

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

STRÖER SE & CO. KGAA

**STRÖER**

# Inhalt

---

## 1 | VORWORT

---

## 2 | GRUSSWORT DES ESG-BEAUFTRAGTEN DES AUF SICHTSRATS DER STRÖER SE & CO. KGAA

---

## 3 | STRÖER IM PROFIL

---

## 4 | NACHHALTIGKEIT BEI STRÖER Effizienz, Innovation, Verantwortung

---

4.1 Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln	10
4.2 Nachhaltigkeitsstrategie	13
4.3 Managementsystem Nachhaltigkeit	16
4.4 Wesentlichkeitsanalyse und Berichtsthemen	21
4.5 Stakeholder-Dialog	23
4.6 EU-Taxonomie: Bericht 2022	24
4.7 ESG-Ratings	29

---

## 5 | UMWELT

### Auf dem Weg zu Net-zero

---

5.1 Umweltmanagement	31
5.2 Klimastrategie	32
5.3 Medienträger	39
5.4 Fuhrpark und Dienstreisen	40
5.5 Nachhaltiges Büro	40
5.6 Pendelverkehr Mitarbeiter	41
5.7 Materialwirtschaft	41

---

## 6 | MITARBEITER

### Menschen im Mittelpunkt

---

6.1 Personalmanagement	44
6.2 Wissen und Involvement	49
6.3 Vielfalt	50
6.4 Mitarbeiterentwicklung	53
6.5 Faire Arbeitsbedingungen	55
6.6 Arbeitssicherheit und Gesundheit	57
6.7 Freiwillige soziale Leistungen	58

---

---

## 7 | GESCHÄFTSPARTNER UND GESELLSCHAFT

### Nachhaltige Lösungen

---

7.1 Medienträger und Stadtmöbel	60
7.2 Poster mit Umweltplus	63
7.3 Reichweite für Nachhaltigkeitsthemen	64
7.4 Pro-bono-Werbeleistungen	64
7.5 Produktverantwortung	66
7.6 Nachhaltige Lieferkette und Menschenrechte	69
7.7 Gesellschaftliches Engagement	71

---

## 8 | GOVERNANCE

### Vertrauenswürdig am Markt agieren

---

8.1 Corporate Governance	73
8.2 Governance-, Risk- & Compliance-System	80
8.3 Informationssicherheit	81
8.4 Datenschutz	82
8.5 Compliance	84
8.6 Weitere GRC-Bereiche	86
8.7 Politische Beziehungen	88

---

## 9 | ANHANG

---

9.1 Über diesen Bericht	91
9.2 Nichtfinanzieller Konzernbericht der Ströer SE & Co. KGaA	93
9.3 GRI Content Index	94
9.4 Weitere Angaben	99

---

## 1 | Vorwort

### Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser, liebe Aktionärinnen, liebe Aktionäre,

der russische Angriffskrieg brachte nach zwei Jahren Covid-19-Pandemie neue, nicht mindergroße Herausforderungen für uns alle. Schwierige Lieferkettensituationen, stark steigende Energie- und Rohstoffpreise sowie eine insgesamt deutlich anziehende Inflation und ein sich global eintrübendes Konjunkturmilieu waren die spürbarsten wirtschaftlichen Auswirkungen. Umso wichtiger ist eine robuste, flexible und krisenresistente Strategie, um erfolgreich zu bestehen. Mit unserer „OOH plus“-Strategie und der Fokussierung auf Deutschland konnten wir erfolgreich den neuen, veränderten Herausforderungen begegnen.

Unsere Positionen als Nummer 1 bei digitaler Außenwerbung (DOOH), als Nummer 1 im Bereich lokale Außenwerbung und als Nummer 1 im Gesamt-außenwerbemarkt bilden dabei das Fundament für unseren nachhaltigen Erfolg. So konnten wir mit dieser robusten und widerstandsfähigen Aufstellung die negativen Auswirkungen eines sich im Jahresverlauf eintrübenden Gesamtwerbe-marktes bezogen auf unser OOH-Kerngeschäft begrenzen und die Entwicklungen anderer Werbegattungen übertreffen. Gleichzeitig haben wir unsere Potentiale weiter genutzt und Wachstumsbereiche wie unser digitales Außenwerbegeschäft sowie Asam-Beauty und Statista konsequent weiter ausgebaut.

Dabei geht insbesondere der Ausbau unserer digitalen Kommunikationsinfrastruktur Hand in Hand mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie. So können wir beispielsweise mit unseren digitalen Medienträgern den Materialverbrauch an Papier und Klebstoffen, die Anfahrten für Motivwechsel sowie die Entsorgung der Abfälle im Vergleich zur klassischen Außenwerbung praktisch auf null reduzieren. Zudem verringern wir die Emission von Treibhausgasen durch 100 Prozent Ökostrom in Deutschland und können über die Anbindung an kommunale Warnsysteme die Bevölkerung bei akuten Gefahrenlagen in Echtzeit informieren.

Nachhaltigkeit ist für uns ein sehr vielschichtiges Thema und es geht uns nicht nur um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß. So stehen auch soziale Aspekte für uns im Vordergrund, und wir unterstützen beispielsweise auf unseren digitalen und klassischen Me-

dienträgern mit Pro-bono-Werbeleistungen gemeinnützige Organisationen, damit diese an reichweitenstarken Standorten für ihre Kultur- oder Hilfsprojekte öffentlichkeitswirksam werben können. In den vergangenen Jahren hat Ströer auf diese Weise hunderte Projekte und Initiativen mit einem Mediavolumen von mehr als 20 Millionen Euro pro Jahr unterstützt. Auf der Produktseite hat unsere Tochtergesellschaft blowUP Media seine Riesenposter im Berichtsjahr vollständig auf das „Green Line“ Poster-Material umgestellt, das – je nach Produkttyp – nicht nur komplett PVC-frei ist, sondern auch aus bis zu 100 Prozent Recyclingmaterial hergestellt wird.

Diese Beispiele zeigen deutlich, dass wir konsequent daran arbeiten, die starke Stellung der Außenwerbung als nachhaltigstes Medium am Markt zu festigen – digital wie analog. Schon heute bedeutet eine höhere Gewichtung des Massenmediums OOH und insbesondere von Digital OOH für jeden Werbungtreibenden eine Verringerung des Carbon Footprints der eigenen Werbekampagne. Nach Berechnung von Green GRP, einer Initiative der deutschen Medienwirtschaft, ist (D)OOH mit weitem Abstand das energieeffizienteste und ressourcenschonendste Medium pro erzieltm Kontakt mit dem niedrigsten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck im gesamten Mediamix. Unser Anspruch ist es, diesen strukturellen Vorteil des Mediums mit unserem Anspruch als Konzern zu verbinden. Das dokumentieren wir auch durch unsere neue Klimastrategie 2030, die wir im Berichtsjahr beschlossen haben und die quantitative CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele bis 2030 festlegt. Der Netto-Null-Standard der Science Based Targets initiative (SBTi) war dabei für den Konzern ein wichtiger Orientierungspunkt.

Aus Nachhaltigkeitssicht war Ströer im Jahr 2022 in vielen Bereichen aktiv. Beispielsweise haben wir im Juli 2022 die Ströer-Social-Charta veröffentlicht, mit der wir die Werte und sozialen Grundsätze, nach denen wir als internationale Unternehmensgruppe handeln, verpflichtend für den gesamten Konzern formuliert haben. Auch die Verantwortung für unsere Produkte haben wir im Berichtsjahr verbindlich mit den Grundsätzen Werbeethik und unseren Publizistischen Grundsätzen doku-





mentiert. Zudem haben wir ein Projekt erfolgreich abgeschlossen, um uns auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesregierung vorzubereiten, das zum 01.01.2023 in Kraft getreten ist. Im Zuge dessen wurde bei Ströer ein regelmäßiger Prozess zur Überwachung und Vorbeugung von/ gegenüber menschenrechtlichen Risiken in den Gesellschaften implementiert.

In Summe sind es die vielen Einzelmaßnahmen, die 2022 zur weiteren Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung des Ströer Konzerns beigetragen haben. Dazu zählen auch die Entwicklungen im Bereich Governance, wo wir unsere Systeme in der Breite robuster aufstellen konnten. Darüber hinaus hat Ströer im Berichtsjahr Prozesse für ein systematisches Management von mittel- und langfristigen

ESG-Risiken und -Chancen implementiert. Auch klimabezogene Risiken werden dabei betrachtet.

Unsere Ambition ist klar: Ströer will mit gutem Beispiel vorangehen und innerhalb des deutschen Werbemarktes das führende Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit werden. Diesen Weg gehen wir aus der Überzeugung heraus, dass wir dadurch den langfristigen Erfolg des Konzerns sicherstellen und zugleich unserer Verantwortung als Unternehmen gerecht werden.

Begleiten Sie uns dabei.

Für den persönlich haftenden Gesellschafter  
Udo Müller | Christian Schmalzl | Henning Gieseke





## 2 | GRUSSWORT DES ESG-BEAUFTRAGTEN DES AUFSICHTSRATS DER STRÖER SE & CO. KGAA

### Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

in den vergangenen Jahren hat der Gesetzgeber, sowohl auf Ebene der Europäischen Union als auch in den einzelnen Mitgliedsländern, seine Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit klar formuliert. So werden Vorgaben für nachhaltiges Wirtschaften nicht nur immer weiter konkretisiert, sondern die Legislative hat auch immer detailliertere Vorschriften gemacht, wie über nachhaltiges beziehungsweise nicht-nachhaltiges Handeln berichtet werden muss.

2022 waren dabei insbesondere die EU-Taxonomie und die damit verbundenen Offenlegungspflichten wesentlich, die sich in den kommenden Jahren manifestieren und erweitern werden. Zudem war das Berichtsjahr geprägt durch die Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das in Deutschland die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte seit 01.01.2023 umsetzt. Mit der Annahme der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch das Europäische Parlament im November 2022 wurde ferner der Grundstein für eine tiefgreifende Ausweitung der nichtfinanziellen Berichtspflicht in der Europäischen Union ab dem Geschäftsjahr 2024 gelegt.

Die letzten zwölf Monate machen deutlich: Die Nachhaltigkeitsagenda entwickelt sich mit hohem Tempo auf internationaler und nationaler Ebene weiter, mit Auswirkungen für Unternehmen, Kunden, Investoren und Geschäftspartner. Ströer hat diese Entwicklungen bereits frühzeitig antizipiert und mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sowie den Maßnahmen der letzten drei Jahre Produkte, Prozesse und die damit verbundene Berichterstattung kontinuierlich weiterentwickelt.

Ströer ist dadurch bereits heute auf die sich verschärfenden Rahmenbedingungen gut vorbereitet. Tatsächlich erweisen sich viele gesetzliche Anforderungen und Auflagen als Spiegelbild einer allgemeinen Entwicklung am Markt und auf Seite der Kunden. Beispielsweise hat der Markt sehr positiv aufgenommen, dass Ströer auch in einem gedrückten konjunkturellen Umfeld mit gleichzeitig sehr volatilen Energiepreisen unverändert daran festhält, ab dem Jahr 2025 klimaneutral zu wirt-

schaften. Die Ende 2022 beschlossene Klimastrategie 2030 unterstreicht diese klare Haltung von Ströer und formuliert zusätzlich konkrete CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele für den Konzern bis 2030.

Doch nicht nur bei Energie und Klima hat Ströer in den vergangenen Jahren große Fortschritte gemacht. Auch im sozialen Bereich und im Governance-Bereich gab es im Berichtsjahr deutliche Entwicklungen. Besonders hervorheben will ich zum einen den Beschluss des ESG-Teilziels mit Fokus CO<sub>2</sub>-Emissionen, das auf eine jährliche Bewertung des Fortschritts bei der Reduzierung von THG-Emissionen abzielt. Perspektivisch bildet es eine Grundlage, um im System der leistungsabhängigen Vorstandsvergütung von Ströer als Multiplikator des Short Term Incentive (STI) angewandt zu werden. Zum anderen sehe ich die Weiterentwicklung des Managements von ESG-Risiken als wichtiges Element, um wesentliche nicht-finanzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die vielen Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit spiegeln sich in der Bewertung durch unabhängige Nachhaltigkeitsratings wider, wo sich Ströer 2022 deutlich verbessern konnte.

Als ESG-Beauftragter des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA sehe ich diese Entwicklung als positiv und zugleich notwendig an. Positiv, weil Ströer dadurch seine Zukunftsfähigkeit stärkt und als ein Vorreiter der Branche vorangeht. Notwendig, weil der Klimawandel und die regulative Entwicklung konsequentes Handeln erfordert, um in den kommenden Jahren zum Klimaschutz beizutragen, alle gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und zugleich Wettbewerbsvorteile auszubauen.

Die im Jahr 2022 fortgeführten und die neu initiierten Maßnahmen werden Ströer zu einem noch nachhaltigeren Unternehmen machen und nicht nur aus Umweltsicht noch besser aufstellen. Angesichts dieser zu erwartenden Entwicklung freue ich mich, Ströer in meiner Funktion auf diesem Wege weiter zu begleiten.

