

FINALIST



Deutscher
Nachhaltigkeitspreis
2024

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

STRÖER SE & CO. KGAA,
KÖLN 31.12.2023

STRÖER

STROEER Nichtfinanzieller Konzernbericht zum Jahr 2023

Ströer SE & Co. KGaA, Köln, 31.12.2023

Zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß § 315b und c in Verbindung mit § 289b bis e HGB

1 NACHHALTIGKEIT BEI STRÖER

- 1.1 Unternehmerisches Selbstverständnis
- 1.2 Rahmen der Berichterstattung

2 GRUNDLAGE NACHHALTIGEN HANDELNS

- 2.1 Wesentlichkeit
- 2.2 Managementansatz

3 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

- 3.1 Klimawandel
- 3.2 Datenschutz
- 3.3 Sicherheit der Informationstechnik
- 3.4 Arbeitsbedingungen
- 3.5 Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung
- 3.6 Vielfalt und Gleichstellung
- 3.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 3.8 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Governance, Risiko- und Compliance-System

Bedeutung der Compliance

Compliance-Management

Compliance-Meldestelle

Compliance-Kultur

Compliance-Schulungen

4 EU-TAXONOMIE

- 4.1 Taxonomiefähige Geschäftstätigkeit
- 4.2 Taxonomie und Umsatz
- 4.3 Taxonomie und Investitionen
- 4.4 Taxonomie und Betriebsausgaben

5 KONTAKT UND IMPRESSUM

1 NACHHALTIGKEIT BEI STRÖER

Nachhaltiges Handeln und nachhaltiges Denken sind zentrale Themen für den Ströer-Konzern. Dabei hat das Interessengleichgewicht aller am Geschäftsprozess beteiligten und aller vom Geschäftsprozess betroffenen Akteure hohe Bedeutung. Ströer übernimmt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und trägt dazu bei, dass auch kommende Generationen in einem intakten sozialen, ökonomischen und ökologischen Umfeld leben können. In diesem Zusammenhang ist der wesentliche Beitrag von Ströer eine verlässliche und leistungsstarke Partnerschaft für die werbungstreibende Wirtschaft, die in hohem Maße Rücksicht auf ökologische und gesellschaftliche wie soziale Belange nimmt.

1.1 Unternehmerisches Selbstverständnis

Die Ströer SE & Co. KGaA ist ein börsennotiertes deutsches Unternehmen mit Sitz in Köln, das mit seinen Tochtergesellschaften den „Ströer-Konzern“ bildet (im Folgenden auch: Ströer). Ströer ist einer der führenden Anbieter von Außen- und Online-Werbeflächen sowie aller Bereiche des Dialog-Marketings in Deutschland. Ströer bietet werbetreibenden Unternehmen sowohl fokussierte als auch umfassende und gleichzeitig individualisierte Kommunikationslösungen über ein breites mediales Spektrum der Außen- und Onlinewerbung. Ströer deckt mit den Angeboten die gesamte Unternehmensbandbreite ab, vom großen nationalen bis zum kleinen lokalen Werbetreibenden.

Das Kerngeschäft von Ströer ist die Außenwerbung (Out-of-Home Media, OOH); dazu gehört auch die digitale Außenwerbung (DOOH). In diesem Bereich betreibt Ströer rund 300.000 Werbeträger in Europa, vorwiegend in Deutschland. Das Segment OOH umfasst sowohl klassische Formate wie Plakattafeln oder Litfaßsäulen und Lichtprojektoren als auch digitale Formate wie LED/LCD-Bildschirme. Zum Werbeträger-Portfolio gehören Wartehallen des öffentlichen Nahverkehrs, die zugleich Medienträger und Teil der Infrastruktur sind. Ströer organisiert die Aufstellung, Pflege, Instandhaltung und Beleuchtung von Werbeflächen sowie von Stadtmöbeln.

Gleichzeitig ist Ströer einer der größten Vermarkter von Online-Werbung in Deutschland (Digital & Dialog Media). Gegenwärtig betreibt und vermarktet die Ströer Gruppe mehrere Tausend Webseiten vor allem im deutschsprachigen Raum. Mit der Übernahme von t-online.de entwickelte sich Ströer vom Werbedienstleister auch zum Nachrichtenanbieter und infolge zum integrierten Medienhaus. t-online.de ist ein eigenes Nachrichtenportal, etabliert als ein führendes politisches Medium und eine der führenden journalistischen Medienmarken in Deutschland.

Ebenfalls zum Segment Digital & Dialog Media gehören die Konzerngesellschaft Ströer X und die Ranger-Gruppe. Ströer X repräsentiert im Konzern das Dialog-Marketing und ist einer der großen Anbieter von Call-Center-Kapazitäten in Deutschland. Die Ranger-Gruppe wiederum ist ein Außendienst-Spezialist im Direktvertrieb.

Hinzu kommen weitere Beteiligungen im Segment DAAS & E-Commerce. Statista ist ein Anbieter von statistischen Daten sowie Unternehmen-Rankings, des Weiteren AsamBeauty, ein Hersteller von Pflege- und Kosmetikprodukte.

Der Ströer-Konzern beschäftigt mehr als 10.000 Mitarbeiter an etwa 100 Standorten. Im Geschäftsjahr 2023 hat Ströer einen Umsatz in Höhe von 1,91 Milliarden Euro erwirtschaftet. Die Ströer SE & Co. KGaA ist im MDAX der Deutschen Börse notiert.

1.2 Rahmen der Berichterstattung

Die nicht nichtfinanzielle Konzernklärung von Ströer für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach den in den in § 315 b und c in Verbindung mit § 289 b und c des Handelsgesetzbuches (HGB) und der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im folgenden EU-Taxonomie-Verordnung) geforderten Angaben erstellt.

Die Inhalte der nichtfinanziellen Konzernklärung ergeben sich aus deren Wesentlichkeit für den Ströer-Konzern. Die nichtfinanzielle Konzernklärung berichtet darüber hinaus wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB, sofern die Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns und der Gesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Gemäß § 289 c Absatz 3 Nr. 5 HGB sind keine nichtfinanziellen Leistungsindikatoren vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit des Ströer-Konzerns von wesentlicher Bedeutung sind. Der Ströer-Konzern wird derzeit maßgeblich über finanzielle Kenngrößen und Leistungsindikatoren gesteuert.

Die nichtfinanzielle Erklärung wurde nach § 171 Absatz 1 Satz 4 Aktiengesetz (AktG) vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft. Ströer verpflichtet sich zur Transparenz gegenüber seinen Stakeholdern und berichtet über alle nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte des Geschäfts und des Unternehmensumfelds. Dabei orientiert Ströer die Berichterstattung an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI).

2 GRUNDLAGE NACHHALTIGEN HANDELNS

Die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschafts- und Lebensweise ist eine große gesellschaftliche Herausforderung, auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene eine tragfähige Zukunft für Mensch und Umwelt sicherzustellen. Aus diesem Grunde hat nachhaltiges Handeln Tradition bei Ströer. Der Konzern folgt der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit und Geschäftserfolg sich gegenseitig bedingen. Aus diesem Grund bekennt sich Ströer zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Der Ströer-Konzern leistet seinen Beitrag, um die Ziele dieser globalen Nachhaltigkeitsagenda 2030 und der damit verbundenen nationalen Nachhaltigkeitspolitik der Bundesregierung umzusetzen.

Ströer konzentriert sich dabei auf die Themen, zu denen der Konzern in besonderer Weise beitragen kann, wie etwa Maßnahmen für den Klimaschutz, für nachhaltige Städte und Kommunen oder für die Förderung der Vielfalt der Mitarbeiter. Einerseits bietet der Konzern Lösungen, um den Transformationsprozess zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern. Andererseits hat Ströer den Anspruch, mögliche negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder, sollte eine sofortige Vermeidung nicht möglich sein, kontinuierlich zu verringern.

