gefährdungsbeurteilung, Einhaltung Arbeitszeiten) werden via schriftlich dokumentierter Aufgaben- und Pflichtenübertragung auf die jeweiligen Geschäftsführer beziehungsweise Führungskräfte an den Standorten übertragen. Informationen zu Themen der

Arbeitssicherheit und Gesundheit, zu internen Ansprechpartnern und den gesetzlichen Bestimmungen stellt Ströer den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 47 meldepflichtige Arbeitsunfälle bei Ströer erfasst, gegenüber 62 Arbeitsunfällen im Vorjahr. Die Krankenquote betrug 7,7 Prozent (Vorjahr: 5,6 Prozent). Hier sind die Folgen der weltweiten Covid-19-Pandemie zu berücksichtigen, die sich 2022 sichtbar in einem Anstieg der Krankheitstage in der Belegschaft von Ströer niedergeschlagen haben.

Governance

Grundlagen

Ströer hat die sechs Zentralfunktionen Compliance, Risikomanagement, internes Kontrollsystem, internes Audit, Datenschutz und Informationssicherheit innerhalb der Ströer Gruppe in einem ganzheitlichen Governance-, Risk- & Compliance (GRC)-System gebündelt. Durch diesen Ansatz ist es möglich, Synergien innerhalb der sechs Funktionen zu nutzen, Interdependenzen frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf steuernd einzugreifen. Zu diesem Zweck werden Strategien, Prozesse, Menschen und Technologie mit Blick auf Effizienz und Effektivität eng aufeinander abgestimmt. Der in der Ströer SE & Co. KGaA etablierte Zentralbereich GRC wird dabei durch eine dezentrale Organisation in allen wesentlichen Geschäftsbereichen (Cluster) unterstützt. So stellt Ströer sicher, dass geschäftsfeldspezifische Risiken und Gegebenheiten angemessen berücksichtigt werden und schnell auf spezifische Anforderungen und Änderungen reagiert werden kann.

Der Leiter des Zentralbereichs GRC ist direkt dem Vorstand der Ströer SE & Co. KGaA unterstellt und steht darüber hinaus im direkten Austausch mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA. Die übergreifenden „Corporate Governance, Risk & Compliance 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 Zentralfunktionen gelten wiederum gesonderte Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Strukturen, um die jeweiligen bereichsspezifischen Anforderungen und Risiken zu berücksichtigen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Zentralbereich Investor Relations & Nachhaltigkeit und der angeschlossenen Zentralfunktion Nachhaltigkeitsmanagement sowie weiteren Fachbereichen der Ströer SE & Co. KGaA wird die Integration nachhaltigkeitsbezogener Aspekte in die Governance-Systeme – insbesondere das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem – sichergestellt.

Das Governance-, Risk- & Compliance (GRC)-Komitee berät und unterstützt den Vorstand durch seine fach- und geschäftsbereichsübergreifende Zusammensetzung. So kann ein ganzheitlicher Blick auf die relevanten Themen und ein regelmäßiger, übergreifender

Austausch sichergestellt werden. Schwerpunkte des Komitees sind neben der allgemeinen Beratung des Vorstands in GRC-Fragestellungen vor allem die Einbindung in wesentliche Compliance-Sachverhalte und Compliance-Maßnahmen sowie die umfassende Beurteilung der Risikotragfähigkeit und Risikoposition des Unternehmens. Das Komitee tagt mindestens zweimal jährlich unter Beteiligung des Finanzvorstands der Ströer SE & Co. KGaA und unter Führung des Leiters Governance, Risk & Compliance.

Informationssicherheit

Datensicherheit und Vertraulichkeitsschutz sind wichtige Bestandteile der Geschäftspolitik von Ströer. Neben dem Vertrauen der Kunden und der Mitarbeiter in eine verantwortungsvolle und gesetzeskonforme Datennutzung in der Ströer Gruppe ist auch der technische Schutz der Investitions- und Vermögenswerte des Unternehmens vor Cyber-Angriffen wichtiges Ziel der Bemühungen um Informationssicherheit. Dies gilt umso mehr in einem Umfeld, in dem der Professionalisierungsgrad der Cyber-Kriminalität und damit das Risiko von Angriffen auf IT-Systeme der Unternehmen und das Ausspähen von Daten stetig zunimmt.