### Martin Diederichs

ESG-Beauftragter des Aufsichtsrats  
Ströer SE & Co. KGaA



## 3 | STRÖER IM PROFIL

### Ströer im Überblick



Zentrale in **Köln**,  
Deutschland



Rund **100** Standorte



Drei Segmente  
**OOH Media** (inkl. Public Video)  
**Digital & Dialog Media**  
**DaaS & E-Commerce**

**Börsennotiert**

und im deutschen **MDAX** gelistet



**1,77 Mrd. €**

Umsatz 2022,  
davon knapp **90 %**  
in Deutschland



**541 Mio. €**

EBITDA (Adjusted)



Rund **300.000**  
**Medienträger**



**10.576 Beschäftigte**

2022 aus rund **110 Nationen**

**Mehr als 97 %**  
der Mitarbeiter in der  
Europäischen Union



**161 Auszubildende** und  
**duale Studenten** 2022



**71,7 %**  
Anteil Ökostrom 2022



**-42,5 %**

**Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen**

des Konzerns 2022 gegenüber 2019  
(adjusted)

### Geschäftsmodell



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

Kerngeschäft von Ströer ist Außenwerbung. Im Segment Out-of-Home Media (OOH) werden alle Formen von Außenwerbung einschließlich digitaler Außenwerbung (DOOH) zusammengefasst. Im Bereich OOH unterhält Ströer rund 300.000 Medienträger in Europa, vorwiegend in Deutschland. Zur Dienstleistung gehören sowohl klassische Formate mit Plakaten oder mit Werbetafeln und Lichtprojektoren als auch digitale Formate



mit LED/LCD-Bildschirmen. Alle Werbeflächen, die mindestens zwei m<sup>2</sup> groß und digital betrieben sind, bezeichnet Ströer seit 2021 mit dem Gattungsbegriff „Public Video“. Dabei umfasst das Produktportfolio auch Wartehallen, die zugleich Medienträger und Teil der Infrastruktur des öffentlichen Personennahverkehrs sind. Basis des Außenwerbebusiness ist ein diversifiziertes Portfolio an Verträgen mit privaten und öffentlichen Grundstücks- und Gebäudeeigentümern, die Ströer Werberechtskonzessionen für Standorte mit starkem Publikumsverkehr einräumen.

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

Online Forschung und zählt damit zu den bedeutendsten Display- und Mobile-Vermarktern im deutschen Werbemarkt.

Weitere Komponenten des Segments Digital & Dialog Media sind die Unternehmen Ströer X sowie die Ranger Gruppe. Ströer X repräsentiert im Konzern das Dialog-Marketing und ist unter anderem einer der großen Anbieter von Call-Center-Kapazitäten in Deutschland. Die Ranger Gruppe wiederum ist ein Außendienst-Spezialist im Direktvertrieb. Dazu kommen die Marken Statista und AsamBeauty im Segment DaaS & E-Commerce.

Ende 2022 waren weltweit 10.576 Mitarbeiter an rund 100 Standorten für den Konzern beschäftigt. Der Umsatz von Ströer betrug im abgelaufenen Geschäftsjahr 1,77 Milliarden Euro. Knapp 90 Prozent des Umsatzes wurden dabei in Deutschland erwirtschaftet; weitere Absatzmärkte waren die USA, Frankreich und Polen. Hinsichtlich detaillierter Ausführungen zum Geschäftsmodell von Ströer sowie zu weiteren finanziellen Kennzahlen wird auf den [Geschäftsbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA](#) verwiesen.

### Kennzahlen des Ströer Konzerns\*

in Millionen Euro	2020	2021	2022
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>1.442,2</b>	<b>1.627,3</b>	<b>1.771,9</b>
<b>EBITDA adjusted</b>	<b>452,8</b>	<b>513,3</b>	<b>541,4</b>
Bereinigungseffekte	-22,5	-5,9	0,8
<b>EBITDA</b>	<b>430,2</b>	<b>507,3</b>	<b>542,2</b>
Abschreibungen	-335,3	-310,1	-303,5
■ Davon aus Kaufpreisallokationen und Wertberichtigungen	-59,3	-45,9	-27,3
<b>EBIT</b>	<b>94,9</b>	<b>197,3</b>	<b>238,7</b>
Finanzergebnis	-34,0	-28,6	-27,9
<b>EBT</b>	<b>60,9</b>	<b>168,7</b>	<b>210,8</b>
Steuern	-12,7	-38,5	-59,0
<b>Konzernergebnis</b>	<b>48,2</b>	<b>130,3</b>	<b>151,8</b>
<b>Bereinigtes Konzernergebnis</b>	<b>126,0</b>	<b>170,2</b>	<b>171,5</b>
<b>Free Cash-Flow (vor M&amp;A)</b>	<b>284,6</b>	<b>325,1</b>	<b>248,3</b>
<b>Nettoverschuldung (31.12.)</b>	<b>602,2</b>	<b>612,3</b>	<b>718,0</b>

\* aus fortgeführten Geschäftsbereichen



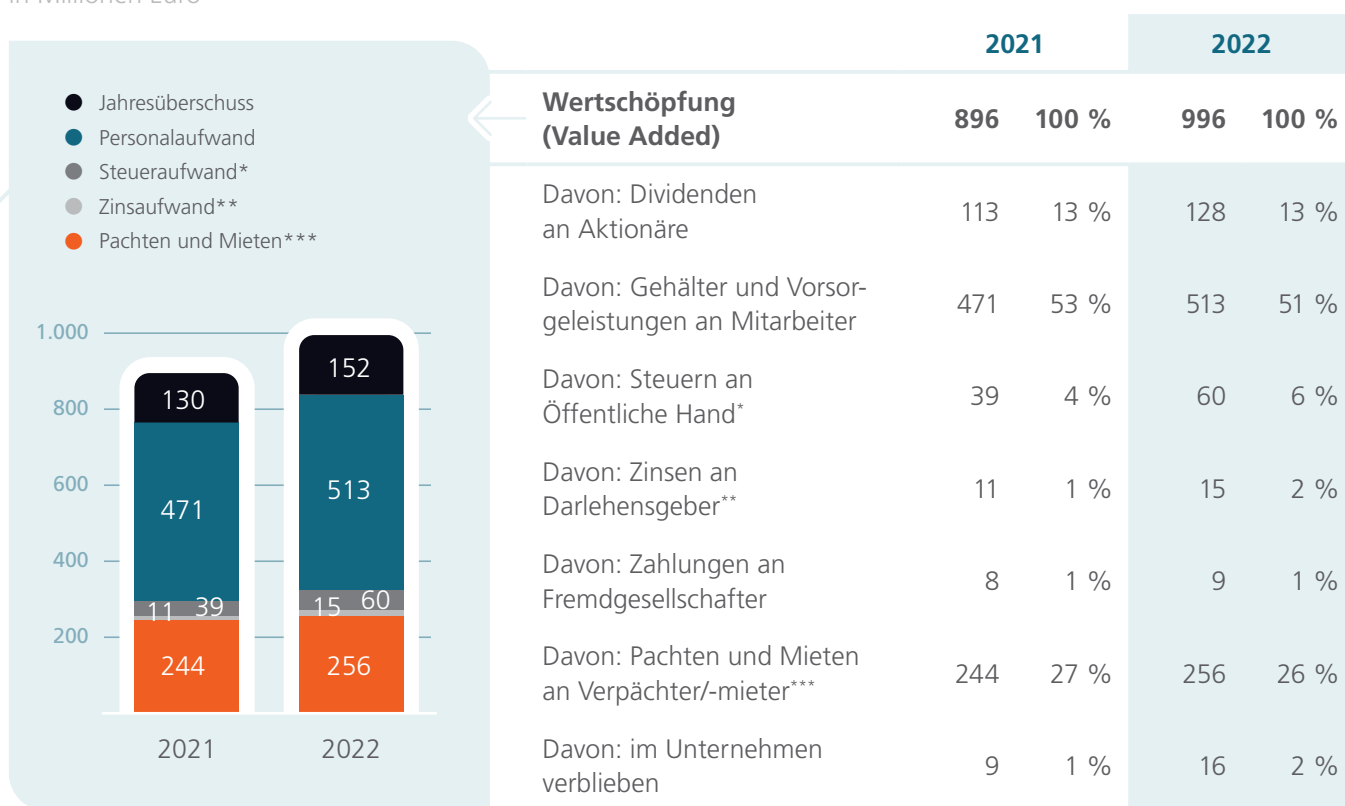
## Wertschöpfungsrechnung

Mit seinen Produkten und Lösungen schafft Ströer in allen drei Segmenten Wert für seine Stakeholder entlang der gesamten Wertschöpfung. Neben den Einnahmen von Verpächtern und Vermietern fließt ein großer Teil des erwirtschafteten Umsatzes von Ströer als Gehälter und Vorsorgeleistungen an die Mitarbeiter des Konzerns. Als Arbeitgeber schafft Ströer gleichzeitig Arbeitsplätze und Kaufkraft. Durch die Zahlung von Steuern und

Abgaben sowie die Zusammenarbeit mit Kommunen trägt der Konzern zur Finanzierung der öffentlichen Hand bei. Durch die digitalen Medienträger und Stadtmöbel leistet Ströer zudem einen konkreten Beitrag zur öffentlichen Kommunikations- und Verkehrsinfrastruktur. Darüber hinaus profitieren die Aktionäre des Konzerns von Dividendenausschüttung und die Darlehensgeber von stabilen Zinseinnahmen.

### Wertschöpfungsrechnung des Ströer Konzerns

in Millionen Euro



\* Steuern von Einkommen und Ertrag zzgl. „sonstige“ Steuern (KFZ-Steuer, Grundsteuer)

\*\* externer Zinsaufwand zzgl. Aval- und Bereitstellungsprovisionen

\*\*\* Pacht-, Miet- und Nutzungsentgelte zzgl. IFRS 16 (Abschreibungen, Zinsen)





4 | Nachhaltigkeit bei Ströer

# EFFIZIENZ, INNOVATION, VERANTWORTUNG





## 4.1 BEKENNTNIS ZU NACHHALTIGEM HANDELN

Die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschafts- und Lebensweise ist die zentrale Herausforderung der Menschheit. Sie erfordert das gemeinsame und entschlossene Handeln von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, um auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene eine tragfähige Zukunft für Mensch und Umwelt sicherzustellen. Von überragender Bedeutung ist dabei der Klimawandel und das Erreichen der im Pariser Klimaabkommen 2015 (COP 21) vereinbarten Ziele.

Nachhaltiges Handeln hat bei Ströer Tradition und folgt der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit und Geschäftserfolg sich gegenseitig bedingen. Daher bekennt sich Ströer klar zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. Der Konzern leistet seinen Beitrag, um die Ziele dieser globalen Nachhaltigkeitsagenda 2030 und der damit verbundenen nationalen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung zu erreichen. Ströer bekennt sich ebenso zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

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. Zum einen bietet der Konzern Lösungen, um den Transformationsprozess zu einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern. Zum anderen verfolgt 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 in Deutschland ansässiges Unternehmen unterstützt Ströer dabei 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).

Sie finden Entsprechung in den zentralen Regelwerken von Ströer, insbesondere im [Code of Conduct](#), in der [Ströer-Social-Charta](#) und im [Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#). Zudem berichtet Ströer jährlich über

seine Nachhaltigkeitsleistung gemäß dem international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI).

Vor diesem Hintergrund werden im Bereich Nachhaltigkeit die Strategien und Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt. Über das Angebotsportfolio unterstützt Ströer beispielsweise seine Kunden dabei, Werbemaßnahmen möglichst umweltfreundlich auszuspielen. Umwelt- und Sozialauswirkungen werden gezielt gemessen, um die Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns zu verbessern. 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. Zudem entwickelt das Unternehmen 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 Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ansprüche.

### Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen





## Beitrag von Ströer zu den UN Sustainable Development Goals

Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen formulieren und konkretisieren das weltweite Verständnis von nachhaltiger Entwicklung in 17 Zielen. Sie sind die politische Agenda für nationale Strategien und Maßnahmen in allen Ländern, in denen Ströer tätig ist. Zugleich bilden die SDGs ein wichtiges Rahmenwerk, um die Nachhaltigkeitsbemühungen von Unterneh-

men weiterzuentwickeln und auszurichten. Auch Ströer trägt auf vielfältige Weise zur Erreichung der 17 SDGs bei. Das betrifft insbesondere 13 SDGs, die direkten Bezug zu den wesentlichen Themen dieses Berichts aufweisen. Sie bilden daher den Fokus des Engagements zu den SDGs. Folgende übergreifende Aktivitäten des Konzerns standen dabei 2022 im Vordergrund:

SDG	Einfluss*	Highlights 2022	Kapitel
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verantwortungsvolle Steuerstrategie fortgeführt</li> <li>■ Pro-bono-Werbeleistungen für Organisationen zur Verfügung gestellt, die sich für die Bekämpfung von Armut stark machen</li> </ul>	8.7 7.4
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsunfälle deutlich auf 47 Fälle gesunken</li> <li>■ Flexible Arbeitsmodelle zum Schutz der Mitarbeiter in Corona-Pandemie ermöglicht</li> </ul>	6.6 6.3, 6.6
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kontinuierliche Weiterbildung mit durchschnittlich 22 Trainingsstunden pro Mitarbeiter sichergestellt</li> <li>■ Ausbildungsquote mit 1,5 % auf Niveau des Vorjahres gehalten</li> </ul>	6.4 6.4
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 36 % im Ströer Konzern erhöht</li> <li>■ Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit 52 % Frauen und 48 % Männern in Gesamtbelegschaft gehalten</li> </ul>	6.3 6.3
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anteil erneuerbarer Energien am bezogenen Strom von Ströer auf 71,7 % weiter ausgebaut</li> </ul>	5.2
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Umsatzwachstum mit plus 9 % im Berichtsjahr fortgesetzt</li> <li>■ Verantwortung als Arbeitgeber umfassend wahrgenommen</li> </ul>	3 6.1–6.7
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neue Funktionen für digitale Medienträger und Stadtmöbel bereitgestellt</li> <li>■ Systeme in den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz ausgebaut</li> </ul>	7.1 8.3, 8.4
	●●●●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klares Bekenntnis zu Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit in Ströer-Social-Charta festgeschrieben</li> <li>■ Verfügbarkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter sichergestellt</li> </ul>	6.5 6.4



SDG	Einfluss*	Highlights 2022	Kapitel
	● ● ● ●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Infrastruktur: Anbindung an kommunale Warnsysteme auf fast 6.500 digitale Medienträger erhöht</li> <li>■ Verantwortung für Inhalte in Grundsätzen Werbeethik und Publizistischen Grundsätzen formuliert</li> </ul>	7.1 7.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung einer digitalen Lieferantenplattform begonnen und Prozess zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz abgeschlossen</li> <li>■ Verantwortungsvolle Materialwirtschaft umgesetzt</li> </ul>	7.6 5.7
	● ● ● ●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neue Ströer-Klimastrategie 2030 entwickelt</li> <li>■ ESG-Teilziel mit Fokus CO<sub>2</sub>-Emissionen beschlossen</li> </ul>	5.2 5.2
	● ● ● ●	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hinweisgeber-System und Trainings zu Anti-Korruption &amp; Bestechung ausgebaut</li> <li>■ Anforderungen des aktuellen Deutschen Corporate Governance Kodex weitestgehend erfüllt</li> </ul>	8.5 8.1
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Strategische Partnerschaft mit UNICEF fortgesetzt</li> <li>■ 783 gebrauchte IT- und Mobilgeräte an die gemeinnützige AfB zur Weitervermarktung übergeben</li> </ul>	7.4 7.7

\* Anzahl der wesentlichen Berichtsthemen von Ströer, die Einfluss auf das UN-Nachhaltigkeitsziel haben

## Bewusstsein für die SDGs schaffen

Im September 2022 hat Ströer in Kooperation mit der Regionalen Netzstelle Nachhaltigkeitsstrategien West (RENN.west) die Kampagne „Ziele brauchen Taten“ gestartet, die in über 100 Bahnhöfen bundesweit zu sehen war. In vier Spots mit bekannten Sportlern und Sportlerinnen wurden die 17 SDGs thematisiert und dazu inspiriert, über die Themen Frieden, Hunger, Trinkwasser und Meeresverschmutzung nachzudenken. Neben der Unterstützung der Kampagne bettete Ströer die Thematik redaktionell im Rahmen des sogenannten „Green Voice“-Channel in einer neuen Rubrik ein und erklärte in kurzen Spots die 17 SDGs auf allen Medien des Public-Video-Netzwerks.