Als ein in Deutschland ansässiges Unternehmen unterstützt Ströer die von der Bundesregierung ratifizierten internationalen Rahmenwerke im Bereich Nachhaltigkeit wie etwa die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen oder die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Diese Rahmenwerke finden Berücksichtigung in den zentralen Nachhaltigkeitsdokumenten von Ströer wie insbesondere im Code of Conduct, im Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner oder in der Ströer-Sozial-Charta.

Ströer erweitert kontinuierlich die Nachhaltigkeitspolitik und Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Abhängigkeit von erzielten Erfolgen und Änderungen des relevanten Umfelds. Mit dem Portfolio an Leistungen unterstützt Ströer Kunden dabei, Werbemaßnahmen möglichst umweltfreundlich auszuspielen. Im Zuge des Digitalisierungsprozesses im Portfolio senkt Ströer die verursachten Treibhausgasemissionen stetig und verringert signifikant den Ressourcenverbrauch. Umwelt- und Sozialauswirkungen des wirtschaftlichen Handelns werden fortlaufend gemessen, um die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns erfassen, analysieren und so permanent verbessern zu können. Ströer übernimmt Verantwortung in der Lieferkette und hat im Bereich Produktverantwortung Prozesse etabliert, um rechtliche oder sittliche Verstöße bei werblichen Inhalten zu prüfen, zu korrigieren oder zu blockieren. Das Unternehmen entwickelt seine Governance-Systeme kontinuierlich weiter, um aktuellen technologischen, regulativen oder gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. So verbessert Ströer seine Zukunftsfähigkeit und erfüllt die in der Nachhaltigkeitspolitik festgelegten Ansprüche.

2.1 Wesentlichkeit

Methode und Vorgehen: Die Wesentlichkeitsanalyse der nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) zu berichtenden Themen erfolgt jährlich auf der Basis eines systematischen Evaluationsprozesses innerhalb des Ströer-Konzerns. Mit diesem Vorgehen folgt Ströer der Intention des Gesetzgebers, 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.

2.2 Managementansatz

Ströer verbindet Shareholder-Value-orientiertes Unternehmertum mit dem Anspruch, mit Innovation und stetiger Verbesserung der Produkte und der operativen Prozesse nachhaltig zu wachsen. Ströer denkt in Dekaden, nicht in Quartalen. Den globalen Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft versteht der Konzern als treibende Kraft, um auch den wirtschaftlichen Erfolg in der Welt von morgen sicherzustellen.

- Ströer plant, bis zum Jahr 2050 die Netto-Treibhausgasemissionen auf null abzusenken. Dies soll durch einen immer geringeren Energieverbrauch der Werbeträger und ein optimiertes Mobilitäts- und Reiseverhalten der Mitarbeiter, durch eine noch nachhaltigere Büroorganisation und durch eine ständig verbesserte Materialwirtschaft erfolgen.
- Ströer stellt den Mitarbeiter konsequent in den Mittelpunkt der Unternehmenstätigkeit. Dafür werden kontinuierlich das Personalmanagement, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit verbessert. Gleichzeitig werden konsequent die Diversität weiter erhöht und zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen.
- Ströer beabsichtigt, den Nachhaltigkeitsgrad des Dienstleistungsportfolios von Jahr zu Jahr zu erhöhen. Dafür werden Art und Ausmaß der eingesetzten Materialien immer nachhaltiger; auch die Wertschöpfungskette von Ströer wird sorgfältig überwacht. Das große soziale Engagement für Pro-Bono-Werbeleistungen wird unverändert beibehalten.
- Ströer wird das hohe Leistungsniveau bei Corporate Governance halten und, im Falle identifizierter Verbesserungsmöglichkeiten, nochmals anheben. Dies betrifft die Bereiche Compliance, Risikomanagement, internes Kontrollsystem, internes Audit, Datenschutz sowie Sicherheit der Informationstechnologie.

Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement trägt der Vorstand, der die Geschäftspolitik an den Anforderungen eines gesellschaftlich verantwortlichen Wirtschaftens ausrichtet und entsprechende Strategien und Programme festlegt. Der Finanzvorstand (CFO) ist verantwortlich für die Erarbeitung von Nachhaltigkeitszielen und der korrespondierenden Nachhaltigkeitsstrategie sowie für die Umsetzung des Nachhaltigkeitskonzeptes im Konzern. Das Nachhaltigkeitsmanagement von Ströer und die jeweiligen Fachabteilungen unterstützen dabei den CFO. Ein „Sustainability Committee“ dient als vorbereitendes Entscheidungsgremium mit Vorstandsbeteiligung durch den CFO mit zwei bis vier Treffen pro Jahr inklusive selektiver Einbindung von Fachabteilungen. Der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA ist zuständig für die Kontrolle des Gesamterfolgs der Nachhaltigkeitspolitik und überwacht die Konsistenz von Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie.

3 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Ströer hat zum Ziel, die Geschäftstätigkeit des Konzerns mit ökologischen, gesellschaftlichen und ethischen Aspekten in Einklang zu bringen. Es wird durch Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen operationalisiert und in die Unternehmensprozesse und Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Darüber hinaus berücksichtigt das Nachhaltigkeitsmanagement auf den Anforderungen und Interessen der Stakeholder, insbesondere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Investoren.

Nichtfinanzieller Aspekt	HGB	Wesentliche Handlungsfelder	Abschnitt
Umweltbelange	§ 289c Abs. 2 Nr. 1	Klimawandel	3.1
Sozialbelange	§ 289c Abs. 2 Nr. 2	Datenschutz	3.2
		Schutz der Informationstechnologie (IT)	3.3
Arbeitnehmerbelange	§ 289c Abs. 2 Nr. 3	Arbeitsbedingungen	3.4
		Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung	3.5
		Vielfalt und Gleichstellung	3.6
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	3.7
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	§ 289c Abs. 2 Nr. 4	Anti-Korruption und Anti-Bestechung	3.8
Achtung der Menschenrechte	§ 289c Abs. 2 Nr. 5	Im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes für Ströer formal kein wesentliches Handlungsfeld.	–

- 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 2023 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.

3.1 Klimawandel

Ströer benötigt für die Leistungserstellung und zur Wertschöpfung in nennenswertem Maße Energie. Dabei verbraucht Ströer an zahlreichen Standorten in wesentlichen Mengen elektrische Energie, Heizungsenergie in Gebäuden und Kraftstoffe zum Betrieb der Automobile des firmeneigenen Fuhrparks. Dabei werden noch in nicht unerheblichem Umfang Treibhausgase freigesetzt.

Gleichzeit haben steigende Preise für Energie einen spürbaren Effekt auf die Unternehmensfinanzen. Vor diesem Hintergrund plant Ströer, den Energiebedarf in den kommenden Jahren insgesamt kontinuierlich verringern, indem die eingesetzten Techniken immer energieeffizienter werden und der Fuhrpark zugunsten umweltfreundlicherer Transportlösungen permanent auf seine jeweils aktuell erforderliche Größe überprüft wird.

Ströer verursacht durch die Geschäftstätigkeit in nennenswertem Maße direkte und indirekte Treibhausgasemissionen. Durch den Einsatz weniger emissionsintensiver Techniken und Prozesse sowie durch den Bezug von elektrischer Energie aus erneuerbaren Quellen sollen diese Emissionen in den Jahren 2019 bis 2030 absolut sinken, und zwar um 65% in den Kategorien Scope 1 und 2 beziehungsweise um 35% in der Kategorie Scope 3. Ströer hat dafür einen dezidierten Fahrplan entwickelt, der im Laufe dieses Jahrzehnts konsequent umgesetzt wird.

Die Effekte des bisherigen Klimawandels hatten bislang keinen erkennbaren Einfluss auf Geschäftsmodell, wirtschaftliche Ziele und Strategie von Ströer gehabt. Auch in den nächsten Jahren ist nicht damit zu rechnen. Höhere staatliche CO₂-Preise sind allerdings im Rahmen des ESG-Risikomanagements bereits berücksichtigt. Um daraus resultierende Belastungen in engen Grenzen zu halten, prüft Ströer permanent alle Glieder der Wertschöpfungskette, wie mit der Leistungserstellung verbundene Treibhausgasemissionen durch Änderung der Materialien und Herstellungsverfahren sowie der bezogenen Energiearten reduziert werden können.