Ströer hat Authentizität, Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit als übergreifende Schutzziele der Informationssicherheit definiert. Priorität liegt dabei auf dem Schutz der wichtigsten Vermögenswerte der Ströer Gruppe. Um diese Schutzziele zu erreichen und organisatorisch den Entwicklungen im Unternehmensumfeld angemessen Rechnung zu tragen, hat Ströer seit dem Jahr 2020 die Informationssicherheits-Systeme für den Konzern mit Vorrang weiterentwickelt. Orientierungsgröße war hierbei die internationale Norm ISO 27001 für Informationssicherheit.

Für alle Konzerngesellschaften gelten dabei in gleichem Maße die Informationssicherheitsleitlinie sowie das darin definierte Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS). Diese definieren im Detail Anforderungen, die die Gesellschaften der Ströer Gruppe mit ihrer individuellen Informationssicherheitsorganisation und den darin vorgesehenen Maßnahmen mindestens erfüllen müssen. Zusätzlich zu diesen Definitionen werden die Richtlinien bei Bedarf für die einzelnen Gesellschaften der Ströer Gruppe konkretisiert, um flexibel die jeweilige Gegebenheit abzubilden.

Im Berichtsjahr wurden auf dieser Basis Prozesse, Organisation und Verantwortlichkeiten im Bereich der Informationssicherheit weiterentwickelt. Wesentliches Element ist die übergeordnete Abteilung „Group Information Security Office“. Diese Abteilung ist von zwei Mitarbeitern in 2021 auf sieben Mitarbeiter zum Jahresende 2022 angewachsen.

Das Group Information Security Office besitzt Richtlinienkompetenz in der Informationssicherheit, treibt konzernweit Verbesserungsinitiativen voran, auditiert im Konzern und steht den Konzerngesellschaften beratend zur Seite. Der verantwortliche Vorstand wird monatlich durch den Leiter des Group Information Security Office zum Thema

Informationssicherheit unterrichtet, ergänzt durch einen quartalsweisen Statusbericht an den Gesamtvorstand von Ströer. Unterstützt wird das Group Information Security Office durch Mitarbeiter in den Abteilungen und Gesellschaften (Cluster Information Security Officers und bei Bedarf die operativen IT-Mitarbeiter der Gesellschaft), die sich vor Ort mit Informations- und Datensicherheitsfragen beschäftigen. Außerdem betreibt das Group Information Security Office diverse konzernweite Services, wie eine Security-Awareness-Trainingsplattform, eine Attack-Surface-Management-Lösung, eine Risikoscoring-Lösung oder auch einen Threat-Intelligence-Service.

Von entscheidender Bedeutung für die weitere Verbesserung der Informationssicherheit ist die Identifikation von Schwachstellen in Systemen und Prozessen sowie die Entwicklung von Lösungen für deren Behebung. Deshalb wurde im Jahr 2022 eine konzernweite Lösung zum Management aller sogenannten Internet-Facing-Assets eingeführt. Hier laufen monatliche Schwachstellentests, die auch die Webapplikationen automatisiert gegen die gängigsten OWASP Top10 Schwachstellen prüfen und bei der Mitigation von Sicherheitslücken wie zuletzt Log4j bzw. Log4Shell oder des OpenSSL v3 Bugs helfen. Ferner werden regelmäßig interne und externe Penetrationstests durchgeführt, um mögliche technische Schwachstellen in konkreten Prüfobjekten zu identifizieren. Zusätzlich wurden auch sogenannte Red-Teamings beauftragt, bei denen ein externer Dienstleister realistische und umfassende Cyberangriffe durchführt, um die Widerstandsfähigkeit der Sicherheitsorganisation zu testen. In diesem Geiste wurde auch der Security Incident Prozess dieses Jahr weiter verfeinert und in allen dezentralen Clustern der Geschäftsbereiche bekannt gemacht.