Auch in internen Runden innerhalb von Ströer wurde für die SDGs sensibilisiert. Gemeinsam mit einem externen Experten wurde dabei in einem Online-Format über die SDGs und deren Umsetzung in Deutschland und in den Kommunen diskutiert. Das Format wurde aufgezeichnet, sodass interessierte Mitarbeiter auch im Nachgang die Diskussion verfolgen konnten.



## 4.2 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

### Einführung



Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet den zentralen Fahrplan von Ströer für die kommenden Jahre, wie die Nachhaltigkeitsleistung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance verbessert werden soll. In den vier strategischen Säulen Umwelt, Mitarbeiter, Geschäftspartner & Gesellschaft sowie Governance sind dazu Schwerpunkte, Ziele und Maßnahmen definiert. Zudem beinhaltet die Nachhaltigkeitsstrategie die Formulierung eines übergreifenden Nachhaltigkeitsverständnisses und den strategischen Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit bei Ströer.

Die Nachhaltigkeitsstrategie und die damit verbundenen Schwerpunkte, Ziele und Maßnahmen

werden regelmäßig im Lichte externer Anforderungen, der Entwicklung relevanter interner Nachhaltigkeitskennzahlen sowie organisatorischer Änderungen überprüft. Zu den externen Anforderungen zählen etwa neue gesetzliche Bestimmungen, die Entwicklung von Kundenbedarfen oder Rückmeldungen von Investoren und ESG-Ratingagenturen. Zu den organisatorischen Änderungen zählen beispielsweise die Veräußerung von Gesellschaften oder neue unternehmensstrategische Prioritäten. Bestehen vor diesem Hintergrund Anpassungsbedarfe, werden diese zur Entscheidung gebracht und die Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend in einer neuen Fassung veröffentlicht.



## Nachhaltigkeitsverständnis



**Nachhaltigkeit als unternehmerischer Erfolgsfaktor:** Ströer ist ein im besten Sinne modernes Familienunternehmen. Wir verbinden Unternehmertum und den Antrieb, mit Innovation und stetiger Verbesserung unserer Prozesse und Produkte nachhaltig zu wachsen. Ströer denkt in Dekaden, nicht 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.

**Verantwortung für die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt:** Ströer steht mitten in der Gesellschaft. Unsere Produkte sind fester Bestandteil des täglichen Lebens und prägen das Stadtbild. Zugleich schaffen wir durch sie eine breite Öffentlichkeit für relevante Themen und Inhalte. Wir sind heute

Arbeitgeber von mehr als 10.000 Mitarbeitern. Wir bekennen uns daher klar zu der Verantwortung, die wir für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt tragen. Die Interessen unserer Shareholder und Stakeholder, denen wir uns verpflichtet sehen, sind dabei ein wichtiger Gradmesser.

**Umsetzungsstärke durch die Kraft von Vielen:** Ströer hat viele Gesichter. Wir vereinen die Perspektiven unterschiedlicher Segmente, Tochtergesellschaften und der Menschen, die bei uns arbeiten. Vielfalt, Eigenverantwortung und Machermentalität sind Teil unserer gemeinsamen DNA und machen Ströer in Summe stark. Nachhaltige Veränderungen im Unternehmen treiben wir bedarfsgerecht und mit Kraft voran.

## Strategischer Ansatz



**Nachhaltigkeit als integrale Ergänzung der Geschäftsstrategie:** Unsere Nachhaltigkeitsstrategie greift Inhalte und Schwerpunkte der Geschäftsstrategie auf und ergänzt sie systematisch um Nachhaltigkeitsaspekte.

**Effizienz, Innovation und Verantwortung als Prinzipien für unser Handeln:** Bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit orientieren wir uns konsequent an den Leitmotiven Effizienz, Innovation und Verantwortung. So wird die Harmonisierung mit der Geschäftsstrategie sichergestellt.

**Konzernziele in vier Nachhaltigkeitsbereichen:** Wir haben uns auf Konzernebene in den Bereichen

Umwelt, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Gesellschaft sowie Governance strategische Ziele und Schwerpunkte gesetzt. In allen vier Bereichen optimieren wir darüber hinaus gesamthaft unsere Nachhaltigkeitsleistung. Über unsere Fortschritte oder mögliche Hürden berichten wir regelmäßig gegenüber unseren Stakeholdern.

**Verankerung auf Vorstandsebene & Beteiligung aller relevanten Bereiche:** Nachhaltigkeit ist bei Ströer auf Vorstandsebene verankert. Als übergreifendes Steuerungsgremium vereint der Nachhaltigkeits-Council die Entscheider aller relevanten Geschäfts- und Fachbereiche. Diese wiederum sind für die Umsetzung und konkrete Ausgestaltung in ihren Bereichen zuständig.

## Entwicklung im Berichtsjahr



Im Berichtsjahr 2022 hat der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters eine Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Diese betrifft die Säule „Umwelt“. Hier wurde das

Zielsystem neu ausgerichtet und die Klimastrategie in den drei Bereichen Innovation, Reduktion und Kompensation deutlich erweitert. Die neuen Reduktionsziele wurden dabei so weit wie möglich



entlang der Kriterien des Net-zero Standards der Science Based Targets initiative (SBTi) entwickelt. Im Zuge dessen wurde „Net-zero bis 2050“ als neues übergreifendes Ziel eingeführt. Mehr zur neuen Klimastrategie von Ströer findet sich in Kapitel 5.2. Darüber hinaus wurden in der Säule „Mitarbeiter“ weitere Unterziele ergänzt. Diese sind Ergebnis eines Strategieprozesses im Personalbereich, der in 2022 abgeschlossen wurde. Mehr zur Personalarbeit bei Ströer ist in Kapitel 6 beschrieben.

Das angepasste Zielsystem im Bereich Nachhaltigkeit ist im Folgenden dargestellt. Bisherige Unter- und Maßnahmenziele werden beibehalten und im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms von Ströer fortgeschrieben. Die Entwicklung der Ziele und damit verbundener Maßnahmen und KPIs ist in den Folgekapiteln zu den jeweiligen strategischen Säulen beschrieben.

## Zieltabelle Nachhaltigkeit

 <b>Umwelt: Net-zero bis 2050 erreichen</b>	<b>Kapitel</b>
100 % Klimaneutralität bis 2025 (inkl. Kompensation)	5.2
Reduktion der absoluten konzernweiten CO <sub>2</sub> e-Emissionen (Scope 1 und 2) um 65 % bis 2030 (Basisjahr: 2019)	5.2
Reduktion der absoluten konzernweiten CO <sub>2</sub> e-Emissionen (Scope 3) um 35 % bis 2030 (Basisjahr: 2019)	5.2
Umsatzwachstum bei mindestens konstanten konzernweiten CO <sub>2</sub> e-Emissionen (Scope 1 und 2, Basis: Werte des Vorjahres)	5.2
Erhöhung des Anteils nachhaltiger Materialien bei Medienträgern	5.7
 <b>Mitarbeiter: Qualität der Personalarbeit sicherstellen</b>	<b>Kapitel</b>
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	6.3
Verbesserung des „Kununu-Score“*	6.1
Sicherstellung einer kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter	6.4
Beibehaltung einer angemessenen Ausbildungsquote	6.4
Verstetigung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Healthy Workplace“	6.2
Beibehaltung einer niedrigen Anzahl von Arbeitsunfällen	6.6
 <b>Geschäftspartner &amp; Gesellschaft: Nachhaltige Lösungen ausbauen</b>	<b>Kapitel</b>
Ausbau der digitalen Kommunikationsinfrastruktur & Wartehallen für Smart Cities	7.1
Sicherstellung der Klimaresilienz in der Außenwerbung	4.3, 5.2
Weiterentwicklung des Portfolios von umweltfreundlichen Postern	7.2
Beibehaltung des hohen Volumens von Pro-bono-Werbeleistungen	7.4
Sicherstellung einer angemessenen Produktverantwortung	7.5
Sicherstellung der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette	7.6
 <b>Governance: die Governance-Systeme robust weiterentwickeln</b>	<b>Kapitel</b>
Einhaltung der aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex	8.1
Kontinuierliche Verbesserung der Managementsysteme im Bereich Governance, Risk & Compliance	8.2–8.6

\* Kununu ist Europas führende Plattform für Arbeitgeberbewertungen ([www.kununu.com](http://www.kununu.com))



## 4.3 MANAGEMENTSYSTEM NACHHALTIGKEIT

### Nachhaltigkeitsorganisation



Die Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen lag bis 31.07.2022 bei Dr. Christian Baier und ist seit 01.08.2022 beim Chief Financial Officer (CFO) Henning Gieseke, Mitglied und ESG-Beauftragter des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters, verankert. Zu seinen Aufgaben zählen unter anderem die strategischen Festlegungen zu Umwelt- und Klimathemen sowie die damit verbundene Aufsicht über klimabezogene Risiken und Chancen. In seinen Verantwortungsbereich fallen zudem das Themenfeld Menschenrechte und die damit verbundenen Sorgfaltspflichten des Konzerns sowie alle zentralen Governance-Themen. Für die Einhaltung der [Ströer-Social-Charta](#) und der [Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten](#) von Ströer steht der Gesamtvorstand des persönlich haftenden Gesellschafters übergreifend in der Verantwortung.

Der Bereichsleiter Investor Relations & Nachhaltigkeit berichtet direkt an den ESG-Beauftragten des Vorstands und steuert die Umsetzung der übergreifenden Nachhaltigkeitsthemen. In dieser

Funktion ist er insbesondere für das Managementsystem Nachhaltigkeit von Ströer zuständig und arbeitet an dessen stetiger Aktualisierung und Anpassung. Er wird dabei durch die Konzernfunktion Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt, die im Konzernbereich Investor Relations & Nachhaltigkeit angesiedelt ist. Für die konkrete Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen sind die Zentral- und Geschäftsbereiche verantwortlich.

Der Nachhaltigkeits-Council von Ströer ist das zentrale Steuerungsgremium des Konzerns zum Thema Nachhaltigkeit, das unter Vorsitz des ESG-Beauftragten des Vorstands regelmäßig quartalsweise zusammenkommt. Das Gremium umfasst Entscheider aus allen relevanten Geschäfts- und Fachbereichen von Ströer und dient dazu, wichtige übergreifende Nachhaltigkeitsthemen abzustimmen und zu koordinieren. Innerhalb der großen Tochterunternehmen AsamBeauty und Statista wurden zusätzlich dezidierte Funktionen für Nachhaltigkeit geschaffen. Um die Maßnahmen zur Erreichung der bereichs- und unternehmensüber-

#### Nachhaltigkeitsorganisation von Ströer





greifenden Konzernziele Nachhaltigkeit zu synchronisieren, arbeitet das Nachhaltigkeitsmanagement mit den jeweiligen Bereichen und Tochterunternehmen direkt zusammen.

