

Nichtfinanzieller Konzernbericht

Ströer SE & Co. KGaA, Köln 31.12.2017

Inhaltsverzeichnis

GRUNDLAGEN DER STRÖER GRUPPE.....	2
HINTERGRUND DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG DER STRÖER GRUPPE.....	2
METHODE UND VORGEHEN	3
RELEVANTE ASPEKTE GEMÄß DES CSR-RUG	4
RISIKOANALYSE	4
ARBEITNEHMERBELANGE	5
BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	12
DATENSCHUTZ	15
KONTAKT UND IMPRESSUM	16

STRÖER

Grundlagen der Ströer Gruppe

Die Ströer SE & Co. KGaA, Köln (im folgenden auch „Ströer Gruppe“), ist ein führendes digitales Multi-Channel-Medienhaus und bietet werbungstreibenden Kunden individualisierte und voll integrierte Komplettlösungen entlang der gesamten Marketing- und Vertriebswertschöpfungskette an. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, das kundenzentrierteste Medienunternehmen mit einem vertikal integrierten Portfolio an Branding-, Performance- und Dialogprodukten zu sein.

Hinsichtlich detaillierter Ausführungen zum Geschäftsmodell und der Organisationsstruktur der Ströer Gruppe 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 27. März 2018 im Investor-Relations Bereich unserer Homepage veröffentlicht.¹

Hintergrund der Nichtfinanziellen Konzernklärung der Ströer Gruppe

Auf Basis der im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) festgelegten Kriterien ist die Ströer SE & Co. KGaA verpflichtet, ihren Bericht zur Lage der Gesellschaft und des Konzerns um eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu erweitern. Dabei sind Angaben zu bestimmten nichtfinanziellen Aspekten zu machen, soweit diese für das Verständnis der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie für das Verständnis der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

¹ Abrufbar unter: <http://ir.stroeer.com/websites/stroeer/German/5000/finanzberichte.html>.

Methoden und Vorgehen

Die Wesentlichkeitsanalyse der nach dem CSR-RUG zu berichtenden Aspekte erfolgte auf der Basis eines systematischen Evaluationsprozesses innerhalb der Ströer Gruppe.

Durch bereichsübergreifende interne Workshops, Workshops mit externen Dienstleistern, die Auswertung der eigenen Research-Aktivitäten sowie die Berücksichtigung des gesetzlichen Rahmens wurde zunächst ein Konzept zur Ermittlung des Spektrums möglicher berichtspflichtiger Themen und zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung entsprechend den Anforderungen des CSR-RUG erstellt.

Basierend auf einem Katalog möglicher relevanter Themen – orientiert an den Sachverhalten und Aspekten der Global Reporting Initiative (GRI G4) - wurde ein Fragebogen erstellt, der innerhalb aller Geschäftsbereiche der Ströer Gruppe ausgerollt worden ist. Durch die Befragung erfolgte insbesondere eine interne Bewertung der Auswirkungen der Sachverhalte auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Geschäftsbereiche.

Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden in nachgelagerten Workshops mit den internen Fachabteilungen/Querschnittsfunktionen (z.B. HR-Abteilung, Rechtsabteilung, etc.) nochmals evaluiert. In diesen Workshops erfolgte zusätzlich die Bewertung der relevanten Aspekte hinsichtlich der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Ströer Gruppe auf den Aspekt selbst.

Aufgrund unseres systematischen mehrstufigen Analyseprozesses wurde einerseits sichergestellt, dass alle aus unserer Sicht wesentlichen Themen identifiziert wurden, und andererseits, dass das mögliche Themenspektrum auf wesentliche Sachverhalte eingegrenzt wurde. Mit Hilfe des zweiteiligen Evaluationsvorgehens – Befragung der operativen Geschäftsbereiche und nachgelagerter Workshops mit Querschnittsfunktionen – konnte die Intention des Gesetzgebers, die Aspekte zu ermitteln, die sowohl eine Relevanz für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens als auch eine Relevanz für den berichtspflichtigen Aspekt selbst haben, erreicht werden.

Relevante Aspekte gemäß des CSR-RUG

Auf Basis unseres Evaluationsprozesses sind nach unserer Einschätzung nur wenige Aspekte potentiell als Teil einer nichtfinanziellen Erklärung zu berichten. Es gibt aber in der Ströer Gruppe weitere Aktivitäten im Bereich der sozialen Verantwortung, die in diesem Bericht nicht aufgeführt werden, da sie im Sinne des CSR-RUG nicht wesentlich sind.