Wesentliche Analysefelder sind dabei die Produktion der Werbeträger und deren Betrieb, die Nutzung von Informationstechnologie einschließlich Rechenzentren, Umfang und Fahrzeugtypen im Fuhrpark, die Unterhaltung von Büroimmobilien und die Herstellung von Kosmetika. An dieser fortlaufenden Optimierung nehmen alle relevanten Unternehmensbereiche von Ströer teil, hinzu kommen Anregungen und Vorschläge von externen Stakeholdern.

Besondere Risiken bestehen insbesondere darin, dass Kunden von Ströer das beabsichtigte Engagement von Ströer zur Begrenzung des Klimawandels nicht ausreichend würdigen und ihre Nachfrage nach den Dienstleistungen und Produkten von Ströer verringern oder sogar vollständig zurücknehmen. Allerdings besteht die Chance, dass Ströer rascher auf den Klimawandel reagiert als Konkurrenten; infolge könnten Kunden ihre Nachfrage bei Ströer erhöhen und es könnten neue Kunden hinzukommen.

Umweltrisiken aufgrund des Klimawandels (Beispiele)

physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Schäden an Gebäuden, Werbeträgern oder Fahrzeugen.	Steigende Versicherungsprämien aufgrund erhöhter physischer Risiken.	Schärfere Umweltstandards für Aktiva (wie Energieintensität) und daraus resultierende Vermögensverluste.
sehr gering	gering	mittel

3.2 Datenschutz

Der Datenschutz schützt personenbezogene Daten vor unerlaubter Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe und damit das Interesse sowie 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 (DSGVO). Zu deren Einhaltung sind alle Mitarbeiter von Ströer verpflichtet.

Datenschutzorganisation. Die Zentralfunktion Konzerndatenschutz in der GRC-Abteilung (**G**overnance, **R**isk, **C**ompliance) 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 veröffentlichten Richtlinien zum Datenschutz werden jährlich überarbeitet und nach Bedarf ergänzt. Zudem sorgt der Konzerndatenschutz für den kontinuierlichen Austausch innerhalb der Datenschutzorganisation, zum Beispiel im Rahmen eines monatlichen Austauschformats aller relevanten Datenschutz-Akteure („Data Protection Roundtable“). Die Zentralfunktion ist auch zuständig für die Abstimmung datenschutzrechtlicher Fragen von größerer Bedeutung und betreibt das Datenschutz-Management-System (DSMS) 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.

Die Datenschutzorganisation von Ströer ist analog zum GRC-System auch dezentral aufgestellt. Jeder Geschäftsbereich verfügt über einen Datenschutzmanager (DSM), der gemäß einer zentral erstellten Richtlinie festgelegte Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernimmt. Sofern erforderlich, wird auf Ebene der Konzerngesellschaften zusätzlich ein Datenschutzbeauftragter (DSB) benannt. Der DSB ist zuständig für die Beratung sowie Überwachung der jeweiligen Gesellschaft und ist Ansprechpartner für Betroffene in Fragen des Datenschutzes. Die Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten sind öffentlich verfügbar. Jede Konzerngesellschaft in der Datenschutzorganisation hat darüber hinaus einen oder mehrere Datenschutzkoordinatoren (DSK) berufen. Der DSK ist Bindeglied zwischen DSM und der verantwortlichen Gesellschaft. Zudem ist er erster Ansprechpartner für Mitarbeiter und sorgt dafür, dass der Datenschutz bis in die Fachbereiche hinein umgesetzt wird. Im Geschäftsjahr 2023 sind in der Datenschutzorganisation zehn DSM, acht DSB und 104 DSK beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr wurde die Zahl der DSK um 16 erhöht, um die Konzerngesellschaften bei der Anbindung an die Datenschutzprozesse wirksam zu unterstützen.

Zentrale Richtlinien, Verfahren und Instrumente sind in einem „Datenschutzkoffer“ zusammengestellt. 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 Interne Revision geprüft. Im Jahr 2023 wurde in diesem Zusammenhang ein Datenschutzaudit innerhalb eines Clusters durchgeführt. Das Hauptanliegen war es, in Analogie zu den Grundelementen des IDW PH 9.860.1, die Implementierung eines Datenschutz-Management-Systems (DSMS) zu prüfen. Zudem zielte das Datenschutzaudit darauf ab, Nachholbedarf bei der Implementierung eines DSMS und letztlich auch der Umsetzung der DSGVO zu identifizieren, um im Anschluss weitergehende Maßnahmen für die entsprechende Gesellschaft der Ströer Gruppe zu formulieren.

Beschwerden und Datenschutzvorfälle. Das Management von Datenschutz und etwaigen Datenschutzvorfällen ist wesentlicher Bestandteil der datenschutzrechtlichen Compliance bei Ströer. Die DSGVO sieht in bestimmten Fällen vor, dass eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden und die betroffenen Personen zu benachrichtigen sind. Vor diesem Hintergrund hat Ströer 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 2023 wurden drei 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 handelte es sich weder um Fälle von Datendiebstahl noch um Fälle Datenverlust. Deshalb folgten daraus keine behördlichen Maßnahmen gegen die Gesellschaften des Ströer-Konzerns.

Datenschutzschulungen. Ströer bietet je nach Zielgruppe unterschiedliche Datenschutzeschulungen und -trainings über ein konzernweites Learning-Management-System an. Die Grundlagenschulung für Mitarbeiter zur DSGVO ist für alle Mitarbeiter im Ströer-Konzern verpflichtend. Darüber hinaus wurde das Angebot an Schulungsmodulen, mit denen sich Mitarbeiter und Datenschutz-Akteure 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 und auf Vertraulichkeit verpflichtet. Im Berichtsjahr 2023 wurden darüber hinaus 17 DSK zertifiziert, 30 DSK ausgebildet und 6.450 Grundlagenschulungen absolviert.

Risiken aus Datenschutzverstößen (Beispiele)		
physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
–	Reputationsverlust wegen der missbräuchlichen und/oder schadengenerierender Nutzung widerrechtlich erlangter Daten.	Stetig höherer Sicherheitsaufwand infolge sukzessiv verschärfter Vorschriften zum Datenschutz.
nicht existent	mittel	gering

3.3 Sicherheit der Informationstechnik (IT)

Die Sicherheit der Informationstechnik (IT), der Schutz der technischen Verarbeitung von Informationen vor unerlaubtem Zugriff und vor nicht autorisierter Datenmanipulation, besitzt bei Ströer einen ebenso hohen Stellenwert wie die Datensicherheit. Dies schließt den technischen Schutz der Investitions- und Vermögenswerte des Unternehmens vor Cyber-Angriffen mit ein.

Ströer hat Authentizität, Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit als übergreifende Schutzziele der IT-Sicherheit 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, entwickelt Ströer die Systeme für IT-Sicherheit im Konzern kontinuierlich weiter. Orientierungsgröße ist hierbei die internationale Norm ISO 27001 für Informationssicherheit.

Für alle Konzerngesellschaften gelten die Informationssicherheitsleitlinie und das darin definierte Informationssicherheit-Managementsystem (ISMS) in gleichem Maße. Beide Komponenten definieren Mindestanforderungen an alle Konzerngesellschaften, unabhängig von deren individuellen IT-Sicherheitsorganisationen und den jeweils vorgesehenen Maßnahmen. Zusätzlich zu diesen Definitionen werden die Richtlinien bei Bedarf für die einzelnen Gesellschaften der Ströer Gruppe konkretisiert, um flexibel die jeweilige Gegebenheit abzubilden.