Ein weiteres Element zur Verbesserung der Informationssicherheit ist die konzernweite Sensibilisierung und Befähigung der Mitarbeiter. Das Group Information Security Office veröffentlicht deswegen regelmäßig Beiträge zu aktuellen Themen der Informationssicherheit im Intranet, betreibt eine aktive Cyber-Sicherheits-Community innerhalb des Konzerns und stellt die Ziele in verschiedenen (Tech-)Talks in den Gesellschaften vor. Ferner wurden auch Phishing-Simulationen durchgeführt, um das Sicherheitsbewusstsein in der Belegschaft einem fiktiven Praxistest zu unterziehen.

Bereits im Jahr 2021 hat Ströer eine verpflichtende Schulung zu aktuellen Herausforderungen der Cyber-Sicherheit und die richtigen Verhaltensweisen eingeführt, die bereits bestehende obligatorische Basisschulungen zum Thema Informationssicherheit und

Datenschutz ergänzt. Anfang 2023 wird Ströer für alle Mitarbeiter ein neues verpflichtendes Cyber-Sicherheitstraining durchführen, das die bestehenden Schulungen im Bereich Cyber-Sicherheit ablösen wird. Dieses neue Training, das durch eine „State-of-the-Art“-Schulungslösung unterstützt wird, soll künftig jährlich und auch risikobasiert stattfinden. Es umfasst dann Themen wie „Phishing“ oder „Sicheres Arbeiten im Home-Office und/oder unterwegs“. Um die Mitarbeiter im Jahresendgeschäft zu entlasten, wurde das Training entgegen der bisherigen Planung vom vierten Quartal 2022 hin zum Start des neuen Kalenderjahres verschoben.

Die stetige Sensibilisierung der Mitarbeiter durch das Group Information Security Office hat Ende 2022 dazu beigetragen, dass ein größer angelegter und über verschiedene Gesellschaften durchgeführter CEO-Fraud Angriff frühzeitig erkannt wurde und ohne negative Wirkung blieb.

Datenschutz

Der Datenschutz schützt das Interesse und das Recht der Kunden, Geschäftspartner und Beschäftigten auf Privatsphäre. Vor diesem Hintergrund ergreift Ströer alle angemessenen Maßnahmen, um die Sicherheit von personenbezogenen Daten zu gewährleisten und sie vor Missbrauch zu schützen. Maßgebliche gesetzliche Basis ist dabei der gemeinsame Datenschutzrahmen in der Europäischen Union, die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Zu deren Einhaltung wird jeder Mitarbeiter von Ströer verpflichtet.

Datenschutzorganisation

Die Datenschutzorganisation von Ströer ist analog zur Logik des GRC-Ansatzes dezentral aufgestellt. Jedes Cluster verfügt über einen Datenschutz-Manager (DSM), der bestimmte, in einer gesonderten Richtlinie näher festgelegte Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernimmt. Wo erforderlich, wird auf Ebene der Gesellschaften zusätzlich ein Datenschutzbeauftragter (DSB) benannt. Dieser ist zuständig für die Beratung und Überwachung der jeweiligen Gesellschaft sowie Ansprechpartner für Betroffene in Fragen des Datenschutzes. Die Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten sind öffentlich verfügbar. Jede Konzerngesellschaft in der Datenschutzorganisation hat einen oder mehrere Datenschutzkoordinatoren (DSK) berufen. Der DSK ist Bindeglied zwischen DSM und der verantwortlichen Gesellschaft. Zudem ist er erster Ansprechpartner für Mitarbeiter und steht diesen beratend zur Seite.