Folgende Aspekte werden in der Folge in unserer nichtfinanziellen Konzernerklärung thematisiert:

1. Arbeitnehmerbelange
2. Bekämpfung von Korruption und Bestechung
3. Datenschutz

Die übrigen gesetzlichen Aspekte (Umweltbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte) sind darüber hinaus ebenfalls Bestandteile unseres verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Auf Basis der oben beschriebenen systematischen Wesentlichkeitsanalyse sind diese Aspekte jedoch im Rahmen der Kriterien des CSR-RUG für die Ströer Gruppe und ihr Geschäftsmodell nicht als wesentlich anzusehen und somit nicht Bestandteil dieser nichtfinanziellen Erklärung.

Aufgrund der Tatsache, dass wir nur wenige nichtfinanzielle Aspekte identifiziert haben, die für unser Geschäft relevant sind und auf die umgekehrt unsere Geschäftstätigkeit einen erhöhten Einfluss hat, sehen wir bislang von einer Anwendung eines etablierten nationalen oder internationalen Rahmenwerkes ab.

Risikoanalyse

In den Workshops mit den Verantwortlichen der Fachbereiche haben wir zudem mögliche nichtfinanzielle Risiken analysiert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen auf die relevanten nichtfinanziellen Themen ergeben könnten. Auf Basis dieser Analyse haben wir keine Risiken mit einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und schwerwiegenden Auswirkungen auf die Aspekte identifiziert.

Arbeitnehmerbelange

Grundlagen

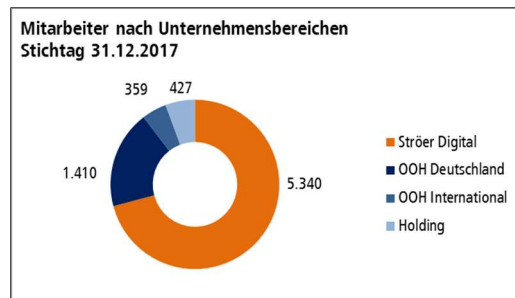
Engagierte, verlässliche und kompetente Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg, für Innovationsfähigkeit und Wertsteigerung der Ströer Gruppe. In der Ströer Gruppe können sich Mitarbeiter als Individuen einbringen, und auf diese Weise mit Leidenschaft, Leistungsbereitschaft, Verantwortung und Respekt ein wichtiger Baustein des Erfolges unseres Unternehmens sein.

Ströer möchte an allen seinen Standorten ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die Mitarbeiter 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. Betriebskindergarten und Firmenkantine in der Ströer-Zentrale.

Die Wichtigkeit der Arbeitnehmerbelange spiegelt sich auch in der organisatorischen Verankerung des Personalbereichs in den Ströer Konzern wider. Die Personalleitung berichtet unmittelbar und regelmäßig an den Vorstand des Unternehmens. Zudem ist die Personalleiterin Mitglied des Executive Committees, dem höchsten Führungsgremium der Ströer Gruppe, in dem neben dem Vorstand die Geschäftsbereichsleiter, die Leiterin Recht und die Leiterin Personal vertreten sind.

Mitarbeitersituation

Der Ströer Konzern beschäftigte zum Jahresende 7.536 (Vj.: 4.577) Mitarbeiter in Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der Anstieg von 2.959 Mitarbeitern verteilt sich über fast alle Segmente, insbesondere aber auf den Digitalbereich. Ein sehr starker Mitarbeiterzuwachs ergibt sich durch die Akquisitionen der Dialogmarketingspezialisten der Avedo- und Ranger-Gruppe in 2017, die in dem Bereich Ströer Digital ausgewiesen werden. Im Bereich Out-of-Home ergibt sich eine steigende Tendenz durch den weiteren Aufbau der regionalen Vertriebsstruktur.



Zum Jahresende sind insgesamt 681 Mitarbeiter bei ausländischen Konzerngesellschaften angestellt. Dies stellt einen relativen Anteil von 9% dar. Aus Wirtschaftlichkeitsgründen sowie etwaigen unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wurden die nachfolgenden Konzepte und Maßnahmen bislang nur in den deutschen Konzerngesellschaften flächen-deckend ausgerollt.