Auch im Berichtsjahr 2023 wurden auf dieser Basis Prozesse, Organisation und Verantwortlichkeiten im Bereich der IT-Sicherheit weiterentwickelt. Wesentliches Element ist die übergeordnete Abteilung „Group Information Security Office“. Diese Abteilung hat die Zahl ihrer Mitarbeiter von zwei im Jahr 2021 auf sechs im Jahr 2023 erhöht.

Das Group Information Security Office besitzt Richtlinienkompetenz in der IT-Sicherheit, treibt konzernweit Verbesserungsinitiativen und Awareness-Kampagnen voran, auditiert im Konzern und steht den Konzerngesellschaften beratend zur Seite. Das verantwortliche Vorstandsmitglied wird monatlich durch den Leiter des Group Information Security Office zum Thema IT-Sicherheit unterrichtet, ergänzt durch einen quartalsweisen Statusbericht an den Gesamtvorstand von Ströer. Außerdem koordiniert das Group Information Security Office konzernweite Dienstleistungen wie das „Security Awareness Training“, die „Attack Surface Management“-Lösung, das „Risk Scoring“ oder die „Threat Intelligence“. Unterstützt wird das Group Information Security Office durch Mitarbeiter in den Abteilungen und Gesellschaften, die sich dort mit IT-Sicherheit und Datensicherheit beschäftigen.

Entscheidend für die fortlaufende Verbesserung der IT-Sicherheit ist die Identifikation von Schwachstellen in Systemen und Prozessen sowie die Entwicklung von Lösungen für deren Behebung. Dafür dient eine spezielle konzernweit eingesetzte Software, die alle „Einfallstore“ der Informationstechnik überwacht. Diese Software macht auch regelmäßige Schwachstellen-Tests, die auch die Webapplikationen automatisiert gegen die gängigsten Schwachstellen prüfen und bei der Mitigation von Sicherheitslücken wie zuletzt Log4j beziehungsweise Log4Shell oder des OpenSSL v3 Bugs helfen. Zudem werden regelmäßig interne und externe Penetration-Tests 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.

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

Bereits im Jahr 2021 hat Ströer verpflichtende Schulungen und zusätzliche Schulungsangebote wie „sichere Entwicklung“ zu aktuellen Herausforderungen der Cyber-Sicherheit und die richtigen Verhaltensweisen eingeführt, bereits bestehende obligatorische Basisschulungen zum Thema IT-Sicherheit und Datenschutz wurden ergänzt. In der ersten Jahreshälfte 2023 hat Ströer ein neues verpflichtendes Cyber-Sicherheitstraining durchgeführt, das die bestehenden Schulungen im Bereich Cyber-Sicherheit ablöste. Dieses neue Training soll jährlich wiederholt und in seinen Schwerpunkten risikogewichtet sein. Es umfasst Themen wie „Phishing“ oder „Sicheres Arbeiten im Home-Office und/oder unterwegs“.

Risiken aus Verletzungen der IT-Sicherheit (Beispiele)		
physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Zerstörung von IT-Infrastruktur.	Reputationsverlust wegen der Eindringens Dritter in unternehmensinterne Systeme oder Schadenersatzzahlungen nach infolge verursachtem Schaden bei Dritten.	Stetig höherer Sicherheitsaufwand infolge verschärfter gesetzlicher Vorschriften zum IT-Schutz.
sehr gering	gering	gering

3.4 Arbeitsbedingungen

Der wichtigste Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung von Ströer liegt zweifellos in der Belegschaft. Engagierte, leistungsfähige, leistungswillige und motivierte Mitarbeiter bilden das Herzstück des Erfolgs. Aus diesem Grund fördert Ströer ein Arbeitsumfeld, das die Erfolgseigenschaften der Mitarbeiter fördert, um deren Zufriedenheit zu unterstützen.

Die Stärkung und Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes sind zentrale Bestandteile der Unternehmensphilosophie. Ströer setzt sich für Vielfalt und kontinuierliche Entwicklung ein, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Sichere Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen sind dabei grundlegend für das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Die Personalarbeit von Ströer verfolgt einen maßgeschneiderten Ansatz, um Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dies wird durch individuell zugeschnittene Maßnahmen und eine gezielte Kommunikation mit den Zielgruppen erreicht. Dazu gehören regelmäßige Onboarding-Tage für neue Mitarbeiter, Mitarbeiterbefragungen sowie eine wertschätzende Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit.

Bei der Mitarbeiterereinschätzung setzt Ströer auf den kontinuierlichen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im laufenden Betrieb. Darüber hinaus führt Ströer die Mitarbeiterbefragung „Healthy Workplace“ durch, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Arbeitsalltag zu erfassen und zu bewerten. Zentrales Thema ist die individuell gefühlte psychische Belastung der Mitarbeiter, die anonymisiert auf Team-Ebene ausgewertet wird und aktiv mit den Mitarbeitern diskutiert wird, um die Situationen ausgiebig zu besprechen.

Die Personalarbeit von Ströer ist ganzheitlich ausgerichtet: Bewerber, Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiter sollen ein positives Gesamterlebnis des Unternehmens Ströer und seiner Werte zeichnen können. Das erreicht Ströer durch auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Maßnahmen der Personalarbeit und eine entsprechende Kommunikation an allen relevanten Berührungspunkten mit den Zielgruppen. Diese reichen vom monatlichen „Onboarding-Tag“ für neue Mitarbeiter über Befragung der Mitarbeiter und die gezielte Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit bis hin zu einem wertschätzenden Austritt der Mitarbeiter. Die Arbeitgebermarke „Mach mehr draus“ wird sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb des Konzerns genutzt.

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

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Unternehmensbereich/Mitarbeiterzahl nach Jahresende	Köpfen am 2022	2023
Digital & Dialog Media	6.070	6.942
OOH Media	2.195	2.149
DaaS & E-Commerce	1.907	2.007
Holding	404	406
Σ	10.576	11.504

Von insgesamt 11.504 Mitarbeitern im Ströer-Konzern am Jahresende 2023 waren 1.930 Mitarbeiter bei ausländischen Konzerngesellschaften angestellt, ein Anteil von 17 Prozent. Zum gleichen Zeitpunkt waren konzernweit insgesamt 3.206 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, ein Anteil von 28 Prozent. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und aus Gründen unterschiedlicher nationaler Arbeitsgesetze kommt eine Reihe von arbeitspolitischen Konzepten und Maßnahmen bislang nur in den deutschen Konzerngesellschaften flächendeckend zum Einsatz.

Moderne und zugleich faire Arbeitsbedingungen sind zentral für eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Ströer bietet Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit an ihre jeweiligen Lebensmodelle oder Lebenssituationen anzupassen. Hierzu gibt es sowohl allgemeine betriebliche als auch individuelle Regelungen. Dazu zählen neben Vertrauensarbeitszeit insbesondere Angebote wie individuelle Teilzeitregelungen, Jobsharing oder hybride Arbeitsformen wie „Flex Work“ (Arbeiten von Zuhause). In praktisch allen Konzerngesellschaften wurde Flex Work bereits erfolgreich eingeführt.

Zusätzlich bietet Ströer Mitarbeitern neben Sabbaticals mit „Urlaub+“ die Möglichkeit, ein jährliches Urlaubskontingent um bis zu 20 Tage mit unbezahltem Urlaub aufzustocken – mit dem Ziel, den Mitarbeitern größere Flexibilität zu ermöglichen. Gleichzeitig führte Ströer „Workation“ ein: Mitarbeiter können ihre Arbeit im Rahmen von Flex Work an bis zu 20 Tagen an einem beliebigen Ort (im europäischen Ausland erbringen, sofern dies mit den jeweiligen Anforderungen vereinbar ist).

Der geschäftliche Schwerpunkt von Ströer in Westeuropa ist mit entsprechend hohen gesetzlichen (Sozial-)Standards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte verbunden. Im Jahr 2022 hat Ströer das konzernweite Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen in der Ströer-Social-Charta dokumentiert. Die Werte und Sozialen Grundsätze („How we work“) bilden den ethischen Rahmen für die gesamte Ströer Gruppe. 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. Mit Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen wurden die Inhalte der Social-Charta im Jahresverlauf 2023 vermittelt.