Im Geschäftsjahr 2022 sind in der Datenschutzorganisation neun DSM, zehn DSB und 88 DSK beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr konnte die Anzahl der DSK um 20 erhöht werden, um die Konzerngesellschaften bei der Anbindung an die Datenschutzprozesse wirksam zu unterstützen.

Die Zentralfunktion Konzerndatenschutz in der GRC-Abteilung übernimmt auf Konzernebene die Koordination aller Gesellschaften innerhalb der Datenschutzorganisation. Der Konzerndatenschutz erlässt unter anderem konzernweite Richtlinien zum Datenschutz und kontrolliert die Umsetzung sowie die Einhaltung von vereinbarten Maßnahmen. Die im Jahr 2018 veröffentlichte „Allgemeine Richtlinie zum Datenschutz“ wurde im Berichtsjahr überarbeitet und um die „Richtlinie zu Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Datenschutz“ sowie die „Konzerngrundsätze im Datenschutz“ ergänzt. Zudem sorgt der Konzerndatenschutz für den kontinuierlichen Austausch innerhalb der

Datenschutzorganisation, zum Beispiel im Rahmen eines monatlichen Austauschformats „Data Protection Roundtable“ aller relevanten Datenschutz-Akteure. Der Bereich ist auch zuständig für die Abstimmung datenschutzrechtlicher Fragen von größerer Bedeutung und betreibt das Datenschutz-Management-System (DMS) in Anlehnung an den Prüfungsstandard IDW PS 980 und unter Berücksichtigung des Prüfungshinweises IDW PH 9.860.1. Konzernweit ist insbesondere zur Unterstützung von zentralen Datenschutzprozessen eine Datenschutz-Management-Software implementiert. Mit Hilfe der Software wird die Automatisierung und Standardisierung von Datenschutzprozessen erhöht und datenschutzrelevante Aufgaben in der gesamten Datenschutzorganisation verwaltet.

Zentrale Richtlinien, Verfahren und Instrumente sind in einem „Datenschutzkoffer“ zusammengefasst. Dieser wird den Tochtergesellschaften der Ströer Gruppe bereitgestellt, um sie bei der Einhaltung der Anforderungen im Datenschutz zu unterstützen. Erklärungen der wichtigsten Rollen, Anwendungen und Anforderungen des Datenschutzes bei Ströer stehen den Mitarbeitern auch im Intranet zur Verfügung.

Der Datenschutz bei Ströer wird regelmäßig durch die Zentralfunktion Interne Revision geprüft. Im Jahr 2022 wurden in diesem Zusammenhang zwei Datenschutzaudits innerhalb der Cluster durchgeführt. Das Hauptanliegen war es, Verständnis für die dezentrale Datenschutzorganisation und die Einhaltung der geltenden Verantwortlichkeiten zu stärken. Zudem zielten die Datenschutzaudits darauf ab, Nachholbedarf in der Umsetzung der DS-GVO zu identifizieren, um im Anschluss weitergehende Maßnahmen für die entsprechenden Gesellschaften der Ströer Gruppe zu formulieren.

Beschwerden und Datenschutzvorfälle

Das Management von Datenschutz und etwaigen Datenschutzvorfällen ist wesentlicher Bestandteil der datenschutzrechtlichen Compliance bei Ströer. Die DS-GVO sieht in bestimmten Fällen vor, dass eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden und die betroffenen Personen zu benachrichtigen sind. Ströer hat deswegen bereits im Jahr 2018 die Konzernrichtlinie „Data Incident Response Plan“ zur Meldung von Datenschutzverletzungen erstellt und als Handlungsanweisung für die Ströer Gruppe veröffentlicht. Diese Konzernrichtlinie beschreibt, wie entsprechende Vorfälle in der Ströer Gruppe gehandhabt werden und welche Verantwortlichkeiten in diesem Bereich bestehen.