Konzept und Maßnahmen

Die für uns wesentlichen Themen zum Aspekt Arbeitnehmerbelange aus der Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSR-RUG sind:

- Mitarbeiterbindung durch Mitarbeiterzufriedenheit
- Aus- und Weiterbildung
- Chancengleichheit

Wir sind überzeugt, dass diese Themen stark miteinander zusammenhängen. Die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeiterzufriedenheit sind zentrale Bausteine unserer Philosophie im Bereich der Arbeitnehmerbelange. Auf diesen Sachverhalt haben die weiteren Themen Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit aus unserer Sicht einen wesentlichen Einfluss.

Als einen weiteren wesentlichen Baustein zur Mitarbeiterzufriedenheit sehen wir aufgrund des starken Wachstums der Ströer Gruppe und der Diversifikation unserer Geschäftstätigkeiten eine umfassende Mitarbeiterkommunikation.

Mit verschiedenen Maßnahmen hat Ströer seit Jahren die wesentlichen Themen zum Aspekt Arbeitnehmerbelange adressiert. Im Berichtsjahr 2017 haben wir ein übergeordnetes Konzept entwickelt und umgesetzt, das neben Themen wie Mitarbeitergewinnung insbesondere auch auf die gemäß CSR-RUG relevanten Sachverhalte Mitarbeiterbindung sowie

die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen einzahlt. Dazu haben wir im Ströer Konzern, unter Einbindung der Mitarbeiter, die Employer Brand JUMP! geschaffen und diese sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb der Ströer Gruppe mit Leben gefüllt.

Folgende Ziele sind mit diesem Konzept für die CSR-RUG-relevanten Sachverhalte verbunden:

- Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit Mitarbeiterbindung
- Ausbau der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unter dem Dachmarkenkonzept

Ein weiterer Baustein, der gemäß unserer internen Befragung der Geschäftsbereiche eine hohe Relevanz im Bereich Arbeitnehmerbelange besitzt und eng mit den Sachverhalten Mitarbeiterbindung sowie Aus- und Weiterbildung verflochten ist, ist die Förderung von Chancengleichheit in der Ströer Gruppe.

Zum Zwecke der Erfüllung der uns in dem Wertekatalog hinter der Marke „JUMP!“ selbst auferlegten Leitlinien, haben wir die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen definiert, mit denen wir die uns gesteckten Ziele erreichen wollen.

Aus- und Weiterbildung

Wir sehen die Ausbildung junger Menschen als Wahrnehmung unserer Verantwortung in der Gesellschaft und bieten mehrere Möglichkeiten der Nachwuchsentwicklung. Ströer bildet bundesweit mehr als 130 Nachwuchskräfte aus. Dabei geben wir immer wieder auch Bewerbern eine Chance, deren Werdegang nicht dem gradlinigen Standard entspricht, wenn diese zu Ströer passen. Ziel ist es, die Auszubildenden weiterhin mit einem umfassenden Training-on-the-Job zu betreuen und die Ausbildungsquoten stabil auf diesem hohen Niveau halten zu können.

Ströer bietet erfolgreichen dualen Studenten und Auszubildenden gute Chancen auf eine Übernahme an und hat auch im vergangenen Jahr viele junge Talente in den verschiedensten Unternehmensbereichen übernommen.

Ströer bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Perspektiven, ihre beruflichen Ziele innerhalb der Ströer Gruppe zu erreichen. Im Jahr 2017 wurde das Programm

"Jump 'n Grow" aufgesetzt, bei dem Nachwuchstalente identifiziert und gezielt gefördert werden. Dies reicht von Schulungen und Mitarbeit in gemeinsamen Projekten bis hin zu der Betreuung durch Mentoren aus der oberen Führungsebene.

Für die weitere Unterstützung von Führungskräften wurde in 2017 das Programm "Jump up" aufgesetzt. Das Programm besteht aus verschiedenen Modulen, in denen HR Mitarbeiter die auf die Bedürfnisse der Teilnehmer angepassten Inhalte erarbeiten und das Angebot deutschlandweit für alle Niederlassungen ausrollen und anbieten. In 2017 wurden hier Workshops zum Thema Mitarbeiterführung und Coaching an diversen Standorten durchgeführt.

Ziel ist es, das Aus- und Weiterbildungsprogramm in 2018 weiter auszubauen. Hierfür soll im ersten Halbjahr des Jahres 2018 unsere im Berichtsjahr konzeptionierte, interaktive Learning-Plattform „Jump'n'Train“ live gehen. Ziel der Plattform ist es, bestehendes Wissen an einem für die Mitarbeiter zugänglichen zentralen Ort zu speichern, an dem es jederzeit abrufbar ist und weitergegeben werden kann. Durch neue Technologien, wie zum Beispiel virtuelle Klassenzimmer, können Lerninhalte außerdem ortsunabhängig angeboten werden.