Risiken aufgrund suboptimaler Arbeitsbedingungen (Beispiele)		
physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Siehe 3.7 Arbeitssicherheit und Gesundheit.	Motivationsverlust wegen unzureichender Karriere-möglichkeiten oder geringere als marktübliche Vergütungen.	Kontinuierlich steigende Mindestlöhne und/oder immer restriktivere Arbeitsschutz-gesetzgebung.
nicht existent	gering	sehr gering

3.5 Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung

Ströer sieht in der Ausbildung junger Menschen eine wichtige Aufgabe: Klassische Berufsausbildung, Programm für duale Studienplätze, 18-monatiges Traineeprogramm. Ergänzend dazu bietet Ströer Studenten die Möglichkeit, über Praktika oder die Tätigkeit als Werksstudent Praxiserfahrung zu sammeln. Ströer bietet seinen Mitarbeitern zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Nachwuchsförderung. Ströer sieht in der Ausbildung junger Menschen einen wichtigen Hebel, um Verantwortung für Qualifizierung zu übernehmen. Gleichzeitig soll ein Pool von Talenten frühzeitig an das Unternehmen gebunden und entwickelt werden. Der Ströer Konzern bildete in Deutschland im Jahr 2023 insgesamt 166 Nachwuchskräfte aus. Die zentrale Säule ist die klassische Berufsausbildung. Diese dauert in der Regel drei Jahre und wird durch erfahrene und qualifizierte Ausbilder begleitet. Derzeit bietet Ströer Ausbildungen zur/zum Mediengestalterin/Mediengestalter, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, Kauffrau/Kaufmann für Marketingkommunikation und Fachinformatikerin/Fachinformatiker an.

Ströer bietet auch „Duale Studiengänge“ (Bachelor und Master) in den Bereichen Marketing & Digitale Medien, Business Administration, Wirtschaftsinformatik sowie Management & Digitalisierung an. Ströer zahlt den jungen Talenten dabei eine attraktive Ausbildungsvergütung und übernimmt die komplette Finanzierung des Studiums. Die Studiengänge umfassen Praxis- und Theoriephasen. In den Praxisphasen arbeiten die Studentinnen und Studenten im Ströer-Konzern und können so schon aktiv Verantwortung übernehmen, in den Theoriephasen werden sie an den kooperierenden (Fachhochschulen) unterrichtet. Insgesamt kooperiert Ströer mit fünf in diesen Fächern führenden Hochschulen in Deutschland. Konkrete Projektarbeiten sind ebenfalls Teil dieser Kooperationen, die sich bereits seit Jahren bewährt haben.

Eine dritte Säule ist das 18-monatige Traineeprogramm, das Ströer jungen Studienabsolventen zum Einstieg in das Berufsleben anbietet. Die Trainees lernen unterschiedliche Stabsbereiche oder Geschäftsbereiche kennen und werden von erfahrenen Mentoren begleitet. Das Traineeprogramm wird in den Bereichen General Management, Personal und Vertrieb angeboten. Ergänzend bietet Ströer Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, über Praktika oder die Tätigkeit als Werksstudent Praxiserfahrung zu sammeln. Der Ströer-Konzern steht auch als Partner für externe Bachelor- und Masterarbeiten zur Verfügung.

Anspruch von Ströer ist neben der Berufsschule und den Hochschulen die Betreuung von Nachwuchskräften mit einem umfassenden „Training-on-the-Job“ und stabile Ausbildungs- und Übernahmequoten auf hohem Niveau

Weiterbildung. Entwicklungsperspektiven innerhalb der Ströer Gruppe sind entscheidend, um Mitarbeiter langfristig zu binden und Wissen sowie Kompetenzen im Konzern zu halten. Dafür werden einerseits Entwicklungsbedarfe von Führungskräften und Mitarbeitern gemeinsam auf individueller Basis identifiziert, Ziele vereinbart, entsprechende Entwicklungspläne und Karriereperspektiven besprochen. Andererseits werden Kompetenz- und Wissensanforderungen, die sich durch das Geschäft von Ströer oder Entwicklungen am Markt ergeben, bei der Planung neuer Trainingsformate berücksichtigt: Zum Beispiel neue technologische Kompetenzen, Wissen über aktuelle Regularien oder interne Richtlinien und 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 in der Persönlichkeitsentwicklung,

Forschung sowie agilen Arbeitsmethoden und wird durch individuelles Mentoring durch erfahrene Führungskräfte der oberen Führungsebenen unterstützt.

Im Berichtsjahr 2023 wurde auch das Führungskräfteprogramm „JUMP up“ fortgeführt. Im Zentrum stand 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 in diesen Trainings Authentizität, moderne Führungsmethoden und Delegation, Wertschätzung und Kommunikation vermittelt.

Die interaktive Lern-Plattform „JUMP’n’tain“ bündelt die bestehenden Wissens- und Weiterentwicklungsangebote. Zu den Angeboten zählen zum Beispiel Präsenzübungen, Selbstlernkurse, Webinare, Workinare. Die Inhalte werden ständig erweitert und umfassen 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.

Mitarbeiter haben bei Ströer die Möglichkeit, ein berufsbegleitendes Studium oder eine Fortbildung beziehungsweise Zertifizierung zu absolvieren. In Absprache mit der Führungskraft ist dafür 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.

Diese Angebote werden ergänzt durch obligatorische Pflichtunterweisungen. Damit erfüllt Ströer die regulativen Anforderungen und platziert wichtige Themen in der Belegschaft. Im Vordergrund stehen die Themen Datenschutz, Compliance, Informationssicherheit und Arbeitssicherheit.

Risiken aufgrund unzureichender Ausbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Beispiele)

physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Siehe 3.7 Arbeitssicherheit und Gesundheit.	Motivationsverlust wegen unzureichender Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder sinkende Bewerberzahlen wegen unattraktiver Ausbildungsprogramme.	Abnehmendes (Aus-)Bildungsniveau wegen sinkender (staatlicher) Bildungsstandards und erhöhter „Nachschulungsbedarf“.
nicht existent	gering	gering

3.6 Vielfalt und Gleichstellung

Ströer setzt auf Ausgewogenheit und Vielfalt in der Belegschaft sowie auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Das sollen konzernweite Standards sowie Beschwerde- und Kontrollmechanismen garantieren. Ströer pflegt eine Unternehmenskultur, die von Respekt, Chancengerechtigkeit und Wertschätzung geprägt ist.

Tragende Säulen sind die Sensibilisierung der Führungskräfte, die Schaffung von Räumen zum Austausch innerhalb der Belegschaft und konkrete Arbeitsmodelle, um den individuellen Lebensentwurf und den Beruf möglichst nutzenbringend zu vereinen.

Im Konzern arbeiten Menschen aus über 100 Nationen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher sozialer Herkunft und kultureller Prägung, unterschiedlichen Geschlechtern oder unterschiedlicher geschlechtlicher Identität und Menschen aus allen Altersgruppen. Vielfalt ist eine Quelle für Ideen und der Baustein für das nachhaltige Wachstum des Unternehmens. Schließlich ist Vielfalt auch ein Spiegelbild der Kunden und der Gesellschaft. Aus diesen Gründen ist Vielfalt ein Schwerpunktthema der Personalpolitik von Ströer.

Das Thema Vielfalt wird direkt durch die Personaldirektorin von Ströer verantwortet. Die Direktorin ist in dieser Funktion verantwortlich für übergreifende Richtlinien, sie formuliert konzernweite Personalstandards zur Vielfalt und stellt deren Einhaltung durch entsprechende Kommunikation und Prüfung sicher. Zum Aufgabenspektrum gehören überdies Maßnahmen, um die Vielfalt im Konzern zu fördern: Zum Beispiel durch die Weiterentwicklung von Arbeitsmodellen, die gezielte Personalbeschaffung oder Qualifizierungsangebote. Die Personaldirektorin repräsentiert Ströer zu personalbezogenen Themen der Vielfalt gegenüber Dritten und ist die Frauenbeauftragte des Konzerns.

