

Nichtfinanzieller Konzernbericht

Ströer SE & Co. KGaA, Köln 31.12.2020

Inhaltsverzeichnis

GRUNDLAGEN DER STRÖER GRUPPE.....	2
HINTERGRUND DES NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS DER STRÖER GRUPPE	4
METHODE UND VORGEHEN	5
RELEVANTE ASPEKTE GEMÄß DES CSR-RUG	6
RISIKOANALYSE	7
ARBEITNEHMERBELANGE	8
BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	16
SOZIALBELANGE – GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	19
DATENSCHUTZ	20
KONTAKT UND IMPRESSUM	21

STRÖER

Grundlagen der Ströer Gruppe

Die Ströer SE & Co. KGaA, Köln (im Folgenden auch „Ströer Gruppe“ oder „Ströer Konzern“) ist ein führender deutscher Außenwerber und bietet werbungtreibenden Kunden individualisierte, voll integrierte Komplettlösungen entlang der gesamten Marketing- und Vertriebswertschöpfungskette an. Der Ströer Konzern setzt mit der „OOH plus“ Strategie auf die Stärken des OOH-Geschäfts unterstützt durch die flankierenden Geschäftsfelder Digital OOH & Content und Direct Media. Mit dieser Kombination ist das Unternehmen in der Lage kontinuierlich die Relevanz bei Kunden weiter auszubauen und besitzt dank starker Marktanteile und langfristiger Verträge auf dem deutschen Markt eine hervorragende Voraussetzung, um auch in den kommenden Jahren am Marktwachstum überproportional profitieren zu können.

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

Das Unternehmen beschäftigt rund 10.000 MitarbeiterInnen an mehr als 100 Standorten. Im Geschäftsjahr 2020 hat Der Ströer Konzern einen Umsatz in Höhe von 1,4 Milliarden Euro erwirtschaftet. Die Ströer SE & Co. KGaA ist im MDAX der Deutschen Börse notiert. 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 30. März 2021 im Investor-Relations Bereich unserer Homepage veröffentlicht.¹

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

Hintergrund des Nichtfinanziellen Konzernberichts der Ströer Gruppe

Mit dem vorliegenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht („Nichtfinanzieller Konzernbericht“) kommt die Ströer SE & Co. KGaA der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (§§ 289b sowie 315b-c HGB) nach. Dabei steht CSR für „Corporate Social Responsibility“, verantwortliches unternehmerisches Handeln.

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

Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020. Gegenstand des Berichts sind alle Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert sind. Abweichungen wurden entsprechend gekennzeichnet.

Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat haben sich mit diesem durch den Vorstand erstellten nichtfinanziellen Konzernbericht für den Ströer Konzern zum 31. Dezember 2020 befasst. Die Unterlagen wurden in den Sitzungen eingehend erläutert und der Vorstand beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen.

Methode und Vorgehen

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

Durch bereichsübergreifende interne Workshops, 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 – wurde ein Fragebogen erstellt, der innerhalb aller Geschäftsbereiche der Ströer Gruppe versandt 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. Personalabteilung, 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.

Im Rahmen 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, diejenigen 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 auch im Berichtsjahr 2020 unverändert nur wenige Aspekte potenziell 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 im Rahmen dieser nichtfinanziellen Erklärung thematisiert:

1. Arbeitnehmerbelange
2. Bekämpfung von Korruption und Bestechung
3. Sozialbelange – Gesellschaftliches Engagement
4. Datenschutz

Die übrigen gesetzlichen Aspekte (Umweltbelange, Achtung der Menschenrechte) sind darüber hinaus ebenfalls Bestandteil 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. Damit haben sich die Aspekte, die wir nach eingehender Analyse als relevant im Sinne des Gesetzes eingestuft haben, gegenüber dem Bericht des Vorjahres nicht geändert.

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.