Beschwerden über Verletzungen des Datenschutzes und über den Verlust von Daten können Ströer durch externe Anlaufstellen oder durch Aufsichtsbehörden gemeldet werden. Im Jahr 2022 wurden acht Fälle begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden bei den Gesellschaften der Ströer Gruppe in Deutschland ermittelt. Bei den eingegangenen Meldungen waren weder Fälle von Datendiebstahl noch Datenverlusten zu verzeichnen. Es folgten daraus keine behördlichen Maßnahmen gegen die Gesellschaften.

Datenschutzschulungen

Ströer bietet je nach Zielgruppe unterschiedliche Datenschutzschulungen und -trainings über ein konzernweites Learning Management System „JUMP 'n' train“ an. Im Jahr 2022 wurde die Grundlagenschulung für Mitarbeiter zur DS-GVO aktualisiert. Diese Schulung ist für alle angeschlossenen Mitarbeiter in der Ströer Gruppe verpflichtend. Darüber hinaus wurde das Angebot an Schulungsmodulen, mit denen sich Mitarbeiter eigenständig zu Schwerpunktthemen im Datenschutz fortbilden können, erweitert. Zusätzlich werden zum Thema Datenschutz Präsenzs Schulungen für „Entscheider“ auf Geschäftsführerebene angeboten sowie neue Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings entsprechend angeleitet. Im Berichtsjahr 2022 wurden darüber hinaus 49 DSK ausgebildet, 45 Führungskräfte in Präsenstrainings sensibilisiert und 7.526 Grundlagenschulungen absolviert.

Compliance (insbesondere Bekämpfung von Korruption & Bestechung)

Compliance ist für den persönlich haftenden Gesellschafter und den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA von zentraler Bedeutung. Compliance beinhaltet die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen sowie unternehmensinterner Richtlinien. Wegen der Bedeutung dieses Themas ist die Aufsicht darüber direkt dem Finanzvorstand (CFO) zugeordnet.

Compliance umfasst insbesondere auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung; beides wird in der überwiegenden Zahl der nationalen und internationalen gesetzlichen Regelungen geächtet. Ströer verurteilt ausdrücklich alle Handlungen dieser Art einschließlich sogenannter Beschleunigungszahlungen („Facilitation Payments“), sowohl in Bezug auf Amtsträger als auch im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden.

Compliance-Management

Der Leiter des Zentralbereichs GRC ist durch den Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters als Chief Compliance Officer eingesetzt. Er wird im Rahmen der dezentralen Struktur durch weitere Compliance-Officer innerhalb der Geschäftsbereiche (Cluster) unterstützt. Der Chief Compliance Officer berichtet fortlaufend direkt an den Finanzvorstand des persönlich haftenden Gesellschafters sowie in regelmäßigen Abständen an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA. Er überwacht die Einhaltung der Compliance-Prozesse innerhalb der Ströer Gruppe und unterstützt und berät Mitarbeiter und Vorstand zu Compliance-Themen.

Der Chief Compliance Officer steuert die Umsetzung des Compliance-Management-Systems (CMS) von Ströer und arbeitet an dessen stetiger Aktualisierung und Anpassung. Im CMS sind alle wesentlichen Aufgaben, Regelwerke und Maßnahmen im Bereich Compliance organisiert. Das CMS beinhaltet die Komponenten Vorbeugen, Erkennen und Reagieren, wobei ein klarer Fokus auf der Vorbeugung und damit der Vermeidung von Compliance-Verstößen liegt. Der Chief Compliance Officer ist zudem für die rechtliche Beurteilung eingehender Compliance-Meldungen verantwortlich und koordiniert die Aufklärung.

Unterstützt wird er bei diesen Aufgaben durch die Zentralfunktion Compliance, die im Zentralbereich GRC angesiedelt ist. Die Zentralfunktion erlässt unter anderem konzernweite Richtlinien und ist für die zentrale Umsetzung von Schulungsinitiativen zuständig.