Im Jahr 2021 unterzeichnete Ströer die „Charta der Vielfalt“, eine der größten Initiativen in Deutschland zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich Ströer, ein vielfältiges Arbeitsumfeld zu fördern und über entsprechende Fortschritte zu berichten. Für den Konzern zählt dazu das klare Bekenntnis, chancengerecht zu vergüten. Zusätzlich hat der Konzern im Berichtsjahr 2023 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 einem internen LGBTQ+-Netzwerk und dem Frauen-Netzwerk „EmpowHer“ macht Ströer die offene Kultur des Unternehmens sichtbar und stärkt den Austausch untereinander. Diese beiden Netzwerke dienen auch als Impulsgeber, um Veränderungen innerhalb von Ströer anzustoßen.

Ströer steht 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 Bewerbern mit geringeren schulischen und beruflichen Qualifikationen die Chance, sich im Praxiseinsatz zu bewähren und dadurch den Zugang in das Berufsleben zu erhalten.

Im Jahr 2023 beschäftigte Ströer in nahezu gleichem Maße Frauen wie Männer. Am Jahresende 2023 bestand die Belegschaft zu 53 Prozent aus Frauen und zu 47 Prozent aus Männern. Diese ausgewogene Geschlechterverteilung ist auch das Resultat der attraktiven Arbeitszeitmodelle, die unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Altersverteilung der Mitarbeiter		
am Jahresende	2022	2023
≤ 30	36%	34%
31 - 40	32%	31%
41 - 50	17%	18%
> 50	15%	17%

Geschlechterverteilung der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen		
Unternehmensbereich und Mitarbeiterzahl nach Geschlecht am Jahresende	2022	2023
Digital & Dialog Media	55%	59%
Männer	27%	28%
Frauen	28%	31%
OHH Media	22%	19%
Männer	11%	10%
Frauen	11%	9%
DaaS & E-Commerce	19%	19%
Männer	8%	8%
Frauen	11%	11%
Holding	4%	3%
Männer	2%	1%
Frauen	2%	2%
Σ	100%	100%
Männer	48%	47%
Frauen	52%	53%

Bei der Personalanwerbung werden chancengerechte Bewerbungsprozesse sichergestellt und die Recruiter entsprechend sensibilisiert. Der Konzern ist auf Foren und Karrieremessen präsent, die sich gezielt an Frauen richten. Im Jahr 2023 war Ströer mit einem eigenen Stand auf der „herCAREER“ in München vertreten, Europas führender Messe für weibliche Karriere. Mit der Teilnahme am „The Female Accelerator Program“ der Social Bee gGmbH hat Ströer die Förderung von Frauen und gesellschaftliches Engagement verbunden: Zwei Migrantinnen werden innerhalb eines Jahres bei Ströer durch Qualifizierung, Zertifizierung und „Training-on-the-Job“ zum Projektmanager ausgebildet.

Ein Schwerpunkt in der Personalarbeit von Ströer ist auch die Identifikation von Potenzialen bei Talenten im Konzern und deren Unterstützung bei der Karriereentwicklung. Wichtig ist die Unterstützung und die Teilnahme weiblicher Führungskräfte von Ströer an externen Initiativen. Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. Sechzehn große Kölner Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein „Cross-Mentoring-Programm“ in weibliche Führungskräfte investiert. Im Jahr 2023 hat Ströer für dieses Bündnis den Staffelstab übernommen und wird für das nächste Jahr Impulse

für die Mitgliedsfirmen setzen. Ein Ziel wird es sein, das Thema Unconscious Bias im Konzern, aber auch in den Mitgliedsunternehmen, auf die Agenda zu setzen.

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“ aber auch auf Führungspositionen innerhalb des Konzerns zu bewerben.

Risiken aufgrund unzureichender Vielfalt und Gleichstellung (Beispiele)		
physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Siehe 3.7 Arbeitssicherheit und Gesundheit.	Reputationsverlust oder Schadenersatzleistungen wegen diskriminierendem Verhalten oder Verstößen gegen relevante Gesetze.	Steigender Anforderungen zur Veränderung der Belegschaftsstruktur wegen restriktiverer gesetzlicher Vorgaben.
nicht existent	sehr gering	gering

3.7 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Ströer bekennt sich klar zu seiner Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter: Der Schutz der psychischen Gesundheit, die Verhinderung von Unfällen am Arbeitsplatz und von eventuellen beruflich bedingten Krankheiten. Ströer unterliegt dabei den gesetzlichen Regelungen des deutschen Arbeitsschutzes und der vergleichbaren Gesetzgebung im jeweiligen Ausland.

Ströer trifft 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 der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) 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 und Brandschutz gelten für alle Mitarbeiter und können über die interaktive Lern-Plattform „JUMP'n'train“ gebucht werden. Alle Arbeitsunfälle werden entsprechend der gesetzlichen Vorschriften lückenlos dokumentiert und bei Bedarf werden Gegenmaßnahmen eingeleitet.

An allen Standorten stehen Erste-Hilfe-Ausstattungen und Feuerlöscher zur Verfügung, an allen großen Standorten auch Defibrillatoren. 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 (Arb-MedVV) durch. Seit dem Jahr 2022 hat eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit, die von externen Dienstleistern unterstützt wird, die ganzheitliche Betrachtung der Arbeitssicherheit im Konzern zur Aufgabe. Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen und Sitzungen der Ausschüsse für Arbeitssicherheit.

Die allgemeinen Arbeitsschutzpflichten (Erst- und Brandschutzhelfer, physische Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und ASA-Sitzungen) und die speziellen Arbeitsschutzpflichten (psychische Gefährdungsbeurteilung, Einhaltung der Arbeitszeiten) werden auf die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften und Führungskräfte an den Standorten übertragen; die Aufgaben- und Pflichtenübertragung wird schriftlich dokumentiert. Informationen zu Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit, zu internen Ansprechpartnern und den gesetzlichen Bestimmungen stellt Ströer den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung. Im Berichtsjahr 2023 wurden insgesamt 46 meldepflichtige Arbeitsunfälle bei Ströer erfasst, gegenüber 47 Arbeitsunfällen im Vorjahr. Die Krankenquote betrug 6,1 Prozent (Vorjahr: 7,7 Prozent).

Risiken aufgrund der Missachtung von Sicherheitsstandards (Beispiele)

physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
Steigende Unfallzahlen aufgrund unzureichender Arbeitsbedingungen und Zunahme der Erkrankungsdauer wegen unbotmäßiger Belastung der Mitarbeiter.	Zunehmende Ausfallzeit von Mitarbeitern wegen unüblicher und/oder zunehmender psychischer Belastung von Mitarbeitern.	Erhöhter Administrationsaufwand wegen gesetzlicher Erleichterung von Krankschreibungen oder wegen restriktiverer Gesundheitsanforderungen am Arbeitsplatz.
sehr gering	gering	gering

3.8 Anti-Korruption und Anti-Bestechung

Die Ströer SE & Co. KGaA hat die folgenden sechs Zentralfunktionen in ein ganzheitliches Governance-, Risk- und Compliance-System (GRC-System) innerhalb des Konzerns integriert:

- Compliance
- Risikomanagement
- Internes Kontrollsystem
- Internal Audit
- Datenschutz
- Informationssicherheit

Governance-, Risk- und Compliance-System

Die organisatorische Bündelung in einem ganzheitlichen und integrierten GRC-System erhöht die Effektivität und die Effizienz der Corporate Governance bei Ströer entscheidend. So können Synergien zwischen den Funktionen gehoben und Interdependenzen frühzeitig erkannt werden. Bei Abweichungen vom Sollzustand kann mitunter schneller und gezielter reagiert und präventive Maßnahmen effektiver umgesetzt werden. Durch die enge Abstimmung zwischen den sechs GRC-Zentralfunktionen können Effizienzpotenziale insbesondere im Hinblick auf die Strategie, die Prozesse und die eingesetzte Technologie gehoben und eine effektive Umsetzung sichergestellt werden.