Als verantwortungsvolles Unternehmen legt die Ströer Gruppe, zusätzlich zu dem in diesem Bericht gesetzlich geforderten Themenkreis, ein besonderes Augenmerk auf die Erhaltung unserer Umwelt, Nachhaltigkeit sowie soziale- und Governancethemen. Entsprechend hat die Ströer Gruppe im Geschäftsjahr 2020 erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht in welchem die Nachhaltigkeitsstrategie bis 2030 formuliert wird. Der

Bericht kann unter <https://ir.stroeer.com/websites/stroeer/German/7999/nachhaltigkeit.html> abgerufen werden.

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 wesentlichen Risiken mit einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und schwerwiegenden negative Auswirkungen auf die Aspekte identifiziert.

Arbeitnehmerbelange

Grundlagen

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

Der Ströer Konzern möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die MitarbeiterInnen 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.

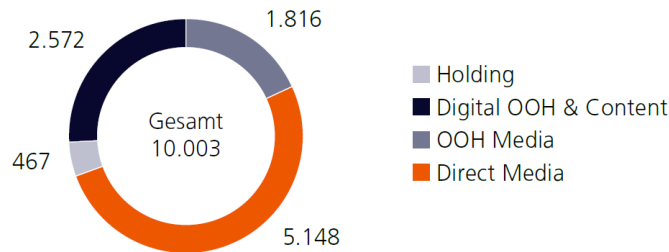
Die Wichtigkeit der Arbeitnehmerbelange spiegelt sich auch in der organisatorischen Verankerung des Personalbereichs in den Ströer Konzern wider. Die Personalleitung berichtet unmittelbar und regelmäßig an den Vorstand des Unternehmens. Zudem ist die Personalleiterin Mitglied des Executive Committee,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

MitarbeiterInnensituation

Der Ströer Konzern beschäftigte zum Jahresende 10.003 (Vj: 12.210) MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der Rückgang von 2.207 MitarbeiterInnen resultiert im Kern aus dem Verkauf eines Teils der Dialog-Gruppe sowie den üblichen Schwankungen. Im Bereich Out-of-Home Media ergibt sich eine, bedingt durch die anhaltende Pandemie, leicht rückläufige Tendenz.

Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Stichtag 31.12.2020



Zum Jahresende sind insgesamt 1.887 MitarbeiterInnen bei ausländischen Konzerngesellschaften angestellt. Dies stellt einen relativen Anteil von 19 Prozent dar. Aus Wirtschaftlichkeitsgründen sowie etwaigen unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wurden die nachfolgenden Konzepte und Maßnahmen bislang nur in den deutschen Konzerngesellschaften flächendeckend ausgerollt.

Konzept und Maßnahmen

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

- MitarbeiterInnenbindung durch MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Ausbildung und MitarbeiterInnenentwicklung
- Chancengleichheit

Wir sind überzeugt, dass diese Themen stark miteinander zusammenhängen. MitarbeiterInnenbindung und MitarbeiterInnenzufriedenheit sind zentrale Bausteine unserer Unternehmensphilosophie im Bereich der Arbeitnehmerbelange. Auf diesen Sachverhalt haben die weiteren Themen Ausbildung und MitarbeiterInnenentwicklung sowie Chancengleichheit aus unserer Sicht einen wesentlichen Einfluss.

Als einen weiteren wesentlichen Baustein zur Stärkung der MitarbeiterInnenzufriedenheit sehen wir, aufgrund des starken Wachstums der Ströer Gruppe und der Diversifikation unserer Geschäftstätigkeiten, eine umfassende MitarbeiterInnenkommunikation.

Mit verschiedenen Maßnahmen hat der Ströer Konzern kontinuierlich die wesentlichen Themen zum Aspekt Arbeitnehmerbelange adressiert und stetig weiterentwickelt. Dazu haben wir zum Beispiel im Ströer Konzern, unter Einbindung der MitarbeiterInnen, die Employer Brand JUMP! geschaffen und diese sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb der Ströer Gruppe weiter mit Leben gefüllt.

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

- Stärkung der MitarbeiterInnenzufriedenheit und damit MitarbeiterInnenbindung
- Ausbau der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unter dem Dachmarkenkonzept „JUMP!“

Ein weiterer Baustein, der gemäß unserer internen Befragung der Geschäftsbereiche eine hohe Relevanz im Bereich Arbeitnehmerbelange besitzt und eng mit den Sachverhalten MitarbeiterInnenbindung sowie Ausbildung und MitarbeiterInnenentwicklung 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.