Chancengleichheit

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. Bei Ströer arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung, Mann und Frau, jung und alt. Mitarbeiter aus mehr als 50 Nationen arbeiten bei Ströer in Deutschland sehr erfolgreich zusammen. Vielfalt ist unser Antrieb für Ideen und ein nachhaltiges Wachstum unseres Unternehmens.

Die folgenden Maßnahmen zielen auf die Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen ab:

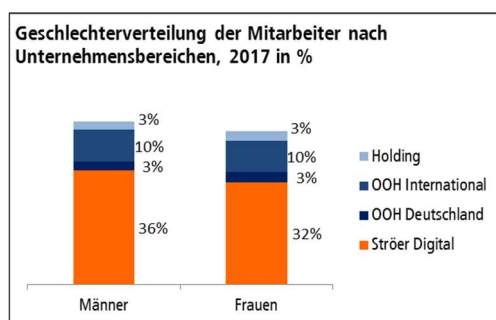
Flexible Arbeitszeitmodelle

Ströer bietet seinen Mitarbeitern bedarfsgerechte Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit so an ihre individuelle Situation anzupassen, dass Sie Arbeit und Familie miteinander vereinbaren können. Hierzu gibt es keine konzernweiten Richtlinien, die diese flexiblen Arbeitszeitmodelle regeln. Einzelne Konzerngesellschaften haben jedoch verbindliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den Arbeitnehmern getroffen.

Teil unserer Unternehmenskultur ist es, moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt zu implementieren. Angebote wie individuelle Teilzeitregelungen oder Home Office sind fester Bestandteil unserer Personalpolitik. Im Jahr 2017 waren konzernweit insgesamt 1.348 Mitarbeiter – das sind 18% - in Teilzeit beschäftigt.

In einer Kultur der Wertschätzung können Frauen und Männer bei Ströer ihre beruflichen Ziele weiterentwickeln und verfolgen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist im Jahresverlauf unverändert geblieben. Zum Jahresende waren zu 52 Prozent Männer und zu 48 Prozent Frauen in der Ströer Gruppe beschäftigt (Vorjahr: 52 Prozent Männer und 48 Prozent Frauen). Die ausgewogene Geschlechterverteilung sehen wir nicht zuletzt als Resultat der oben beschriebenen flexiblen Arbeitszeitmodelle, die uns als modernes Unternehmen auszeichnen.



Frauen in Führungspositionen

Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagieren wir uns für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. Zwölf große Kölner Unternehmen sind Mitglieder des Bündnisses, das insbesondere durch ein Cross Mentoring Programm in die Zukunft von weiblichen Führungskräften investiert.

Auch mit unserem aktuellen Programm für zukünftige Führungskräfte („Jump n’ Grow“) gehen wir das Thema „Frauen in Führungspositionen“ gezielt an. In 2017 waren zu 54 Prozent Frauen und zu 46 Prozent Männer in diesem Programm vertreten.

Hinsichtlich Frauen in Führungspositionen verweisen wir auf die jährliche Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB, die der Vorstand der Ströer Management SE, Düsseldorf, welche die persönliche haftende Gesellschafterin der Ströer SE & Co. KGaA ist, und der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA am 14. Dezember 2017 abgegeben haben. Die Erklärung zur Unternehmensführung wurde den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft www.stroeer.com/investor-relations unter der Rubrik Corporate Governance dauerhaft zugänglich gemacht.

Mitarbeiterbindung durch Mitarbeiterzufriedenheit

Ströer legt großen Wert auf die Arbeitgeberattraktivität und eine nachhaltige Personalpolitik. Die bereits in den vorherigen Kapiteln beschriebenen Aspekte Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit spielen eine zentrale Rolle und zählen neben den Kernthemen faire Entlohnung und moderne Arbeitszeitmodelle auf die Mitarbeiterbindung ein.

Als weiteren Baustein zur Mitarbeiterzufriedenheit sehen wir aufgrund des starken Wachstums der Ströer Gruppe und der Diversifikation unserer Geschäftstätigkeiten eine umfassende Mitarbeiterkommunikation.