Der Zentralbereich GRC der Ströer SE & Co. KGaA wird durch zusätzliche dezentrale GRC-Einheiten in allen wesentlichen Geschäftsbereichen unterstützt. Dieses Konzept stellt sicher, dass geschäftsbereichsspezifische Risiken und Gegebenheiten angemessen berücksichtigt werden und schnell auf individuelle Anforderungen und Veränderungen reagiert werden kann. Der Leiter des Zentralbereichs GRC ist direkt dem Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters der Ströer SE & Co. KGaA unterstellt und steht darüber hinaus im regelmäßigen Austausch mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA.

Die eingeführten, übergreifenden „Corporate Governance, Risk & Compliance Principles“ gelten für alle Mehrheitsbeteiligungen der Ströer SE & Co. KGaA und schaffen die organisatorischen Mindeststandards und einen einheitlichen Rahmen für die Implementierung, Umsetzung, Überwachung und Berichterstattung des GRC-Systems. Sie regeln insbesondere die eindeutige Zuordnung und Abgrenzung von Verantwortlichkeiten zwischen der jeweiligen GRC-Zentralfunktion und den Geschäftsbereichen. Innerhalb der sechs GRC-Zentralfunktionen gelten wiederum gesonderte Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Strukturen, um die jeweiligen bereichsspezifischen Anforderungen, Prozesse und Risiken zu berücksichtigen.

Die Einrichtung eines fach- und geschäftsbereichsübergreifenden Governance-, Risk- und Compliance-Komitees stellt sicher, dass die Anforderungen an das GRC-System ganzheitlich betrachtet und spezifische Bedürfnisse berücksichtigt werden. Damit wird eine umfassende Sicht auf alle relevanten Themen und ein regelmäßiger, bereichsübergreifender Austausch sichergestellt. Schwerpunkte des Komitees sind neben der allgemeinen Beratung des Vorstands in GRC-Fragen vor allem die Einbindung in wesentliche Compliance-Themen und Compliance-Maßnahmen sowie die umfassende Beurteilung der Risikotragfähigkeit und Risikoposition des Unternehmens. Das Komitee tagt mindestens zweimal jährlich unter Teilnahme des Finanzvorstands des persönlich haftenden Gesellschafters der Ströer SE & Co. KGaA und unter Leitung des Leiters GRC.

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 das Corporate-

Governance-System – insbesondere in das Risikomanagement und das interne Kontrollsystem – gewährleistet.

Bedeutung der Compliance

Der langfristige Erfolg der Ströer-Gruppe kann nur sichergestellt werden, wenn die unternehmerischen Tätigkeiten ethischen Verhaltensgrundsätzen folgen und das Unternehmen als Teil der Gesellschaft verstanden wird. Hierzu zählt insbesondere auch die Einhaltung aller internen und externen Vorgaben und Regelungen (Compliance).

Dabei steht nicht nur die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen im Vordergrund, sondern auch ein integriertes und ethisch korrektes Verhalten sowohl innerhalb der Ströer-Gruppe als auch gegenüber Geschäftspartnern.

Einen wesentlichen Compliance-Schwerpunkt bildet die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. 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 (CCO) eingesetzt. Er wird im Rahmen der dezentralen Struktur durch weitere Compliance-Officer innerhalb der Geschäftsbereiche unterstützt. Der CCO 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 den Vorstand sowie alle Mitarbeiter zu Compliance-Themen.

Der CCO steuert die Umsetzung des Compliance-Management-Systems (CMS) und leitet dessen stetige Aktualisierung und Anpassung. Im CMS sind alle wesentlichen Aufgaben, Regelwerke und Maßnahmen im Rahmen von Compliance organisiert. Das CMS umfasst die Komponenten Vorbeugen, Erkennen und Reagieren, wobei ein klarer Fokus auf der Vorbeugung und damit der Vermeidung von Compliance-Verstößen liegt. Der CCO ist auch für die inhaltliche und rechtliche Beurteilung eingehender Compliance-Meldungen verantwortlich und koordiniert deren Aufklärung. Unterstützt wird der CCO bei diesen Aufgaben durch die Zentralfunktion Compliance im Zentralbereich GRC.

Die Compliance-relevanten Grundsätze des täglichen Handelns sind im Code of Conduct, dem Verhaltenskodex, zusammengefasst. Er gilt als Leitlinie in allen Zweifelsfragen und umfasst unter anderem Regelungen zu Themen wie Arbeits- und Menschenrechte, Vermeidung von Korruption und Bestechung, Datenschutz, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Vertraulichkeit und Kommunikation, Nachhaltigkeit und Umwelt sowie medien-spezifische Regelungen.

Darüber hinaus enthält der Ströer Code of Conduct Informationen zum konzernweiten Hinweisgebersystem, über welches Compliance-Hinweise, auch anonym, abgegeben werden können sowie Informationen zum Vorgehen bei der Bearbeitung von Compliance-Meldungen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig an die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt.

Compliance-Meldestelle

Ströer ermutigt alle Mitarbeiter und Dritte wie Geschäftspartner oder Kunden, Compliance-Bedenken offen anzusprechen und mögliches Fehlverhalten umgehend an die Compliance-Organisation zu melden. Hierfür stehen geeignete Meldekanäle zur Verfügung wie zum Beispiel Vorgesetzte, Geschäftsleitung, die Compliance-Organisation oder, sofern vorhanden, der Betriebsrat. Zusätzlich steht eine konzernweite „Compliance Hotline“ (Hinweisgebersystem) zur Verfügung, die es allen Mitarbeitern und Dritten ermöglicht, anonym auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Das Hinweisgebersystem kann in verschiedenen Sprachen sowohl schriftlich als auch telefonisch genutzt werden und ist durch eine spezielle Verschlüsselungstechnik gesichert. Grundsätzlich können sich Mitarbeiter bei allgemeinen Compliance-Fragen sowohl an den CCO als auch an die Zentralfunktion Compliance und die Compliance-Officer in den Geschäftsbereichen wenden, um relevante Vorgänge oder Sachverhalte zeitnah zu erkennen und gegebenenfalls Compliance-konform zu lösen.

Im Berichtsjahr 2023 sind insgesamt 24 Hinweise über das Compliance-Hinweisgebersystem eingegangen. Alle eingereichten Hinweise wurden vollumfänglich und gemäß interner Vorgaben untersucht. Wenn notwendig wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Im Berichtsjahr 2023 wie auch in den vorangegangenen Jahren sind keine Hinweise zu Korruption oder Bestechung eingegangen.

Compliance-Kultur

Durch eine deutliche Positionierung zu Compliance („Tone from the Top“) sowie einer klaren und regelmäßigen Kommunikation zum Thema, trägt der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters der Ströer SE & Co. KGaA unmittelbar zu einer effizienten und wirksamen Umsetzung des CMS bei und dient den Mitarbeitern als Vorbild für ein Compliance-konformes Handeln. Dadurch soll eine Compliance-Kultur innerhalb ohne Sorge vor möglichen Benachteiligungen gefördert werden. Innerhalb des Vorstandes trägt der Finanzvorstand die Verantwortung für den Bereich Compliance und ist damit für eine angemessene und wirksame Umsetzung verantwortlich.

Compliance-Schulungen

Im Jahr 2023 wurden sowohl das Compliance-Schulungskonzept als auch die jeweiligen Schulungsmodulare zu Compliance-Themen weiter ausgebaut. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Schulungen „Code of Conduct“, „Korruptionsprävention“ sowie „Umgang mit Interessenkonflikten“. Alle Module wurden über das konzernweite Learning-Management-System ausgerollt und bereits von über 94 Prozent der eingeladenen Mitarbeiter erfolgreich abgeschlossen. Die Schulungsinitiative soll in den kommenden Jahren zu unterschiedlichen Themen weitergeführt werden, u.a. mit den Schwerpunkten „Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ sowie „Kartellrecht“.