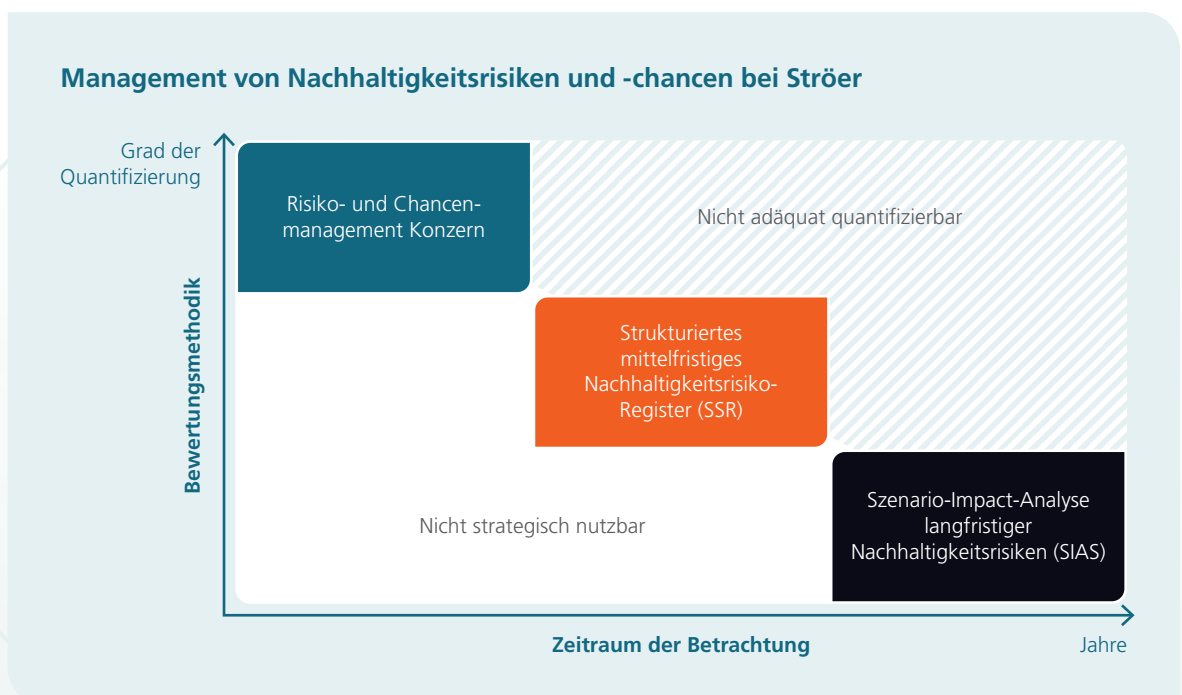
Die Gesamtüberwachung der Nachhaltigkeitsleistung von Ströer erfolgt durch den ESG-Beauftragten des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA. Als Mitglied dieses Gremiums und des Prüfungsausschusses stellt er die angemessene Umsetzung regulatorischer Vorgaben und strategisch relevanter Nachhaltigkeitsthemen durch den persönlich haftenden Gesellschafter sicher. Umweltfragen, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen sowie soziale Themen sind daher unter anderem Gegenstand dieser Aufsichtsfunktion. Im Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA bringt er dazu gezielt Nachhaltigkeitsthemen in Sitzungen und Ausschüsse ein und sorgt für eine kontinuierliche Nachverfolgung der gesteckten Nachhaltigkeitsziele und damit verbundener Maßnahmen. Vor diesem Hintergrund werden die Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichung, die Wesentlichkeitsanalyse sowie die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit durch den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA im Rahmen von Sitzungen des Prüfungsausschusses und bei Bedarf in weiteren Aufsichtsratssitzungen regelmäßig und umfangreich erörtert.

## Management von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen



Ströer identifiziert und bewertet gezielt die mit Umwelt-, Sozial- und Governancefaktoren verbundenen Risiken und Chancen für den Konzern sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit. Die Betrachtung von klimabezogenen Risiken und Chancen ist dabei wesentlicher Bestandteil, insbesondere in der Langzeitbetrachtung. Die Ergebnisse fließen in die Unternehmensplanung und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie (inklusive Klimastrategie) und des damit verbundenen Managements und Reportings ein. Dabei wird zwischen drei wesentlichen Bausteinen unterschieden, die mindestens einmal im Jahr durchgeführt werden:

- **Chancen- und Risikomanagement Konzern:** Identifikation und Bewertung von kurzfristigen ESG-Risiken (max. 12 Monate), zusätzliche unterjährliche Risikoerhebung zum Halbjahr sowie Aktualisierung der erhobenen Risiken zu den jeweiligen Quartalsenden (siehe auch Kapitel 8.6 dieses Nachhaltigkeitsberichts sowie das Kapitel „Chancen- und Risikobericht“ im aktuellen Geschäftsbericht der Ströer SE & Co. KGaA)
- **Strukturiertes mittelfristiges Nachhaltigkeitsrisikoregister (SSR)**
- **Szenario-Impact-Analyse langfristiger Nachhaltigkeitsrisiken (SIAS)**



Mittelfristige ESG-Risiken werden im Rahmen des SSR-Prozesses gemeinsam mit Vertretern aller relevanten Geschäftsbereiche systematisch analysiert (zuletzt im Q4/2022). Ziel ist es, Risiken zu identifizieren, zu bewerten und, sofern notwendig, Maßnahmen abzuleiten. Die Risikoanalyse basiert auf dem erstellten ESG-Risikoregister, in dem für Ströer relevante ESG-Risiken abgebildet sind und so strukturiert abgefragt werden können. Diese mittelfristigen ESG-Risiken umfassen auch physische und transitorische klimabezogene Risiken. Zudem sind, wo sinnvoll, mögliche ESG-Chancen in den Erfassungsprozess integriert. Das Register wird vor dem Hintergrund aktueller ESG-Rating-Anforderungen sowie auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse von Ströer priorisiert. Insgesamt umfasst das Register 99 definierte ESG-Risiken bzw. -Chancen. Die Geschäftsbereiche bewerten die Einzelrisiken des Risikoregisters im ersten Schritt hinsichtlich ihrer Relevanz für den jeweiligen Bereich. Im zweiten Schritt erfolgt eine qualitative Bewertung der Einzelrisiken des Registers durch die Geschäftsbereiche im Zeithorizont 1–5 Jahre.

Von den erhobenen mittelfristigen ESG-Risiken fielen im Berichtsjahr 64 Prozent in die Kategorie „Social“ und jeweils 18 Prozent in die Kategorien „Governance“ und „Environmental“. Die durchschnittliche Bewertung der Risiken hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit (EW, niedrig = 0–20 Prozent, mittel = 21–50 Prozent) sowie ihres Schadenswerts (Schwere = Einfluss auf die Unternehmensziele) ist in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

### Ergebnisübersicht des SSR 2022

Mittelfristige ESG-Risiken	Verteilung	EW	Schwere
Umwelt-Risiken	18 %	mittel	mittel
Soziale Risiken	64 %	niedrig	mittel
Governance-Risiken	18 %	niedrig	niedrig



Schwerpunkt der Risiken in der Risikokategorie „Environmental“ bildeten jene, die sich auf physische und transitorische Auswirkungen des Klimawandels beziehen sowie Risiken im Zusammenhang mit einer Kostenerhöhung für das Management der CO<sub>2</sub>-Emissionen der Ströer Gruppe. In der Risikokategorie „Social“ wurden vor allem Risiken mit Bezug zum Datenschutz und möglichen Verstößen sowie dem anhaltenden Fachkräftemangel als relevant eingestuft. Abschließend wurden in der Risikokategorie „Governance“ vorwiegend Risiken, die in einem Reputationsrisiko für die Ströer Gruppe münden könnten, genannt.

Aus der Erhebung der mittelfristigen ESG-Risiken ergaben sich für kein Risiko Handlungsbedarfe, die über die Maßnahmen im Regengeschäft hinausgehen. Alle mittelfristigen ESG-Risiken werden im Rahmen der jährlichen Risikoerhebung neu erfasst, eingestuft und hinsichtlich entsprechender Handlungs- und Steuerungsbedarfe bewertet.

Ströer führt ergänzend zum SSR eine jährliche Szenario-Impact-Analyse langfristiger Klimarisiken (SIAS) mit Führungskräften des Konzerns durch (zuletzt im Dezember 2022). Ziel der SIAS ist es, Impulse für die Weiterentwicklung der Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie abzuleiten und relevante langfristige ESG-Risiken frühzeitig zu erkennen (Zeithorizont: 2030+).

Hierzu werden im Vorfeld explorative Szenarien zur zukünftigen Marktsituation und gesellschaftlichen Entwicklung für 2030+ abgeleitet. Als Basis dienen dabei unter anderem die Klimaszenarien des aktuellen Sachstandsberichts des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), die sozio-ökonomische Szenarien (SSPs) des IPCC sowie die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) für Szenarioanalysen.



**Die Szenarien umfassen die folgenden Annahmen für zugrundeliegende Klimapfade:**

<b>GLOBAL ALLIANCE (1,5 °C Erderwärmung)</b>	<b>BUSINESS AS USUAL (2–3 °C Erderwärmung)</b>	<b>OVERSHOOT (4+ °C Erderwärmung)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zunahme von extremen Wetterereignissen wie Hitzeperioden, starke Stürme und Unwetter</li> <li>■ Anstieg des Meeresspiegels bis zum Jahr 2100 unter einem halben Meter</li> <li>■ Küstengebiete oder flache Inselstaaten müssen teilweise evakuiert oder zusätzlich geschützt werden</li> <li>■ Gesundheitsbelastung insbesondere für ältere und kranke Menschen</li> <li>■ Biodiversität teilweise gefährdet, potenzielle Risiken für die Ansiedlung von nicht-endemischen Arten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Deutliche Zunahme von extremen Wetterereignissen wie Hitzeperioden, starke Stürme und Unwetter</li> <li>■ Anstieg des Meeresspiegels bis zum Jahr 2100 über einen halben Meter</li> <li>■ Küstengebiete oder flache (Insel-)Staaten sind betroffen, auch große Metropolen wie Hamburg oder New York City</li> <li>■ Hohe Gesundheitsbelastung für die Gesamtbevölkerung, Lebensmittelversorgung gefährdet sowie Wasserknappheit</li> <li>■ Verlust an Biodiversität, einzelne Kippunkte erreicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Noch nie dagewesene extreme Wetterereignisse</li> <li>■ Überflutete Küstenstädte und Länder</li> <li>■ Massive Klimamigration in geschütztere Gebiete</li> <li>■ Verschärfte Wasserknappheit und Ernährungslage</li> <li>■ Viele Klimatote, vor allem innerhalb vulnerabler Gruppen und armen Ländern</li> <li>■ Irreversibler Verlust an Biodiversität</li> <li>■ Kippunkte: Auftauen Permafrost &amp; Eisschilde, Absterben Regenwald, Änderung Meeresströme etc.</li> </ul>

Die genannten Szenarien werden anhand von Themenbereichen wie der politischen und regulatorischen Landschaft, des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft oder auch Mobilität sowie Wohnen, Infrastruktur und Energie im Rahmen eines Workshops analysiert, und zu jedem der Szenarien werden mögliche Entwicklungen der einzelnen Themenbereiche diskutiert.

Im Anschluss werden durch die Teilnehmer mögliche langfristige ESG-Risiken für Ströer auf Basis der Entwicklungen der Themenbereiche in den einzelnen Szenarien abgeleitet und deren Risikopotenzial für die Ströer Gruppe bewertet. Die identifizierten wesentlichen Risikotreiber unterscheiden sich hierbei in der Betrachtung beider Randszenarien („Global Alliance“ und „Overshoot“).

- **Global Alliance (1,5 °C Erderwärmung):** In diesem Szenario wird davon ausgegangen, dass es eine umfangreiche, grenzübergreifende Zusammenarbeit zum Erreichen der Ziele des Pariser Klimaabkommens COP21 gibt. In diesem Zuge findet eine konsequente Transformation der Wirtschaft hin zur Klimaneutralität statt. Die Erreichung der COP21-Ziele wird zudem durch ein Ineinandergreifen

von Regulation, Nachfrage und Kapitalmarkt charakterisiert. Dabei stellt die zunehmende Regulatorik und die damit einhergehenden, möglichen Einschränkungen (bspw. erhöhte Kosten in Verbindung mit CO<sub>2</sub>-Preisen bzw. Zertifikathandel, verschärfte Vorgaben zur Lichtemission oder zum Energieverbrauch für einzelne Sektoren) für das Kerngeschäft der Ströer Gruppe den wesentlichen Risikotreiber dar.

- **Overshoot (4 °C+ Erderwärmung):** Im Overshoot-Szenario kommt es zu einer Aufkündigung der COP21-Ziele und einem unkontrollierten Anstieg der globalen Emissionen. Die Staaten setzen auf nationale Wirtschafts- und Sozialpolitik, nicht internationale Kooperation. Vor diesem Hintergrund kommt es weltweit zu einem verstärkten Auftreten von Extremwetterereignissen. Diese wurden auch als wesentlicher Risikotreiber für das Kerngeschäft der Ströer Gruppe innerhalb des Szenarios identifiziert, da sowohl Medienträger wie auch die von Ströer betriebene Stadtmöblierung von den zunehmenden Extremwetterereignissen betroffen sein können. Darüber hinaus bestehen auch in



diesem Szenario transitorische Klimarisiken, etwa aufgrund eines veränderten Konsum- und Kaufverhaltens der Bevölkerung oder der Störung nationaler und internationaler Lieferketten. Die genannten Transitionsrisiken sind nach Auffassung des Konzerns jedoch nicht branchenspezifisch, sondern betreffen grundsätzliche makroökonomische Prozesse. Im Vergleich zu „klassischen“ Industrieunternehmen mit hoher Energieintensität oder komplexen Vorprodukten in der Lieferkette

sieht Ströer seine Exposition nach derzeitiger Einschätzung als gering an.

Im Ergebnis wurden keine materiellen Risiken identifiziert, welche einen unmittelbaren, über die bereits von Ströer etablierten Steuerungsmaßnahmen hinausgehenden Handlungsbedarf erfordern. Die Ergebnisse des SSR und der SIAS werden künftig jährlich im GRC-Komitee (siehe Kapitel 8.2) vorgestellt und mögliche Handlungsbedarfe diskutiert.

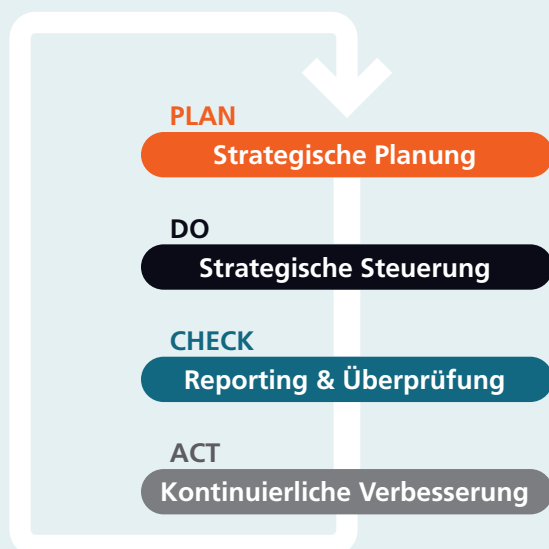
## Regelwerke und Managementprozess zu Nachhaltigkeit

Die **Nachhaltigkeitsleitlinie** fasst den übergreifenden Rahmen für Nachhaltigkeit bei Ströer zusammen. Sie leitet sich aus der Geschäftsstrategie bzw. aus der Nachhaltigkeitsstrategie ab und ergänzt diese. Sie wird in den vier strategischen Säulen und den damit verbundenen Maßnahmenbereichen durch weitere Politiken, Richtlinien und Standards ergänzt, die sich wiederum aus anderen Teilstrategien ableiten. Dazu zählen etwa der Code of Conduct, die Umweltpolitik oder die Ströer-Social-Charta. Die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Richtlinien sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargelegt. Zusammen bilden sie den Governance-Rahmen für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 in der Ströer

Gruppe. Wo erforderlich, erfolgt eine weitere Detaillierung in Leitfäden, Arbeitsanweisungen oder anderen Hilfestellungen.