MitarbeiterInnenbindung durch MitarbeiterInnenzufriedenheit

Ströer legt großen Wert auf die Arbeitgeberattraktivität und eine nachhaltige Personalpolitik. Neben den Aspekten Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit sind die Kernthemen faire Entlohnung und moderne Arbeitsbedingungen zentral für eine nachhaltige MitarbeiterInnenbindung.

Mit unserem Konzept des onlinegestützten MitarbeiterInnenempfehlungsprogramm stärken wir das Zugehörigkeitsgefühl unserer MitarbeiterInnen, denn sie kennen ihr Umfeld am besten und drücken mit ihrer Empfehlung auch die eigene Zufriedenheit aus.

Aufgrund des starken Wachstums der Ströer Gruppe und der Diversifikation unserer Geschäftstätigkeiten fördert eine umfassende MitarbeiterInnenkommunikation die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen.

Um unseren MitarbeiterInnen aktuelle Entwicklungen und die Strategien der Ströer Gruppe zu kommunizieren, haben wir mehrere Foren geschaffen, um unsere MitarbeiterInnen stärker einzubinden.

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

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

Aufgrund der hohen MitarbeiterInnenzuwächse und der Verteilung auf viele Standorte in Deutschland, hat der Ströer Konzern einen zentralen digitalen Informationspunkt für jede MitarbeiterIn 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 werden alle MitarbeiterInnen umfänglich über das Unternehmen und aktuelle Themen in Echtzeit informiert.

Mit diesen Maßnahmen soll die MitarbeiterInnenzufriedenheit und damit auch die MitarbeiterInnenbindung verbessert werden.

Ausbildung und MitarbeiterInnenentwicklung

Wir sehen die Ausbildung junger Menschen als Wahrnehmung unserer Verantwortung in der Gesellschaft und bieten mehrere Möglichkeiten der Nachwuchsentwicklung. Der Ströer Konzern bildet bundesweit insgesamt 151 Nachwuchskräfte aus. Neben der klassischen Berufsausbildung wurde auch das Ströer-Programm für duale Studienplätze ausgebaut, neben dem BA-Studium bieten wir seit 2018 auch ein Master-Programm an. 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 mit einem umfassenden Training-on-the-Job zu betreuen und die Ausbildungsquoten stabil auf diesem hohen Niveau halten zu können. Im Jahr 2019 wurde der Rollout von Office 365 durch ein Reverse-Mentoring Konzept unserer dual Studierenden und Auszubildenden begleitet. Die Studenten und Auszubildenden fungieren hier als Ambassadeure und Trainer für MitarbeiterInnen und Teams. Dadurch konnten sie auch weitere Kompetenzen in der Interaktion erwerben.

Der Ströer Konzern bietet erfolgreichen dual Studierenden und Auszubildenden gute Chancen auf eine Übernahme an und hat auch im vergangenen Jahr viele vielversprechende Talente in den verschiedensten Unternehmensbereichen übernommen.

Ströer bietet seinen MitarbeiterInnen Perspektiven, ihre beruflichen Ziele innerhalb der Ströer Gruppe zu erreichen. Auch im Jahr 2020 wurde das konzernweite Programm „JUMP’n’grow!“ fortgeführt, bei dem MitarbeiterInnen für ein zwölfmonatiges Talentprogramm identifiziert und gezielt gefördert werden. Das Programm beinhaltet Trainings sowie Workshops und wird durch individuelles Mentoring aus den oberen Führungsebenen unterstützt. Aufgrund der Pandemie wurden einige Teile dieses Programms digital fortgeführt.