Das zentrale Compliance-Regelwerk von Ströer für alle Mitarbeiter ist der Code of Conduct (Verhaltenskodex). Dieser Kodex formuliert konzernweit einen verbindlichen Rahmen für gesetzeskonformes und integrires Verhalten sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in Bezug auf Geschäftspartner und Kunden. Der Verhaltenskodex gilt für die gesamte Ströer Gruppe einschließlich des Vorstands und umfasst nicht nur Regelungen zu Kartellrecht und Korruptionsprävention, sondern auch zu den Themen Datenschutz, Interessenkonflikte, der Schutz geistigen Eigentums und Insidergeschäfte. Der Kodex regelt ebenso die Annahme oder Gewährung von Geschenken und Zuwendungen. Schließlich enthält das Regelwerk Informationen, welche externen und internen Meldekanäle den Mitarbeitern zur Verfügung stehen, um mögliches Fehlverhalten zu melden. Der Code of Conduct wird regelmäßig an die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt.

Compliance-Meldestelle

Ströer ermutigt alle Mitarbeiter und auch Dritte, wie zum Beispiel Geschäftspartner oder Kunden, Compliance-Bedenken offen anzusprechen und mögliches Fehlverhalten umgehend an die Compliance-Organisation zu melden. Hierfür stehen verschiedene interne und externe Meldekanäle zur Verfügung, wie z.B. der jeweilige Vorgesetzte, die Geschäftsleitung, die Compliance-Organisation oder, wo vorhanden, der Betriebsrat. Zusätzlich steht eine konzernweite Compliance-Hotline zur Verfügung, die es allen Mitarbeitern aber auch Dritten ermöglicht, anonym auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Das Tool kann in verschiedenen Sprachen sowohl schriftlich als auch telefonisch genutzt werden und ist durch eine spezielle Verschlüsselung gesichert. Die Einführung dieses Compliance-Hinweisgebersystems wurde durch eine umfassende Kommunikations- und Schulungskampagne begleitet.

In diesem Zusammenhang hat der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters den Chief Compliance Officer bei allen Meldungen zu besonderer Vertraulichkeit verpflichtet – auch gegenüber dem Vorstand selbst. Dadurch soll eine offene Compliance-Kultur innerhalb von Ströer ohne Sorge vor einer möglichen Benachteiligung gefördert werden.

Grundsätzlich können sich Mitarbeiter bei allgemeinen Compliance-Fragen sowohl an den Chief Compliance Officer als auch an die Zentralfunktion Compliance und die Compliance-Officer in den Geschäftsbereichen wenden, sodass mögliche zu klärende Sachverhalte frühzeitig erkannt und gelöst werden können.

Im Berichtsjahr sind 18 Hinweise über das Compliance-Hinweisgebersystem eingegangen. Alle eingereichten Hinweise wurden vollumfänglich, gemäß interner Vorgaben, untersucht. Wo notwendig wurden Maßnahmen eingeleitet. Im aktuellen Berichtsjahr, wie auch in den vorherigen Jahren, sind keine Hinweise zu Korruption und Bestechung eingegangen.

Compliance-Schulungen

In 2022 wurden sowohl das Compliance-Schulungskonzept als auch die Schulungsmodule zu Compliance-Themen grundlegend überarbeitet. Im aktuellen Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf den Schulungen „Grundlagen der Compliance“ sowie „Hinweisgeben und Hinweisgeberschutz“. Beide Module wurden über das konzernweite Learning-Management-System „JUMP 'n' train“ ausgerollt und bereits von über 85 Prozent der eingeladenen Mitarbeiter erfolgreich abgeschlossen. Die Schulungs-Initiative soll in den kommenden Jahren zu unterschiedlichen Themen weitergeführt werden, u.a. mit den Schwerpunkten „Antikorruption“, „Interessenkonflikte“, „Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ sowie „Kartellrecht“.

Kontakt und Impressum

IR-Kontakt

Ströer SE & Co. KGaA

Christoph Lührke
Head of Investor & Credit Relations
Ströer Allee 1 . 50999 Köln
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-356
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-6356
E-Mail: ir@stroeer.de / cloehrke@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 2023 veröffentlicht. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Unterschieden ist die deutsche Fassung verbindlich.