Der Managementprozess Nachhaltigkeit von Ströer folgt den aus dem PDCA-Zyklus (Plan – Do – Check – Act) bekannten iterativen Phasen und wird kontinuierlich umgesetzt. Ein Bestandteil ist das Nachhaltigkeitsprogramm, das die Vorgaben, Ziele und Maßnahmenbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie 2030 konkretisiert und zur Steuerung im Rahmen des Managementsystems Nachhaltigkeit dient. Das Nachhaltigkeitsprogramm wird durch den Konzernbereich Investor Relations & Nachhaltigkeit verantwortet und regelmäßig aktualisiert.

### Managementprozess Nachhaltigkeit von Ströer



- Monitoring & Stakeholderdialog
- Management von ESG-Chancen und -Risiken
- Wesentlichkeitsanalyse
- Nachhaltigkeitsstrategie
- Nachhaltigkeitsprogramm
  
- Nachverfolgung Ziele & Maßnahmen
- Review und Abstimmung mit CFO, NH-Council und ESG-Beauftragter des Aufsichtsrats
- ESG-Datenerfassung
  
- Nichtfinanzieller Konzernbericht
- Nachhaltigkeitsbericht
- ESG-Ratings
- Bereichsspezifische Reportings
  
- Anpassungsbedarfe Nachhaltigkeitsstrategie & -management
- Ableitung Maßnahmen für Konzern- und Geschäftsbereiche

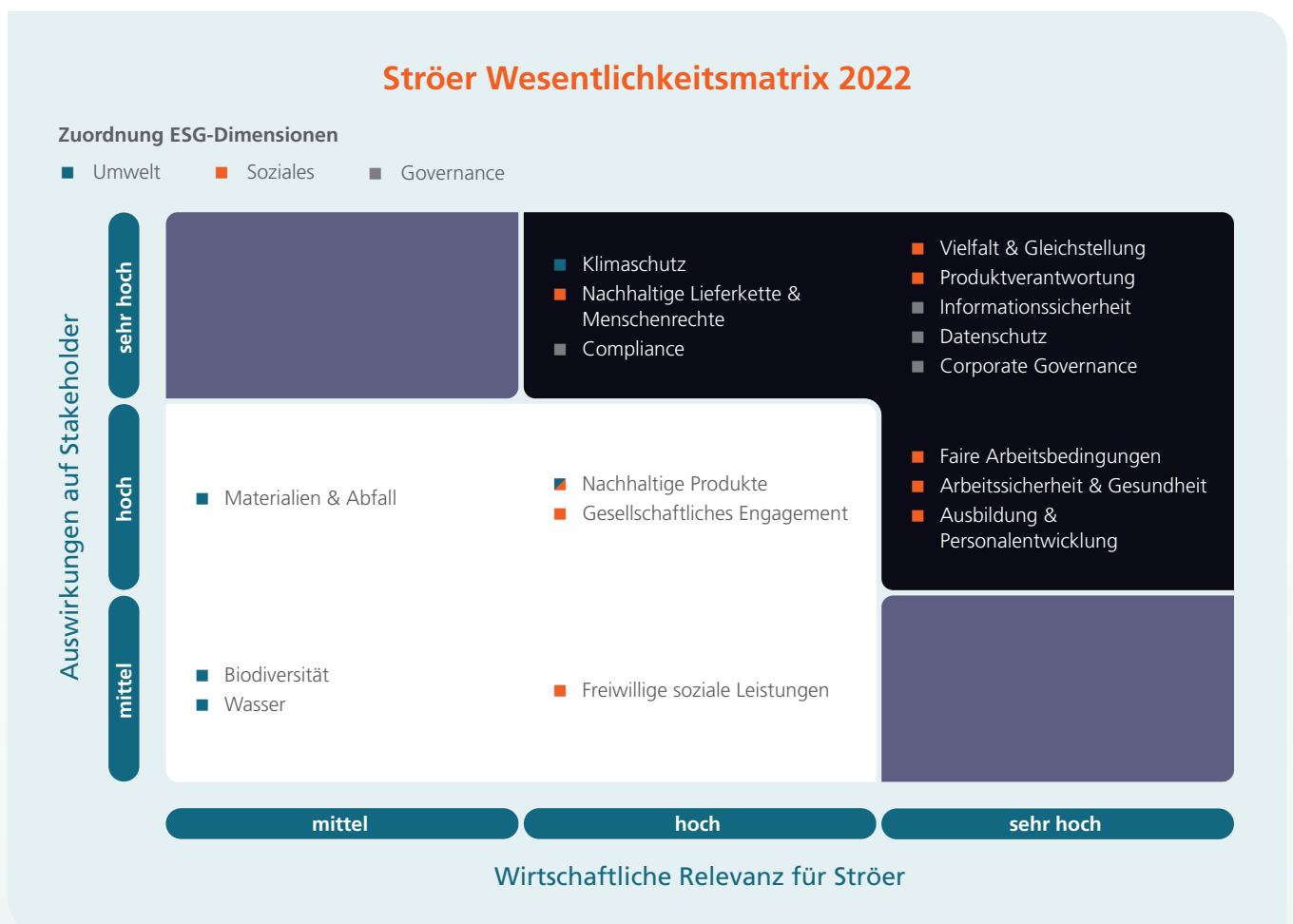


## 4.4 WESENTLICHKEITSANALYSE UND BERICHTSTHEMEN

Im Rahmen des Managementprozesses Nachhaltigkeit wurden im Berichtsjahr regelmäßig aktuelle Nachhaltigkeitsfaktoren und damit verbundene Chancen und Risiken (Auswirkungen) anhand von internen Risikoanalysen, von Medienrecherchen, von ESG-Ratings, von Berichtsstandards und von Rückmeldungen der internen oder externen Stakeholder 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 Vorausswahl 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. Ergänzend dazu wurde die Bewertung zudem mit relevanten aktuellen und kommenden Regulierungen, der Bewertung seitens Nachhaltigkeits-Ratings sowie mit Stakeholder-Themen abgeglichen, um die Perspektive externer Stakeholder abzubilden. Die Ergebnisse und Systematik der Wesentlichkeitsanalyse für das Berichtsjahr 2022 wurden durch den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA geprüft.
















Die Auswahl der Berichtsthemen im Nachhaltigkeitsbericht der Ströer SE & Co. KGaA folgt den Vorgaben des Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Wo sinnvoll, werden Themen aus der Befragung für die Berichterstattung zusammengefasst. Im Ergebnis wurden im Berichtsjahr 2022 die elf wesentlichen Themen des letzten Ströer Nachhaltigkeitsberichts 2021 bestätigt. Diese sind in der Ströer Wesentlichkeitsmatrix in den farblich hervorgehobenen Feldern dargestellt.

Gegenüber dem Nichtfinanziellen Konzernbericht der Ströer SE & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2022 werden vier zusätzliche wesentliche Themen berichtet:

- Die Themen Klimaschutz sowie Nachhaltige Lieferkette und Menschenrechte werden aufgrund der hohen regulativen und gesellschaftlichen Bedeutung sowie der Anforderungen von Nachhaltigkeits-Ratings zusätzlich berichtet.

- Die Themen Produktverantwortung und Corporate Governance wurden 2022 im Rahmen der internen Befragung als wesentlich identifiziert. Sie wurden jedoch nicht in den Nichtfinanziellen Konzernbericht aufgenommen, da das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (§§ 289b-e sowie 315b-c HGB) keine Angaben zu diesen Themen vorschreibt.
- Neben den ermittelten elf wesentlichen Themen werden ergänzend die Bereiche Materialien und Abfall, Nachhaltige Produkte sowie Gesellschaftliches Engagement berichtet, um das strategische Gesamtbild der Nachhaltigkeitsaktivitäten zu zeigen.

Details zu Finanzkennzahlen und zur wirtschaftlichen Leistung von Ströer sind im jährlichen Geschäftsbericht veröffentlicht. Zudem enthält dieser Nachhaltigkeitsbericht Verweise auf weitere Dokumente von Ströer, um Nachhaltigkeitsthemen und die damit verbundenen Aktivitäten des Konzerns weiter zu vertiefen.

Berichtsthema	Relevante SDGs	Berichtskapitel
<b>Umwelt</b>	Klimaschutz 	5.2–5.6
	Materialien und Abfall 	5.7
<b>Mitarbeiter</b>	Faire Arbeitsbedingungen 	6.1, 6.5
	Vielfalt und Gleichstellung 	6.3
	Arbeitssicherheit und Gesundheit 	6.6
	Ausbildung und Personalentwicklung 	6.4
<b>Geschäftspartner &amp; Gesellschaft</b>	Nachhaltige Produkte 	7.1–7.4
	Produktverantwortung 	7.5
	Nachhaltige Lieferkette und Menschenrechte 	7.6
	Gesellschaftliches Engagement 	7.4, 7.7
<b>Governance</b>	Informationssicherheit 	8.3
	Datenschutz 	8.4
	Compliance (inkl. Korruption & Bestechung) 	8.5
	Corporate Governance 	8.1





## 4.5 STAKEHOLDER-DIALOG

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Ströer und seinen Stakeholdern ist eine Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Stakeholder geben wichtige Hinweise darauf, welche Erwartungen an den Konzern gerichtet werden und wo mögliche Entwicklungsfelder sind. So können einerseits Risiken für das Geschäft und die Nachhaltigkeitsleistung von Ströer frühzeitig identifiziert werden, andererseits Chancen für zum Beispiel Innovationsprozesse erkannt werden. Zudem kann Transparenz über Interessens- und Zielkonflikte zwischen Stakeholdergruppen geschaffen und es können mögliche Lösungswege diskutiert werden. Deswegen befindet sich Ströer im regelmäßigen Austausch mit verschiedenen Stakeholdergruppen, um deren Ansprüche zu erfahren und eigene Positionen in den Dialog einzubringen. Dieser Dialog findet regelmäßig, offen und konstruktiv statt. Es gelten grundsätzlich die im Code of Conduct von Ströer formulierten Verhaltensregeln.

Im Verständnis von Ströer sind Stakeholder einzelne interne und externe Personen oder Personengruppen, die direkt oder indirekt von der Geschäftstätigkeit betroffen sind und deswegen Ansprüche an den Konzern formulieren. Die Auswahl der für Ströer relevanten Stakeholder beruht auf gängigen Definitionen von internen und externen Stakeholdergruppen. Diese werden im Rahmen des Stakeholdermanagements priorisiert, um Schwerpunkte für den Austausch zu setzen und begrenzten Res-

ourcen Rechnung zu tragen. Dieses Vorgehen bedeutet ausdrücklich kein Werturteil, ob Ansprüche legitim sind oder nicht. Die Priorisierung der Stakeholdergruppen erfolgt anhand der Bedeutung für das Geschäft von Ströer sowie der Auswirkungen, die Ströer auf die Ansprüche der Stakeholder hat. Diese Systematik wird jährlich durch die Zentralfunktion Nachhaltigkeitsmanagement validiert sowie Stakeholderthemen und Dialogformate des Jahres für den Konzern erfasst.

Im Vordergrund des Stakeholder-Dialogs von Ströer stehen Kunden, Analysten & Investoren, Mitarbeiter, Vermieter & Verpächter und Lieferanten & Geschäftspartner. Darüber hinaus steht Ströer in einem konstruktiven Austausch mit Medienvertretern, mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) bzw. Interessensgruppen, mit Anwohnern sowie der Politik. Die Mitgliedschaft in Branchenverbänden – zum Beispiel dem Fachverband Aussenwerbung e. V., der Bundesvereinigung City- und Stadtmarketing Deutschland e. V., dem Institute for Digital Out of Home Media (IDOOH) oder dem Bundesverband Digitale Wirtschaft e. V. – ergänzt den Unternehmensdialog in Form unternehmensübergreifender Positionen und der internen Verbandsarbeit. Über die Umsetzung von und Teilnahme an Dialogformaten wird fallweise entschieden, abhängig vom Stakeholder oder Thema. Dabei kommen partizipative, dialogische oder informatorische Formate zum Einsatz.