Risikomanagement

Siehe Seite 46 dieses Geschäftsberichts.

Internes Kontrollsystem

Siehe Seite 50 dieses Geschäftsberichts.

Internes Audit

Siehe Seite 51 dieses Geschäftsberichts.

Risiken aufgrund von Korruptions- und Bestechungsfällen (Beispiele)		
physische Risiken	nicht-physische Risiken	transitorische Risiken
–	Erhöhter Aufwand und/oder Schadenersatz und/oder Strafzahlungen wegen Korruption und/oder Bestechungsfällen.	Restriktivere gesetzliche Vorgaben hinsichtlich der Höhe der Werte von Werbegeschenken und infolge Einschränkungen beim Marketing
nicht existent	mittel	sehr gering

4 EU-TAXONOMIE

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-Codes 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 Berichtsjahr 2023 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.

Mit der delegierten Verordnung (EU) 2023/2486 der Kommission, ebenfalls vom 27. Juni 2023, zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates werden technische Bewertungskriterien festgelegt, anhand deren bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leistet – neben Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel – zu den weiteren vier Zielen der EU-Taxonomie – (1) nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, (2) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, (3) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und (4) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme –, und anhand deren bestimmt wird, ob diese Wirtschaftstätigkeit erhebliche Beeinträchtigungen eines der übrigen Umweltziele vermeidet. Beide Verordnungen gelten ab dem 1. Januar 2024.

4.1 Taxonomiefähige Geschäftstätigkeit

Vor diesem Gesamthintergrund hat Ströer in Abstimmung mit relevanten Geschäfts- und Zentralbereichen sowie dem für Nachhaltigkeit zuständigen Vorstand entschieden, in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 folgende Geschäftsaktivitäten in die Betrachtung der Taxonomie-Fähigkeit und -konformität aufzunehmen:

Geschäftsaktivität	EU-Umweltziel	Kategorie	Taxonomie-Referenz
Stadtmöbel für nachhaltige Mobilität: Wartehallen	Anpassung an den Klimawandel**	Enabling	6.15 Infrastruktur zum CO2-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 und Büroausstattung*	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

** Ziel 2 der EU-Taxonomie

Unter Berücksichtigung der regulativen Entwicklung seitens der EU und der Auslegung in der Umsetzung durch andere Unternehmen wurden hinsichtlich der Anpassung an den Klimawandel die korrespondierenden NACE-Codes sowie Definitionen und Erläuterungen seitens der EU betrachtet und gemeinsam mit den relevanten Geschäftsfeldern evaluiert. Daraus ergaben sich die entsprechenden Angaben für den Anteil taxonomiefähiger Geschäftsaktivitäten am Umsatz, an Investitionen („CapEx“) und an Betriebsausgaben („OpEx“). Hinzukommen wird das Taxonomie-Ziel „Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft“, hinsichtlich dessen die Aktivitäten im Jahresverlauf 2024 ausgewertet und quantifiziert werden können. Anders als zu dem Umweltziel Anpassung an den Klimawandel konnte Ströer zu den Umweltzielen Klimaschutz, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasserressourcen, Vermeidung von Verschmutzung und Schutz von Ökosystemen und Biodiversität im Berichtsjahr und im Sinne der EU-Taxonomie keinen feststellbaren Beitrag leisten, verletzte mit seinen Aktivitäten aber auch keines dieser Ziele.

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 und damit zur Erreichung des EU-Taxonomieziels – „Anpassung an den Klimawandel“ beitragen:

- 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 voraussichtlich im Jahr 2024 mit angemessener 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.

Der Ströer Konzern hat die für das Berichtsjahr 2023 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 2023, 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 von „größer 1,0%“ 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 gegen-übergestellt (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 den 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 Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte. Regelwerke, Maßnahmen und Ergebnisse im Themenbereich Menschenrechte legt Ströer jährlich im Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns offen.

Für die Bewertung des DNSH-Kriteriums wurden jeweils die Kriterien des technischen Annexes der EU-Taxonomie angelegt und mit relevanten Geschäfts- und Konzernbereichen gespiegelt. Derzeit führt Ströer unter anderem kein „Climate Risk and Vulnerability Assessment“ und kein „Environmental Impact Assessment“ entsprechend der Definition der EU-Taxonomie auf Ebene der Wartehallen durch. Deswegen wurde im Jahr 2022 nicht die Voraussetzung erfüllt, um die für Aktivität 6.15 ermittelten taxonomiefähigen Werte für Umsatz, CapEx und OpEx als taxomiekonform auszuweisen.

Im Berichtsjahr 2023 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 2023 überwiegend (mehr als 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.

Die Ergebnisse des Taxonomie-Berichts 2023 belegen, dass der Ströer Konzern und seine Segmente in Branchen aktiv sind, die vergleichsweise geringe Treibhausgasemissionen 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.

4.2 EU-Taxonomie und Umsatz

Tabelle: Taxonomiebezogene Angaben 2023 von Ströer - Umsatz

Geschäftsaktivitäten	Code	Umsatz in Mio. €	Anteil am Umsatz Konzern in %	Substantial contribution		DNSH-Kriterium (Does not significantly harm)						Minimum safeguards	Anteil taxonomiekonform an Umsatz in %, 2022	Anteil taxonomiekonform an Umsatz 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 Umsatz 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	161,7	8,5													
Taxonomiefähiger Umsatz gesamt (A.2)		161,7	8,5													
Summe (A.1+A.2)		161,7	8,5													
B. Nicht-taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten																
Nicht-taxonomiefähiger Umsatz gesamt (B)		1.752,6	91,5													
Summe (A+B)		1.914,3	100													

4.3 EU-Taxonomie und Investitionen

Tabelle: Taxonomiebezogene Angaben 2023 von Ströer - CapEx

Geschäftsaktivitäten	Code	CapEx in Mio. €	Anteil an CapEx Konzern in %	Substantial contribution		DNSH-Kriterium (Does not significantly harm)							Minimum safeguards	Anteil taxonomiekonform an CapEx in %, 2022	Anteil taxonomiekonform an CapEx 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)																	
Stadmöbel für nachhaltige Mobilität: Wartehallen	6.15	0	0	0	100	N	/	N	N	Y	N	Y	0	/	E		
Taxonomiekonformer CapEx gesamt (A.1)		0	0	0	100								0	/			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Geschäftsaktivitäten (nicht taxonomiekonform)																	
Stadmöbel für nachhaltige Mobilität: Wartehallen	6.15	10,9	3,5														
Taxonomiefähiger CapEx gesamt (A.2)		10,9	3,5														
Summe (A.1+A.2)		10,9	3,5														
B. Nicht-taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten																	
Nicht-taxonomiefähiger CapEx gesamt (B)		298,3	96,5														
Summe (A+B)		309,2	100														

4.4 EU-Taxonomie und Betriebsausgaben

Tabelle: Taxonomiebezogene Angaben 2023 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: Wartehallen	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: Wartehallen	6.15	28,9	24,4													
Taxonomiefähiger OpEx gesamt (A.2)		28,9	24,4													
Summe (A.1+A.2)		28,9	24,4													
B. Nicht-taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten																
Nicht-taxonomiefähiger OpEx gesamt (B)		89,6	75,6													
Summe (A+B)		118,5	100													

5 KONTAKT UND IMPRESSUM

IR-Kontakt

Ströer SE & Co. KGaA

Christoph Lührke
Head of Investor & Credit Relations

50999 Köln, Ströer Allee 1
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

50999 Köln, Ströer Allee 1
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
50999 Köln, Ströer Allee 1
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 2024 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Bei Unterschieden ist die deutsche Fassung verbindlich.