Um unseren Mitarbeitern aktuelle Entwicklungen und die Strategien der Ströer Gruppe zu kommunizieren, haben wir mehrere Foren geschaffen, um die Mitarbeiter stärker einzubinden:

Bei dem vierteljährlich stattfindenden Townhall-Meeting informiert der Vorstand die Mitarbeiter über das abgelaufene Quartal, aktuelle Entwicklungen innerhalb der Ströer Gruppe und beantwortet aufkommende Fragen der Mitarbeiter.

Im Intranet werden regelmäßig Interviews mit Führungskräften aus den verschiedenen Unternehmensbereichen veröffentlicht, um die Mitarbeiter über die aktuellen Ereignisse in eben diesen Bereichen zu informieren.

Aufgrund der hohen Mitarbeiterzuwächse und der Verteilung auf viele Standorte in Deutschland, hat Ströer einen zentralen, digitalen Informationspunkt für jeden Mitarbeiter geschaffen. Mittels einer App oder via Webseite werden sämtliche Informationen, Nachrichten und Pressemitteilungen, die die Ströer Gruppe oder das Branchenumfeld von Ströer betreffen, gesammelt dargestellt. Bei diesen Informationen handelt es sich beispielsweise um Pressemitteilungen über aktuelle Akquisitionen, die entsprechenden Zeitungsberichte hierzu oder um aktuelle Berichte aus dem Intranet. Damit sind alle Mitarbeiter umfänglich über das Unternehmen und dessen Themen in Echtzeit informiert.

Mit diesen Maßnahmen soll die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch die Mitarbeiterbindung verbessert werden.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Ströer Gruppe ist mit ihren unterschiedlichen Geschäftseinheiten vielfältigen Einflussfaktoren ausgesetzt, die gleichsam Grundlage für unser nachhaltiges und profitables Wachstum sind, aber auch heterogene Risiken mit sich bringen. In einer stark vertriebsorientierten Organisation wie der Ströer Gruppe gibt es dabei generell auch Risiken von Korruption und Bestechung.

Korruption widerspricht sämtlichen nationalen sowie internationalen gesetzlichen Regelungen. Die Ströer Gruppe missbilligt jegliche Form von Korruption. Daher ist Compliance für den Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin, der Ströer Management SE, Düsseldorf und den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co KGaA von zentraler Bedeutung. Compliance bedeutet die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen und unternehmensinterner Richtlinien. Hierzu zählt insbesondere auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Zur Sicherstellung von Compliance haben wir im Code-of-Business Conduct & Ethics konzernweite Verhaltensgrundsätze eingeführt, die uns und unsere Mitarbeiter zur Einhaltung dieser Normen und internen Richtlinien verpflichten.

Code-of-Business Conduct & Ethics

Der uns selbst auferlegte Verhaltenskodex („Code of Business Conduct & Ethics“) ist die Grundlage und der Maßstab für das rechtliche konforme, ethische und soziale Verhalten unserer Organisation und unserer Mitarbeiter.

Wie im Verhaltenskodex von Ströer zum Ausdruck gebracht, haben wir ein klares Leitbild. Wir betrachten unsere Gruppe als zuverlässigen Partner aller mit unserem Unternehmen verbundenen Personen, Firmen oder Institutionen in den jeweiligen Regionen unserer Tätigkeit. Eine verantwortungsvolle Geschäftspraxis ist elementarer Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Sie zielt darauf ab, unser Geschäft im Einklang mit geltendem Gesetz und ethischen Standards zu betreiben. Unternehmenserfolg und persönlicher Erfolg können nur in einem Umfeld der Rechtstreue erreicht und gesichert werden.

Aufgrund der Expansion der Ströer Gruppe in neue Geschäftsfelder in den vergangenen Jahren (z.B. der Einstieg in das Segment Digital seit 2014 oder in das Geschäftsfeld Dialogmarketing in 2017) wurde der bislang geltende Code of Business Conduct & Ethics in 2017 aktualisiert und im ersten Quartal 2018 systematisch innerhalb der gesamten Ströer Gruppe ausgerollt. Mit dem aktualisierten Code of Conduct wurde im ersten Quartal 2018 auch ein Schulungskonzept implementiert, das die Herausforderungen der diversifizierten Geschäftstätigkeit bestmöglich adressiert.