### Übersicht zum Stakeholder-Dialog

Stakeholder-Gruppe	Themen und Interessen	Dialogformate (Auswahl)
<b>Kunden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Qualität in Leistungserbringung und Service</li> <li>■ Kundenspezifische Lösungen</li> <li>■ Grüne Produkte und nachhaltige Inhalte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Direkter Dialog mit Kundenbetreuern</li> <li>■ Fachmessen</li> <li>■ Kunden- und Nutzerbefragung</li> <li>■ Leserbeirat und User Labs t-online</li> </ul>
<b>Analysten und Investoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Positive Geschäftsentwicklung</li> <li>■ Geringe Volatilität und Reduktion vermeidbarer ESG-Risiken</li> <li>■ Transparenz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Direkter Dialog</li> <li>■ Investorenkonferenzen</li> <li>■ Hauptversammlung</li> <li>■ Quartalsberichterstattung</li> <li>■ Rating-Dialog</li> </ul>



Stakeholder-Gruppe	Themen und Interessen	Dialogformate (Auswahl)
<b>Mitarbeiter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>■ Individuelle Arbeitsmodelle und Vielfalt</li> <li>■ Faire Arbeitsbedingungen</li> <li>■ Nachhaltiger Arbeitgeber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recruiting-Events</li> <li>■ Intranet und interne Informationsveranstaltungen</li> <li>■ Mitarbeiterbefragung</li> <li>■ Nachhaltigkeitswerkstatt</li> </ul>
<b>Vermieter und Verpächter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vertragstreue</li> <li>■ Störungsfreie Einbettung der Werbeflächen in Umgebung</li> <li>■ Nachhaltiger Partner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Direkter Dialog</li> <li>■ Kommunale Veranstaltungen</li> </ul>
<b>Lieferanten und Geschäftspartner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit</li> <li>■ Faire und Compliance-konforme Ausschreibungsbedingungen</li> <li>■ Geringe ESG-Risiken</li> <li>■ Nachhaltige Lieferketten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Direkter Dialog</li> <li>■ Fachmessen</li> </ul>

## 4.6 EU-TAXONOMIE: BERICHT 2022

### Hintergrund



Die EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 ist eine europäische Regulierungsinitiative, die den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und die Umsetzung des Green Deals der EU fördern soll. Zu diesem Zweck klassifiziert die EU-Taxonomie Geschäftsaktivitäten, die in den Regelungsbereich der Verordnung fallen. Diese werden im Detail beschrieben und auf entsprechende NACE-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 vergangene Berichtsjahr 2021

neue Berichtspflichten zu den taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten. Die Offenlegung war dabei auf die zwei EU-Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ beschränkt. Zudem war nicht zwingend gefordert, Angaben zu taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten zu machen. Hintergrund dieser Regelung im Einführungsjahr war zum einen Unternehmen zeitlichen Spielraum zu geben, um Prozesse zur Bestimmung der berichtspflichtigen Inhalte zu etablieren. Zum anderen existierten für die anderen vier EU-Umweltziele „Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen“, „Wandel zur Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung von Verschmutzung“ sowie „Schutz von Ökosystemen und Biodiversität“ keine Kriterien, unter welchen Bedingungen Geschäftsaktivitäten dort als ökologisch nachhaltig gelten.

\* NACE – Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne



## Entwicklung 2022

Die Entwicklung der EU-Taxonomie war auch im Berichtsjahr 2022 dynamisch. Am 09.03.2022 hat die EU-Kommission einen ergänzenden delegierten Rechtsakt zum Klimaschutz angenommen, der Gas und Kernkraft unter strengen Bedingungen die Aufnahme in die EU-Taxonomie ermöglicht. Dieser ergänzende delegierte Rechtsakt wurde am 15.07.2022 offiziell veröffentlicht und trat zum 01.01.2023 in Kraft. Am 30.03.2022 stellte die „Plattform on Sustainable Finance“, die die EU-Kommission bei der Weiterentwicklung der bisherigen Regelwerke berät, zudem erstmals Empfehlungen für die technischen Kriterien der verbleibenden vier EU-Umweltziele vor. Für sie wird ein delegierter Rechtsakt im ersten Halbjahr 2023 erwartet, die daraus resultierenden Berichtspflichten treten dann voraussichtlich für das nächste Geschäftsjahr in Kraft. Als zentrale Informationsplattform wurde 2022 der [EU-Compass](#) etabliert, wo die aktuellen Klassifizierungen sowie weitere Hilfestellungen und Erläuterungen online abgebildet sind.

## Umsetzung bei Ströer

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

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

Geschäftsaktivität	EU-Umweltziel	Kategorie	Taxonomie-Referenz
<b>Stadtmöbel für nachhaltige Mobilität: Wartehallen</b>	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	6.15 Infrastruktur zum CO <sub>2</sub> -armen Verkehr auf der Straße und dem öffentlichen Verkehr
<b>Fuhrpark*</b>	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)
<b>Bürogebäude/-ausstattung*</b>	Anpassung an den Klimawandel	Transitional	7.2 Renovierung bestehender Gebäude
	Anpassung an den Klimawandel	Enabling	7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten

\* Unterstützende Aktivität zur eigentlichen Wertschöpfung von Ströer



Mit der Entscheidung, die Wartehallen in die Taxonomie-Betrachtung aufzunehmen, trägt Ströer den verschiedenen Schnittstellen Rechnung, die zwischen dem Portfolio der Außenwerbung des Konzerns und dem öffentlichen Personenverkehr bestehen. Das gilt insbesondere für die mehr als 18.000 Wartehallen bei Ströer, die einen wichtigen Beitrag zu einer funktionierenden Infrastruktur zum CO<sub>2</sub>-armen Verkehr auf der Straße und dem öffentlichen Verkehr leisten:

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

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

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

## Quantitative Angaben 2022 und methodische Erläuterung



Der Ströer Konzern hat die für das Berichtsjahr 2022 erforderlichen Daten in Übereinstimmung mit den im Artikel 8 Annex 1 genannten Definitionen und Vorgaben der EU-Taxonomie ermittelt und im Nichtfinanziellen Konzernbericht 2022 des Konzerns offengelegt. 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 der folgenden Tabelle sind diese Angaben für das Berichtsjahr 2022 jeweils mit den absoluten Werten sowie mit dem prozentualen Anteil am Gesamtumsatz sowie an CapEx und OpEx des Ströer Konzerns enthalten. Die relevanten Gesamtwerte des Konzerns sind dem Rechnungslegungssystem von Ströer entnommen. Da Umsätze, CapEx und OpEx bei Ströer nicht auf Ebene einzelner Medienträgertypen erfasst werden, wurden die mit Wartehallen verbundenen absoluten Werte auf Basis der Werberechtsverträge ermittelt, die unter anderem Wartehallen beinhalten. Für die Berichterstattung im Rahmen der EU-Taxonomie wurde zudem eine Wesentlichkeitsschwelle >1 Prozent definiert. Taxonomiefähige Aktivitäten, deren Anteil an den Gesamtwerten des Konzerns unter dieser Schwelle liegt, werden als nicht wesentlich betrachtet und daher nicht ausgewiesen.

Zur Ermittlung der mit den Wartehallen verbundenen Umsätze (Aktivität 6.15) wurden die externen Verträge zwischen Ströer und seinen Partnern, die unter anderem Wartehallen beinhalten, zugrunde gelegt und die daraus resultierenden Umsätze des Geschäftsjahres ermittelt (Zähler). Diese werden dem konsolidierten Nettoumsatz des Konzerns gegenübergestellt (Nenner, siehe Umsatzerlöse Ströer Gruppe gemäß Konzern-GuV-Rechnung nach IFRS).

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

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



legung auf Basis der Definition der EU-Taxonomie sachgerecht ermittelt.

Die Angaben zu CapEx und OpEx sind nicht Bestandteil eines CapEx-Plans gemäß der Kriterien der EU-Taxonomie. Doppelzählungen bei Umsatz, CapEx und OpEx im Zähler 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. Wie im Kapitel 4.1 des Nachhaltigkeitsberichts dargelegt, bekennt sich Ströer 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 Lie-

feranten und Geschäftspartner sowie der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Regelwerke, Maßnahmen und Ergebnisse im Themenbereich Menschenrechte legt Ströer jährlich im Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns offen.

Für die Bewertung des DNSH-Kriteriums wurden jeweils die Kriterien des technischen Annex 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 Werthallen durch. Deswegen wurde in 2022 nicht die Voraussetzung erfüllt, um die für Aktivität 6.15 ermittelten taxonomiefähigen Werte für Umsatz, CapEx und OpEx als taxonomiekonform auszuweisen.

2022	Umsatz		CapEx		OpEx		DNSH-Kriterium (Does not significantly harm)					Minimum safeguards (Enabling/Transitional)	Kategorie (Enabling/Transitional)
	In Mio. €	%	In Mio. €	%	In Mio. €	%	Klimaschutz	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Verschmutzung	Ökosysteme		
Gesamtwerte Konzern (Summe A+B)	1.771,9	100,0	462,4	100,0	105,4	100,0							
<b>EU-Umweltziel: Anpassung an den Klimawandel*</b>													
<b>A. Taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten</b>													
A.1: davon taxonomiekonform (6.15)	0	0	0	0	0	0	x	x	x	✓	x	✓	E
A.2: davon taxonomiefähig (6.15)	160,7	9,1	8,6	1,9	29,1	27,6							
Summe (A.1+A.2)	160,7	9,1	8,6	1,9	29,1	27,6							
<b>B. Nicht-taxonomiefähige Geschäftsaktivitäten</b>													
Summe (B)	1.611,2	90,9	453,8	98,1	76,3	72,4							

\* Für das EU-Umweltziel „Klimaschutz“ wurden 2022 keine taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten von Ströer identifiziert. Die Werte für das EU-Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ entsprechen daher dem Gesamtwert für alle EU-Umweltziele. Eine vollständige tabellarische Darstellung gemäß EU-Taxonomie ist dem aktuellen Nichtfinanziellen Konzernbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA zu entnehmen.



Im Berichtsjahr 2022 setzte sich der taxonomiefähige Anteil des CapEx für 6.15 vollständig aus Aktivierungen von Sachanlagen zusammen, insbesondere aus den Anschaffungskosten für Medienträger und damit verbundenen Anschaffungsnebenkosten. Der taxonomiefähige OpEx für 6.15

bestand in 2022 überwiegend (>90 Prozent) aus Wartungs-, Reparatur-, Bewirtschaftungs- und Instandhaltungskosten sowie sonstigen Kosten, die pauschal je Medienträger angesetzt wurden. Der taxonomiefähige Umsatz ergab sich vollständig aus den mit 6.15 verbundenen Werberechtsverträgen.

## Ausblick



Die Ergebnisse des Taxonomie-Berichts 2022 belegen, dass der Ströer Konzern und seine Segmente in Branchen aktiv sind, die vergleichsweise geringe Treibhausgas-Emissionen und Umweltauswirkungen aufweisen. Dadurch stehen die Geschäftsaktivitäten des Konzerns und damit verbundene NACE-Codes bis dato nicht explizit im Fokus der EU-Taxonomie. Die Integration weiterer taxonomiefähiger Branchen und Geschäftsaktivitäten durch die EU ist angekündigt und wird voraussichtlich in den kommenden Jahren erfolgen. Eine frühzeitige Ergänzung der für Ströer relevanten Branchen wäre dabei erforderlich, um dem Konzern in Zukunft die Möglichkeit zu geben, die eigene Umweltleistung im Sinne der EU-Taxonomie adäquat und vollständig offenzulegen. Das erste Jahr der Anwendung hat zudem gezeigt, dass sich die Interpretation und Auslegung der EU-Taxonomie in der Wirtschaft noch stark unterscheidet. Das ist nachvollziehbar und kann dazu dienen, die Diskussion über die Weiterentwicklung der EU-Taxonomie anzuregen. Die Herausforderung, Umweltleistung branchenübergreifend vergleichbar zu machen, wird jedoch dabei ebenfalls deutlich.

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





## 4.7 ESG-RATINGS

Ströer beteiligt sich aktiv an ESG-Ratings, die anhand von Reputation und ihrer Bedeutung für den Kapitalmarkt ausgewählt werden. Die Ergebnisse dienen dem Konzern dazu, eine externe Rückmeldung zur Nachhaltigkeitsleistung zu erhalten und Entwicklungspotenziale zu identifizieren.

- Im **ISS ESG** Corporate Rating verbesserte sich Ströer 2022 von D+ auf C– gegenüber dem Vorjahr und liegt damit über dem Durchschnitt des Sektors Commercial Support Services (Dezil-Rang vier).
- Im Rating von **MSCI ESG** wird Ströer mit BBB bewertet. Der Konzern liegt damit über dem Durchschnitt im Sektor Media & Entertainment.
- Im Rating von **Refinitiv** wird Ströer mit 81 Punkten (A–) bewertet und gehört damit weltweit zu den besten fünf Prozent des Sektors Media & Publishing Companies.
- Im 2022 **S&P Global** Corporate Sustainability Assessment erreichte Ströer 38 Punkte. Der Konzern zählt damit weltweit zum 90-Perzentil und damit zu den führenden Unternehmen im Sektor Media, Movies & Entertainment (Stand: 16.12.2022).
- Im aktuellen ESG Risk Rating von **Sustainalytics** wird Ströer mit 13.4 bewertet (geringes Risiko). Der Konzern liegt damit unter den Top-15 Prozent im Sektor Media.

ESG-Rating	Score	Letztes Update	Skala
<b>ISS ESG</b> (Deutsche Börse)	C–	11.2022	A+/4,00 bis D–/1,00
<b>MSCI ESG</b>	BBB	12.2022	Leader (AA–AAA) Durchschnitt (BB–A) Nachzügler (CCC–B)
<b>Refinitiv</b> (LSEG)	A–	12.2022	Exzellent (A– bis A+) Gut (B– bis B+) Befriedigend (C– bis C+) Schwach (D– bis D+)
<b>S&amp;P Global CSA</b>	38	12.2022	0 bis 100 Punkte
<b>Sustainalytics</b> (Morningstar)	13.4	02.2023	Risikoeinschätzung: Vernachlässigbar (0–10) Gering (10–20) Mittel (20–30) Hoch (30–40) Schwer (40–100)





5 | Umwelt

# AUF DEM WEG ZU NET-ZERO

Der Umbau hin zu einer klimaverträglichen Wirtschaft ist in vollem Gange. Ströer will seinen Teil zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels der UN beitragen und stellt seine Geschäftstätigkeiten dahingehend um. Bis zum Jahr 2050 will Ströer Net-Zero erreichen und orientiert sich dabei am Standard der Science Based Targets initiative (SBTi). Auf dem Weg dorthin wird Ströer bereits bis 2030 seine Treibhausgas-Emissionen (THG-Emissionen) signifikant senken und setzt dafür unterschiedliche Maßnahmen um. Diese betreffen insbesondere die Umstellung auf regenerative Energiequellen, die Verbesserung der Energieeffizienz und den Einkauf von klimaschonenden Gütern und Dienstleistungen. Bereits 2025 soll das gesamte Geschäft von Ströer zudem klimaneutral sein. THG-Emissionen, die bis dahin nicht vermieden werden können, wird der Konzern mit zertifizierten Klimaschutzprojekten vollständig kompensieren.