Für die weitere Unterstützung von Führungskräften wurde im Berichtsjahr 2020 auch das Programm „JUMP up“ fortgeführt. Das Programm besteht aus verschiedenen Bausteinen in denen HR MitarbeiterInnen auf die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasste Inhalte erarbeiten und das Angebot deutschlandweit für alle Niederlassungen ausrollen. In 2020 wurden hier insbesondere digitale Workshops zum Thema „Führen über Distanz“ und „Arbeiten über Distanz“ durchgeführt. Das Angebot wurde darüber hinaus nicht nur Führungskräften angeboten, sondern auch für weitere MitarbeiterInnen ausgerollt. Weitere Bausteine sind aktuell bereits bis in das Jahr 2021 geplant. Desweiteren haben wir unser Ausbildungs- und MitarbeiterInnenentwicklungsprogramm mit der interaktiven Learning-Plattform „JUMP’n’train!“ weiter ausgebaut. Auf dieser neuen digitalen Plattform wird bestehendes Wissen und Weiterentwicklungsangebote zentral gesammelt und sind für die MitarbeiterInnen jederzeit abrufbar. Durch neue Technologien, wie zum Beispiel virtuelle Klassenzimmer, können Lerninhalte zudem ortsunabhängig angeboten werden. Mit dem Go-Live der Learning-Plattform „JUMP’n’train!“ wurden auch den dezentral ansässigen MitarbeiterInnen die Möglichkeit geboten vermehrt Trainings zu absolvieren und am Wissenstransfer teilzunehmen.

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. In der Ströer Gruppe arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung, Mann und Frau (m/w/x) und in allen Altersgruppen. MitarbeiterInnen aus mehr als 60 Nationen arbeiten bei Ströer sehr erfolgreich zusammen. Vielfalt ist unser Antrieb für Ideen und der Baustein für das nachhaltige Wachstum unseres Unternehmens.

Die folgenden Maßnahmen sollen gezielt die Chancengleichheit im Ströer Konzern fördern:

Flexible Arbeitszeitmodelle

Ströer bietet seinen MitarbeiterInnen bedarfsgerechte Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit so an ihre individuelle Lebenssituation anzupassen, dass Sie Arbeit und Familie gut miteinander vereinbaren können. Hierzu gibt es keine konzernweiten Richtlinien, die diese flexiblen Arbeitszeitmodelle regeln. Stattdessen können je nach Bedürfnissen der MitarbeiterInnen oder der betrieblichen Erfordernisse in einzelnen Konzerngesellschaften verbindliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen werden. Zum gesundheitlichen Schutz im Rahmen der weltweiten Pandemie SARS-CoV2 in 2020 konnte der Ströer Konzern den MitarbeiterInnen innerhalb kürzester Zeit die Möglichkeit geben flexibel und individuell auf die Herausforderungen der Pandemie zu reagieren.

Teil unserer Unternehmenskultur ist es, moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt zu implementieren. Angebote, wie individuelle Teilzeitregelungen oder Flex Work (arbeiten an einem anderen Ort), sind fester Bestandteil unserer Personalpolitik. In mehreren Gesellschaften wurde erfolgreich Flex Work eingeführt, sodass neben der Vertrauensarbeitszeit auch der Vertrauensarbeitsort eine relevante Rolle spielt. Im Jahr 2020 waren konzernweit insgesamt 3.250 MitarbeiterInnen – das entspricht einem Anteil von 32 Prozent – in Teilzeit beschäftigt.

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

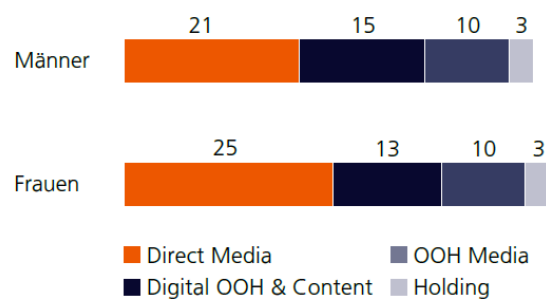
Mit einem Pilotprojekt „Healthy Workplace“ hat Ströer gemeinsam mit der Tochter Statista eine anonymisierte MitarbeiterInnenbefragung am Standort Stuttgart zur psychischen Gefährdungsbeurteilung und Belastung durchgeführt. Dieses Pilotprojekt hat sehr detailliert das Arbeitsumfeld und die individuelle Wahrnehmung durchleuchtet. Maßnahmen wurden abgeleitet und umgesetzt. Der flächendeckende Rollout findet in 2021 statt.