Compliance-Organisation

Um die Interessen unserer Stakeholder zu wahren, haben wir zur Sicherstellung der Gesetzeskonformität und der Bekämpfung von Korruption und Bestechung Leitungs- und Kontrollstrukturen („Governance“) innerhalb der Ströer Gruppe geschaffen:

Compliance-Struktur

Die Ströer Gruppe hat einen Chief Compliance Officer installiert, an den von ihm definierte Compliance-Beauftragte berichten. Der Chief Compliance Officer steuert die Umsetzung des Compliance-Programms und arbeitet an der stetigen Aktualisierung und Anpassung des Compliance-Systems.

Der Chief Compliance Officer ist für die Verwaltung des „Code of Business Conduct and Ethics“ und der weiteren Richtlinien innerhalb der Ströer Gruppe sowie für die Aufklärung und rechtliche Beurteilung von Compliance Fällen verantwortlich. Er berichtet fortlaufend direkt an den Finanzvorstand von Ströer sowie in regelmäßigen Abständen an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates.

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

Compliance-Meldestelle

Unseren Mitarbeitern steht eine Compliance-Meldestelle zur Verfügung, bei der mögliche Schadensfälle hinsichtlich eines Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex oder andere gesetzliche Regelungen geschützt gemeldet werden können. 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. Mithilfe dieser Meldestelle wollen wir unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, relevante Verstöße ohne eine mögliche Benachteiligung zu melden und eine Compliance-Kultur innerhalb unserer Organisation zu schaffen.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung innerhalb der Ströer-Gruppe identifiziert (weder über die Compliance-Meldestelle noch über andere Kanäle).

Compliance Schulungskonzept

Im Jahr 2017 wurden adressatengerechte Compliance-Schulungen innerhalb der Ströer Gruppe durchgeführt. Der entsprechende Schulungsbedarf und der notwendige Adressatenkreis wurde durch die Bereichsleiter an die Rechtsabteilung herangetragen. Folgende Schulungsthemen wurden in 2017 behandelt:

- Produktsicherheit und Produkthaftung, insb. für die Gesellschaften im eCommerces-Bereich
- Presseäußerungsrecht
- Wettbewerbsrecht (Werbemittel- und Kennzeichnungsrecht)

In 2018 soll ein für die einzelnen Geschäftsbereiche bedarfsgerechtes verpflichtendes Schulungskonzept zu compliance-relevanten Themen implementiert werden, das das Thema Korruptionsbekämpfung als eine wesentliche Säule beinhaltet.

Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten vor Missbrauch und damit die informationelle Selbstbestimmung des Einzelnen, d. h. das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen, liegt im Selbstverständnis unseres unternehmerischen Handelns. Durch das stetige Wachstum, die steigende Zahl an Mitarbeitern und die anhaltende Digitalisierung unseres Produktspektrums hat das Thema Datenschutz in den letzten Jahren grundsätzlich weiter an Bedeutung gewonnen.

Im Berichtsjahr 2017 wurden deshalb die notwendigen Schritte zur Implementierung eines nachhaltigen und konzernweiten Datenschutzkonzeptes innerhalb der Ströer Gruppe durchgeführt. Die ab Mai 2018 in Kraft tretende EU-Datenschutzgrundverordnung bildete hierbei den Schwerpunkt der Aktivitäten.

Die Regelungen zum Datenschutz wurden im Berichtsjahr von den einzelnen Konzerngesellschaften verantwortet. Auch in der Vergangenheit war es unser Anspruch, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten. In 2017 bestand aber noch kein konzern einheitliches Datenschutzkonzept. Die Datenschutzbeauftragten der Ströer Gruppe sowie unsere Rechtsabteilung haben aber auch in 2017 einzelne Beratungen im Bereich Datenschutz durchgeführt. Das Thema Datenschutz ist grundsätzlich bei der Leiterin der Rechtsabteilung verankert, die Mitglied des Executive Committees ist.

Unser Ziel ist es mit Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung im Mai 2018 als Ströer Gruppe alle gesetzlichen Erfordernisse und Regelungen zu erfüllen. Hierzu haben wir mit Unterstützung von externen Fachexperten im Geschäftsjahr 2017 Anpassungsbedarfe innerhalb unserer Organisation identifiziert und diese in die Implementierung eines einheitlichen Konzern-Datenschutzkonzeptes einfließen lassen.

Da neue Gesetze nach Inkrafttreten immer einer gewissen Interpretation bedürfen, wie diese in der Praxis umzusetzen sind, streben wir in den Folgejahren eine stetige Weiterentwicklung unserer Datenschutzprozesse hin zu einem Best-Practice-Ansatz innerhalb unseres Branchenumfelds an.

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 27. April 2018 veröffentlicht.