## 5.1 UMWELTMANAGEMENT

Ströer hat in seinem Umweltmanagement den Anspruch, negative ökologische Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu vermeiden oder, sollte eine sofortige Vermeidung nicht möglich sein, kontinuierlich zu verringern. Die **Umweltpolitik der Ströer SE & Co. KGaA** formuliert dazu einen verbindlichen konzernweiten Rahmen. Bei einem in Deutschland ansässigen Unternehmen folgt das Umweltmanagement den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen, die etwa Vorgaben für den betrieblichen Umweltschutz, die Auswahl und Entsorgung von Materialien oder den Naturschutz machen.

Als Unternehmen mit Schwerpunkt in der Außenwerbung und einem hohen Grad an Bürotätigkeiten ist der ökologische Fußabdruck im Vergleich zu klassischen Industriekonzernen gering. Daher konzentriert sich Ströer beim Umweltmanagement auf Themen, die unternehmens- und branchentypisch relevanten Einfluss auf die Umweltleistung haben. Dazu zählen Energieverbräuche und die damit verbundenen THG-Emissionen sowie die Materialien der Medienträger und deren Entsorgung/Wiederverwertung am Ende der Lebensdauer.

Weitere Umweltthemen, wie Wasser oder Biodiversität, hält Ströer ebenfalls für gesellschaftlich bedeutsam, sieht den eigenen Einfluss hier aber als gering an. Die unternehmerischen Aktivitäten von Ströer erfordern keinen nennenswerten Wasserbedarf. Allein an den Bürostandorten entnehmen die Mitarbeiter Wasser in haushaltsüblichen Mengen (Zubereitung von Heißgetränken, Hygiene) aus dem öffentlichen Leitungsnetz. Unternehmensstandorte und Geschäftsaktivitäten von Ströer sind ausschließlich in innerstädtischen Bereichen oder in ausgewiesenen stadtnahen Gewerbegebieten angesiedelt. Aus diesem Grund gibt es

durch Ströer keine nennenswerten negativen Einflüsse auf die Biodiversität.

Die Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen ist im Umweltmanagement grundlegender Anspruch von Ströer. Zudem will der Konzern, soweit wirtschaftlich darstellbar, insbesondere im Klimaschutz über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen und mit ambitionierten Reduktionszielen und Maßnahmen zur Erreichung der im Pariser Klimaschutzabkommen (COP21) vereinbarten Ziele beitragen. Ansprüche an ein angemessenes Umweltmanagement überträgt Ströer auch auf seine Lieferanten über den Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner.

Die übergreifende Steuerung des Umweltmanagements bei Ströer erfolgt durch den Nachhaltigkeits-Council, in welchem regelmäßig über aktuelle Themen und betriebliche Maßnahmen im Bereich Umwelt berichtet wird. Das für Nachhaltigkeit verantwortliche Mitglied des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters sitzt dem Council vor und bringt mögliche Entscheidungsbedarfe in den Gesamtvorstand ein. Der Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und damit verbundener Umweltziele wird zudem im Gesamtvorstand des persönlichen haftenden Gesellschafters besprochen und etwaige Maßnahmenbedarfe beschlossen. Die Umsetzung von Umweltmaßnahmen erfolgt in Verantwortung der jeweils zuständigen Fach- und Geschäftsbereiche. Bei Bedarf erfolgt eine Unterstützung durch die Zentralfunktion Nachhaltigkeitsmanagement.

Ströer wurden auch im Berichtsjahr keine Vorwürfe bekannt, gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen verstoßen zu haben.

### Die Umweltpolitik der Ströer SE & Co. KGaA

Die Umweltpolitik von Ströer fasst die wesentlichen Eckpunkte für Umweltschutz bei Ströer konzernweit und verbindlich zusammen. Sie formuliert einen übergreifenden Anspruch, die Ziele und die Schwerpunkte für das Umweltmanagement sowie wesentliche Verantwortlichkeiten. Die Umweltpolitik der Ströer SE & Co. KGaA kann auf der Konzern-Website abgerufen werden und steht den Mitarbeitern zudem über das Intranet zur Verfügung.





## 5.2 KLIMASTRATEGIE

### Grundlagen

Seit 2019 hat Ströer zahlreiche Maßnahmen eingeleitet, um dem Klimaschutz im Konzern Rechnung zu tragen. So wurde eine Dateninfrastruktur aufgebaut, um jährlich die konzernweiten CO<sub>2</sub>e-Emissionen, den sogenannten Corporate Carbon Footprint (CCF), sowie die direkt mit werblichen Maßnahmen verbundenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Product Carbon Footprint, PCF) zu erheben. Des Weiteren wurde in nachhaltige Lösungen investiert, wie etwa die klimaneutrale Ausspielung von Kampagnen oder klimafreundliche Riesenposter. Zudem konnten insbesondere durch die Umstellung auf Ökostrom die konzernweiten CO<sub>2</sub>e-Emissionen massiv reduziert werden: In Scope 1 (direkte Emissionen) und 2 (indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie) des CCF wurde zwischen 2019 und 2021 allein eine Reduktion von über 57 Prozent der CO<sub>2</sub>e-Emissionen erzielt. In Summe konnte der CCF zwischen 2019 und 2021 um 46,6 Prozent gesenkt werden. Dieser starke Rückgang beruhte in Teilen auf einmaligen Reduktionseffekten im Rahmen der Covid-19-Pandemie, die so künftig nicht replizierbar sein werden und im Berichtsjahr 2022 bereits spürbar abgenommen haben. Auch ohne diese Sondereffekte verbleibt jedoch eine

deutliche Reduktion der THG-Emissionen bei zugleich positiver Umsatzentwicklung des Konzerns.

**46,6 %**

Reduktion der konzernweiten CO<sub>2</sub>e-Emissionen (adjusted) zwischen 2019 und 2021

Die aktuellen Berichte des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) zeigen die Notwendigkeit, den Klimaschutz weiterhin als Priorität für die nächsten Jahrzehnte zu behandeln. Auch Ströer will hierzu trotz der im Vergleich zu anderen Branchen geringen CO<sub>2</sub>e-Emissionen weiterhin seinen Beitrag leisten. Angesichts der Reduktionserfolge der vergangenen Jahre ist dabei ein strategischer Ansatz sinnvoll, der Innovation, Reduktion und Kompensation als drei zentrale Hebel gleichermaßen beinhaltet und dem Konzern als langfristiger Rahmen für die kommenden Jahre dient.



### Weiterentwicklung der Klimastrategie von Ströer



## Klimastrategie 2030

Im Berichtsjahr 2022 hat Ströer vor diesem Hintergrund seine Klimastrategie weiterentwickelt. Zum einen wurden die strategischen Ziele geschärft und konkrete Maßgaben bis 2030 formuliert. Zum anderen wurde mit Blick auf das 1,5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen als übergreifendes Ziel für Ströer „Net-zero bis 2050“ festgelegt. Das bisherige übergreifende Ziel, die Klimaneutralität des Gesamtgeschäfts bis 2025 zu erreichen, wird als strategisches Ziel beibehalten und wurde entsprechend in die Klimastrategie integriert (siehe *Abbildung*). Bei der Festlegung der neuen Reduktionsziele und dem Netto-null-Szenario 2050 hat sich der Konzern so weit wie möglich an dem Net-zero-Standard der Science Based Targets initiative (SBTi) orientiert, der im Oktober 2021 veröffentlicht wurde. Dieser Standard sieht unter anderem ab einem Basisjahr 2020 eine lineare jährliche Re-

duktion der absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen für Konzerne um mindestens 4,2 Prozent vor, um bis 2050 die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu begrenzen.

**Lineare jährliche Reduktion der absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen für Konzerne um mindestens 4,2 %**

Für Net-zero bis 2050 wird dabei insgesamt eine Reduktion von 90 Prozent der absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen eines Konzerns unterstellt sowie die Verfügbarkeit technischer Innovationen, um die restlichen 10 Prozent der Atmosphäre zu entziehen.



### Auf dem Weg zu Net-zero

Unser übergreifendes Ziel: Net-zero bis 2050



#### Innovation

Portfolio mit Blick auf den Klimawandel gezielt weiterentwickeln

Kommunikationsinfrastruktur und Wartehallen bis 2030 ausbauen

Klimaresilienz des Portfolios bis 2030 sicherstellen



#### Reduktion

THG-Emissionen vermeiden und kontinuierlich reduzieren

**Scope 1+2:**  
CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2030 um 65 % reduzieren\*

**Scope 3:**  
CO<sub>2</sub>e-Emissionen bis 2030 um 35 % reduzieren\*



#### Kompensation

Nicht vermeidbare THG-Emissionen ausgleichen

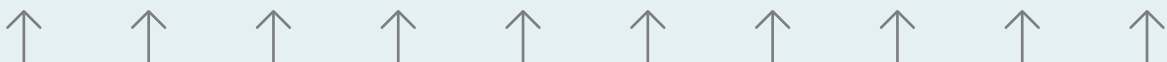
Corporate Carbon Footprint ab 2025 vollständig ausgleichen

Product Carbon Footprint bis 2025 jährlich vollständig ausgleichen

Klimaneutralität des Gesamtgeschäfts ab 2025 erreichen

Klimaanpassung

Klimaschutz



Management von klimabezogenen Risiken und Chancen

Erfassung und Management von Umweltdaten



\* Basisjahr: 2019



Um einen Beitrag zu Net-zero bis 2050 zu leisten, setzt die Klimastrategie von Ströer für das Zieljahr 2030 auf **drei Schwerpunktfelder**, für die jeweils strategische Ziele formuliert sind.



### Innovation:

Ströer entwickelt sein Portfolio an nachhaltigen Lösungen mit Blick auf den Klimawandel bis 2030 gezielt weiter.

- Die digitale Kommunikationsinfrastruktur von Ströer wird bereits heute in Deutschland mit 100 Prozent und konzernweit mit etwa 90 Prozent zertifiziertem Ökostrom betrieben. Sie ist somit zentraler Baustein für klimaneutrales Wachstum bis 2030. Durch die Anbindung an kommunale Warnsysteme und die Möglichkeit, klima- und wetterbezogene Informationen zielgenau auszuspielen, erzielt Ströer zudem eine Hebelwirkung für nachhaltige Städte.
- Mit den Wartehallen und der Entwicklung neuer Funktionen der Stadtmöbel trägt Ströer zur Attraktivität des CO<sub>2</sub>-armen öffentlichen Nahverkehrs bei.
- Durch die Sicherstellung der Klimaresilienz in der Außenwerbung beugt Ströer möglichen klimabezogenen Risiken für das Geschäft vor und erhöht so langfristig die Qualität und das Wertversprechen für Kunden und Partner.



### Kompensation:

Ströer will ab 2025 klimaneutral sein und gleicht deswegen nicht vermeidbare THG-Emissionen aus.

- Ab 2025 gleicht Ströer nicht vermeidbare THG-Emissionen des Konzerns über die Unterstützung von zertifizierten Klimaschutzprojekten vollständig aus. Dabei werden Projekte der Oxford-Kategorie 1, 2 und 4 unterstützt.
- Bis mindestens 2025 gleicht Ströer jährlich nicht vermeidbare THG-Emissionen des Product Carbon Footprint (PCF), die direkt mit den werblichen Maßnahmen verbunden sind (operativer Betrieb), über die Unterstützung von zertifizierten Klimaschutzprojekten der Oxford-Kategorie 1, 2 und 4 aus. Damit setzt Ströer seinen bisherigen Kurs fort, seinen Kunden eine klimaneutrale Ausspielung von Kampagnen zur Verfügung stellen zu können. Zuletzt wurden für den Zeitraum von Juni 2022 bis Mai 2023 in diesem Rahmen 32.265 Tonnen CO<sub>2</sub>e durch den Konzern ausgeglichen. Zudem werden alle nicht vermeidbaren THG-Emissionen bei der Tochtergesellschaft Statista seit Juni 2021 vollständig durch Klimaschutzprojekte in Nicaragua, Brasilien und Kolumbien ausgeglichen. Im Zeitraum Juni 2021 bis Mai 2023 wurden dadurch insgesamt 1.942,7 Tonnen CO<sub>2</sub>e durch Statista ausgeglichen.



### Reduktion:

Ströer ergreift Maßnahmen, um THG-Emissionen zu vermeiden und kontinuierlich bis 2030 zu reduzieren. Dabei sind die konzernweiten CO<sub>2</sub>e-Emissionen, der sogenannte Corporate Carbon Footprint (CCF), die zentrale Steuerungsgröße.

- Bis 2030 reduziert Ströer die absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Konzerns in **Scope 1+2** um 65 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019.

**-65 %**  
CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Scope 1 und 2  
bis 2030 als Ziel

- Bis 2030 reduziert Ströer zudem die absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen des Konzerns in **Scope 3** um 35 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019.