In einer Kultur der Wertschätzung können Frauen und Männer (m/w/x) bei Ströer ihre beruflichen Ziele weiterentwickeln und verfolgen.

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

Geschlechterverteilung der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

2020 in %



Frauen in Führungspositionen

Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. 15 große Kölner Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein Cross Mentoring Programm in die Zukunft von weiblichen Führungskräften investiert. Ebenfalls beteiligt sich Ströer an der Initiative Women into Leadership (IWIL).

Auch mit unserem eigenen Programm für zukünftige Führungskräfte („JUMP’n’grow!“) fördern wir gezielt das Thema Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2020 waren zu 42 Prozent Frauen und zu 58 Prozent Männer in diesem Programm vertreten.

Zudem verweisen wir bei dem Thema Frauen in Führungspositionen auf die jährliche Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB, die der Vorstand der Ströer Management SE, Düsseldorf, welche der persönlich haftende Gesellschafter der Ströer SE & Co. KGaA ist, und der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA am 12. März 2021 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.

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 des persönlich haftenden Gesellschafters, 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 Conduct konzernweite Verhaltensgrundsätze eingeführt, die uns und unsere MitarbeiterInnen zur Einhaltung von gesetzlichen Normen und internen Richtlinien verpflichten.

Code of Conduct

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

Wie im Verhaltenskodex des Ströer Konzern 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 die Online-Werbevermarktung im Jahr 2013 oder in das Geschäftsfeld des Dialog Marketings in 2017) wurde der bislang geltende Code of Business Conduct & Ethics in 2017 als „Code of Conduct“ neugefasst und in 2018 systematisch innerhalb der gesamten Ströer Gruppe ausgerollt. Mit dem aktualisierten Code of Conduct wurde 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 Systems und arbeitet an dessen stetiger Aktualisierung und Anpassung.

Der Chief Compliance Officer ist für die Verwaltung des Code of Conduct, 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 Dokumentation 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 MitarbeiterInnen, und auch externen Dritten, steht eine Compliance-Meldestelle in Form einer E-Mail-Adresse zur Verfügung, an die mögliche Verstöße 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 MitarbeiterInnen dazu ermutigen, relevante Verstöße ohne eine mögliche Benachteiligung zu melden und eine Compliance-Kultur innerhalb unserer Organisation zu schaffen.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung innerhalb der Ströer-Gruppe identifiziert (weder über die Compliance-Meldestelle noch über andere Kanäle).

Compliance Schulungskonzept

Um das Bewusstsein der MitarbeiterInnen für die unmittelbare Anwendung des Compliance Systems auf den Arbeitsalltag zu verstärken, insbesondere das Bewusstsein, Compliance relevante Vorkommnisse dem Compliance Bereich zu melden, hat der Ströer Konzern Anfang 2020 eine für alle MitarbeiterInnen verpflichtende Schulung „Compliance - Allgemein und in der Ströer Gruppe“ als Online-Schulung eingestellt. Diese Schulung beinhaltet zum einen allgemeine Erläuterungen zum Thema Compliance und stellt zum anderen die Umsetzung von Compliance in der Ströer Gruppe dar.

Der allgemeinen Compliance Schulung soll in 2021 dann eine ebenfalls für alle MitarbeiterInnen verpflichtende Online Schulung folgen, die das Thema „*Anti-Korruption und Interessenkonflikte*“ behandelt. Die weiteren, sich nur an spezielle Fachbereiche richtende Schulungen folgen im Anschluss.

Sozialbelange – Gesellschaftliches Engagement

Ströer versteht gesellschaftliche Verantwortung in erster Linie als Sorge und das Bemühen um das Wohl von Kindern. Mit diesem karitativen Verständnis beteiligt sich Ströer beispielsweise sehr aktiv an der Suche nach vermissten Kindern und initiiert weitere Projekte für Kinder. Im Rahmen der „Initiative Vermisste Kinder“ konnte sich Ströer bereits über Erfolge freuen. Das Engagement des Ströer Konzerns bei der „Hope’s Angel Foundation“ in der Sterbe- und Trauerbegleitung kommt Eltern nach Fehlgeburten, stillen Geburten und dem Tod Neugeborener zu Gute. In der Stiftung „Kinder- Hospiz Sternenbrücke“ unterstützt Ströer die Familien von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen; diese leiden unter so lebensverkürzenden Krankheiten oder Behinderungen, dass sie noch im jungen Alter daran versterben.

Mit dem Verein „Mutige Kinder“ hilft Ströer Kindern, die in Armut und Not leben, unter Krankheiten leiden oder körperlich und seelisch missbraucht werden.

Die Ströer Gruppe wird ihr gesellschaftliches Engagement ausbauen und dafür die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen abseits von klassischen Werbedeals verstärken. Mit t-online.de hat Ströer die Möglichkeit, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) unabhängig von ihrer Größe und ihrem Werbeetat eine Plattform mit hoher Reichweite für ihre Spendenakquise zu bieten. Ziel ist, für diese Organisationen ein zusätzliches Spendenaufkommen von dauerhaft einer Million Euro im Jahr zu generieren.

Über weitere Projekte in den Bereichen Gesellschaftliches- als auch Umwelt Engagement berichten wir zusätzlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht. Dieser Bericht kann unter <https://ir.stroeer.com/websites/stroeer/German/7999/nachhaltigkeit.html> abgerufen werden.

Datenschutz

Jeder Mensch hat ein Grundrecht auf Datenschutz. Dieses Recht schützt den Einzelnen vor Eingriffen in seine Privatsphäre durch nicht notwendige, willkürliche oder unverhältnismäßige Nutzung von personenbezogenen Daten. Die Wahrung dieses Rechtes liegt im Selbstverständnis unseres unternehmerischen Handelns.

Der Ströer Konzern hat ein zentrales Interesse daran, dass innovative Technologien und neue Geschäftsmodelle im Einklang mit geltenden Datenschutzbestimmungen stehen. Mit zunehmender Digitalisierung halten wir es für wichtig, dass Ströer sich auch im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements zu seiner Datenverantwortung bekennt.

Dementsprechend hatte auch im Geschäftsjahr 2020 das Thema Datenschutz bei Ströer einen hohen Stellenwert.

Allein auf deutscher Ebene ist die Datenschutzorganisation um zwanzig Datenschutzkoordinatorinnen und Datenschutzkoordinatoren gewachsen. Die Konzerngesellschaften können durch diese gut ausgebauten Übertragungswege noch effektiver bei der Anbindung an die zentralen Datenschutzprozesse unterstützt werden.

Die fortlaufende Weiterentwicklung unserer leistungsfähigen Konzepte, Inhalte und Instrumente zur Gewährleistung eines angemessenen Datenschutzes, konnte die Wirksamkeit des bestehenden Datenschutzmanagementsystems weiter verbessern. Das Datenschutzmanagementsystem unterstützt Ströer dabei, Maßnahmen zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen strukturiert zu planen, umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen. Der Konzerndatenschutzbeauftragte und das Team an Datenschutzkoordinatorinnen und Datenschutzkoordinatoren analysieren und nutzen die Ergebnisse der Prüfungen, um Datenschutzrisiken kontinuierlich innerhalb der Ströer-Gruppe zu reduzieren. Unterstützung erhält das Team auch durch das Privacy Steering Committee, welches auf Konzernebene die erforderlichen Entscheidungen zu den unternehmensweiten Datenschutzthemen trifft.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Daten im Interesse unserer Kunden, Beschäftigten und anderen Stakeholdern, wird auch in Zukunft zu den übergeordneten Zielen gehören und das Vertrauen in Ströer als Verantwortlichen weiter festigen.

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 28. April 2021 veröffentlicht. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Unterschieden ist die deutsche Fassung verbindlich.