## ESG-Teilziel mit Fokus „CO<sub>2</sub>e-Emission“

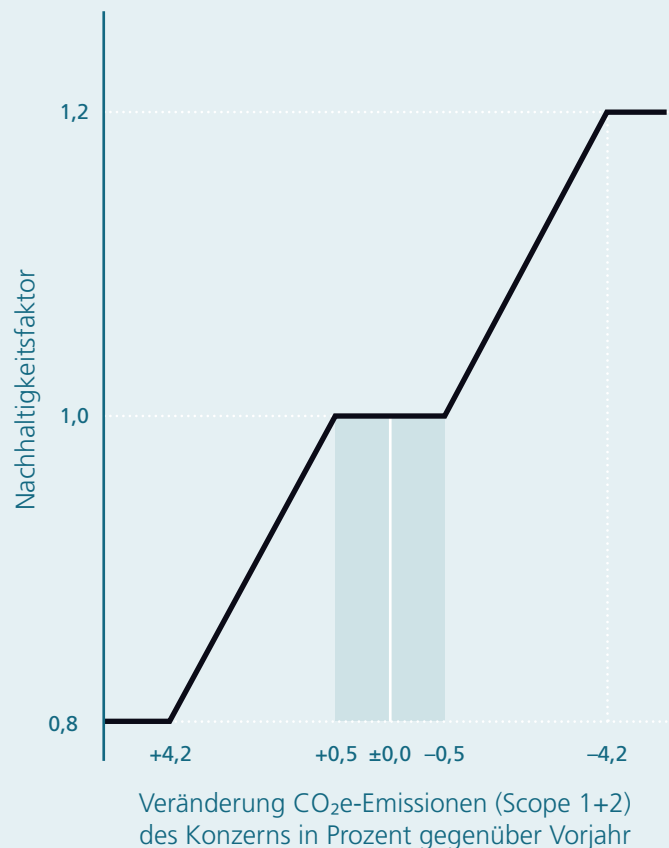


Um Anreize für CO<sub>2</sub>e-Reduktionsmaßnahmen zu schaffen, wurde Ende November 2022 ein ESG-Teilziel mit Fokus „CO<sub>2</sub>e-Emission“ durch den Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters beschlossen. Das neue ESG-Teilziel zielt auf eine jährliche Bewertung des Fortschritts bei der Reduzierung von THG-Emissionen ab. Perspektivisch bildet es eine Grundlage, um im System der leistungsabhängigen Vorstandsvergütung von Ströer als Multiplikator des Short Term Incentive (STI) angewandt zu werden. Ausschlaggebend sind dabei die THG-Emissionen von Scope 1 und 2 des Konzerns bis 2030. Auf dieser Basis werden Kurzfrist- und Langfrighthorizont sowie SBTi-Zielwerte so weit wie möglich angeglichen. Folgende Eckpunkte wurden dabei beschlossen:

- **Strategisches Ziel:** CO<sub>2</sub>e-neutrales Wachstum („Ströer wächst klimaneutral“)
- **Bemessungsgrundlage:** konzernweite CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Scope 1 und 2 des Vorjahrs, da diese unmittelbar durch den Konzern beeinflusst werden können
- **Mechanik:** CO<sub>2</sub>e-Ziel als Nachhaltigkeitsfaktor und zukünftiger STI-Multiplikator (0,8–1,2). Volle Zielerreichung ab einer Reduktion von 4,2 Prozent entspricht einem Multiplikator von 1,2. Dabei orientiert sich das Reduktionsziel von 4,2 Prozent an Zielwerten der SBTi zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels und von Net-zero bis 2050.
- Ein Multiplikator von 1 ergibt sich bei quasi identischen Emissionen im Vergleich zum Vorjahr (–0,5 Prozent bis +0,5 Prozent des Vorjahreswertes als Korridor). Zwischenwerte werden durch lineare Interpolation ermittelt. Eine Überschreitung der Vorjahresemissionen um 4,2 Prozent und damit die Verfehlung der ESG-Teilzielparameter reduziert den Multiplikator auf das Minimum (0,8).

**–4,2 %**  
CO<sub>2</sub>e jährlich für volle Zielerreichung  
(Scope 1 und 2)

### Funktionsweise ESG-Teilziel mit Fokus CO<sub>2</sub>e-Emission



### Management von klimabezogenen Risiken und Chancen:

Ströer identifiziert und bewertet gezielt die mit Umwelt-, Sozial- und Governancefaktoren verbundenen Risiken und Chancen für den Konzern sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit. Die Betrachtung von klimabezogenen Risiken und Chancen ist dabei wesentlicher Bestandteil, insbesondere in der Langzeitbetrachtung. Die übergreifende Verantwortung dafür liegt beim Chief Financial Officer (CFO) Henning Gieseke, Mitglied und ESG-Beauftragter des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters. Nähere Informationen zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen sind in [Kapitel 4.3](#) dargestellt.

**Datenerfassung:** Die Erfassung des Corporate Carbon Footprint (CCF), des Product Carbon Footprints (PCF) sowie der zugrundeliegenden Verbräuche erfolgt jährlich und ist Grundlage für die Steuerung. Durch die Analyse des CCF ist es möglich, Reduktionspotenziale und -hebel zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Nähere Informationen zum PCF finden sich in [Kapitel 7.1](#).









Die Berechnungen des CCF und des PCF erfolgen auf Basis der international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) mit Unterstützung eines externen Dienstleisters. Dabei unterscheidet das GHG Protocol zwischen drei Kategorien („Scopes“). Diesen Scopes werden diejenigen Emissionsquellen zugeordnet, die im Rahmen der Berechnung des CCF Berücksichtigung finden. Diese bilden wiederum die Systemgrenzen des Treibhausgasinventars von Ströer.

- **Scope 1** (direkte Emissionen): Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Benzin und Diesel; Verflüchtigung von Kältemitteln
- **Scope 2** (indirekte Emissionen aus zugekaufter Energie): Bereitstellung von Strom und Fernwärme
- **Scope 3** (sonstige indirekte Emissionen): Anfahrten der Mitarbeiter; Vorketten der eingesetzten Energieträger; Externe Rechen-




zentren; Geschäftsreisen (per Mietwagen, Bahn und Flugzeug); Home-Office; Abfallbeseitigung; Wasserverbrauch; Bürobedarf; Gastronomie, sowie externe Dienstleister

Auf Basis der Berechnung des CCF wurden vier zentrale Maßnahmenbereiche identifiziert, um die THG-Emissionen von Ströer spürbar zu verringern.

- Verbräuche Medienträger 
- Fuhrpark und Dienstreisen 
- Nachhaltiges Büro 
- Pendelverkehr der Mitarbeiter zum und vom Arbeitsplatz 

Nähere Details zur Entwicklung in den vier zentralen Maßnahmenbereichen im Jahr 2022 sind in den folgenden Kapiteln dargestellt.

### Kennzahlen Klimastrategie

	2020	2021	2022	Status
 <b>Innovation:</b> Ströer entwickelt sein Portfolio an nachhaltigen Lösungen mit Blick auf den Klimawandel bis 2030 gezielt weiter.				
Ausbau des Public Video-Netzwerks (Anzahl der aufgebauten Premium-Screens gesamt)	–	–	7.216	im Plan
Klimaresilienz in der Außenwerbung bis 2030 sicherstellen	–	–	NEU	Messgröße wird 2023 entwickelt
 <b>Reduktion:</b> Ströer ergreift Maßnahmen, um THG-Emissionen zu vermeiden und kontinuierlich bis 2030 zu reduzieren.				
Reduktion der absoluten CO <sub>2</sub> e-Emissionen <b>um 65 %</b> bis 2030 (Scope 1+2, Basisjahr 2019)	–21,12 %	–57,80 %	–56,99 %	im Plan
Reduktion der absoluten CO <sub>2</sub> e-Emissionen <b>um 35 %</b> bis 2030 (Scope 3, Basisjahr 2019)	–26,80 %	–31,97 %	–22,64 %	im Plan
Jedes Jahr mindestens klimaneutral wachsen (Scope 1+2, Basis: Wert des Vorjahrs)	–	–	NEU	
 <b>Kompensation:</b> Ströer gleicht nicht vermeidbare THG-Emissionen ab 2025 vollständig aus.				
100 % Kompensation CCF ab 2025	–	–	–	relevant ab 2025
Jährlich 100 % Kompensation PCF bis mindestens 2025	–	100 %	100 %	im Plan



## Entwicklung 2022



Auf Konzernebene sind im Jahr 2022 die THG-Emissionen gestiegen. Insgesamt erhöhten sich die im CCF erfassten THG-Emissionen um 7,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Treiber waren im Berichtszeitraum eine gestiegene Nutzung des Fuhrparks, ein erhöhter Pendelverkehr der Mitarbeiter sowie auslaufende Sondereffekte der Covid-19-Pandemie (v. a. Wiederaufnahme von Dienstreisen). Dem gegenüber führten niedrigere Verbräuche bei den Immobilien, sinkende Normalstrom-Verbräuche in der deutschen Außenwerbung sowie die Erhöhung des Ökostromanteils teilweise zu Gegeneffekten, die jedoch in Summe die insgesamt gestiegenen Werte nicht ausgleichen konnten.

Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen finden bei Ströer in nur sehr geringfügigem Maße (Verflüchtigung von Kältemitteln) statt. Stickoxide entstehen bei Ströer im Rahmen des Betriebs des Fuhrparks und sind bei Emissionen von direkten THG-Emissionen (Scope 1) erfasst. Schwefeloxide und andere signifikante Luftemissionen finden in kaum wahrnehmbarem Maße statt.

### CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Ströer Konzern\*

in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente (CO <sub>2</sub> e)	2020	2021	2022
<b>Scope 1</b>	<b>5.752</b>	<b>5.826</b>	<b>6.131</b>
Wärme	1.373	1.519	1.319
Kältemittel	190	183	81
Fahrzeugflotte	4.189	4.124	4.731
<b>Scope 2</b>	<b>26.177</b>	<b>11.254</b>	<b>11.279</b>
Strom Medienträger	23.176	10.263	10.368
Strom Büros	2.329	332	239
Fernwärme	672	659	659
Strom Fahrzeugflotte			13
<b>Scope 1 + 2</b>	<b>31.929</b>	<b>17.080</b>	<b>17.410</b>
<b>Scope 3</b>	<b>17.659</b>	<b>16.412</b>	<b>18.661</b>
Pendelverkehr Mitarbeiter	8.120	9.237	9.775
Sonstige Emissionen**	9.539	7.175	8.886
<b>Σ (Scope 1 + 2 + 3)</b>	<b>49.588</b>	<b>33.491</b>	<b>36.071</b>
Veränderung zum Vorjahr in Prozent	-23 %	-32 %	+8 %
Σ (Scope 1 + 2 + 3) adjusted***	53.272	36.186	39.006
Emissionsintensität (t CO <sub>2</sub> e/Mitarbeiter)****	2,4	2,2	2,3

\* Details zur Methodik sind im [Kapitel 9.1](#) „Über diesen Bericht“ dargelegt; in den genannten Scope-Werten können Rundungsdifferenzen in der letzten Stelle enthalten sein.

\*\* Wesentliche sonstige Emissionsquelle sind kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten in der Vorkette.

\*\*\* Um Anpassungsfaktor wegen nicht erfasster Standorte erweitert (Basis: Anzahl Mitarbeiter)

\*\*\*\* Bezogen auf t CO<sub>2</sub>e gesamt, ohne Medienträger (Strom, Vorkette Strom, Entsorgung)

Der Energieverbrauch ist im Berichtsjahr 2022 auf Konzernebene ebenfalls gegenüber dem Vorjahr um 8,2 Prozent gestiegen. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch („Ökostrom“) betrug Ende 2022 insgesamt 71,7 Prozent, ein leichter Anstieg von 2,6 Prozentpunkten

**71,7 %**  
Ökostrom am Stromverbrauch gesamt von Ströer



gegenüber dem Vorjahr. Hier war ein Treiber der Ausbau der digitalen Medienträger, die zu etwa 90 Prozent mit Ökostrom betrieben werden, so-

wie die sukzessive Umstellung von bestehenden Stromverträgen in der klassischen Außenwerbung.

### Energieverbrauch im Ströer Konzern

in kWh	2020	2021	2022
<b>Energieverbrauch gesamt</b>	<b>78.140.379</b>	<b>82.333.817</b>	<b>89.088.015</b>
Davon elektrischer Strom	54.658.373	58.280.173	63.080.725
■ Ökostrom	413.356	40.285.981	45.242.051
■ Anteil Ökostrom am Stromverbrauch gesamt	0,8 %	69,1 %	71,7 %
■ Normalstrom	54.245.017	17.994.192	17.838.673
■ Anteil Normalstrom am Stromverbrauch gesamt	99,2 %	30,9 %	28,3 %
Davon Kraftstoffe (Fuhrpark)*	14.724.265	14.817.156	17.517.772
Davon fossile Brennstoffe (Erdgas)	5.127.486	5.673.675	4.926.246
Davon Fernwärme & Kältemittel	3.630.255	3.562.813	3.563.372
<b>Energieintensität (kWh/Mitarbeiter)**</b>	<b>2.937,8</b>	<b>2.972,4</b>	<b>2.989,9</b>

\* Umrechnungsfaktoren entsprechend Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), United Kingdom, 2022

\*\* Bezogen auf Energieverbrauch gesamt, ohne Strom Medienträger



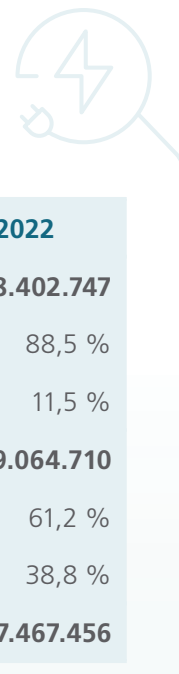
## 5.3 MEDIENTRÄGER

Ströer verfolgt die Strategie, die Zahl konventioneller Medienträger zu verringern und dafür sein Portfolio zu digitalisieren und die Zahl an Medienträgern mit digitaler Anzeige (Bildschirme) auszubauen. Dadurch sinken der laufende Materialbedarf (Papier, Leinwand) und der Bewirtschaftungsaufwand (Anfahrten zu den Medienträgern, Austausch der Motive) deutlich. Digitale Anlagen weisen zwar einen höheren Energiebedarf im Betrieb auf, dafür haben sie keinen weiteren Ressourcenbedarf zum Beispiel für Plakatmaterialien – immerhin eine Größenordnung von beispielsweise mehreren Tonnen Papier jährlich. Gleichzeitig bezieht Ströer die Energie für die digitalen Medienträger in Deutschland seit dem Jahr 2021 zu 100 Prozent aus regenerativen Quellen, also weitgehend frei von THG-Emissionen. Konzernweit werden rund 90 Prozent der digitalen Werbeträger mit Ökostrom betrieben.

Im Berichtsjahr benötigten die digitalen Medienträger elektrische Energie in Höhe von 18,40 Millionen Kilowattstunden (kWh) und damit 12,2 Prozent mehr als in der Vorperiode. Diese Entwicklung ist die Konsequenz aus einerseits der gestiegenen Zahl von Anlagen und andererseits des wieder angezogenen Werbegeschäfts mit erhöhter Auslastung.

Eine hohe Effizienz bei unveränderter Ausstrahlungsqualität erreicht Ströer wie im Vorjahr durch eine Kombination mehrerer Maßnahmen, insbesondere durch die Optimierung der Einstellungen an den Medienträgern. Zu diesen Maßnahmen gehörten zuvorderst der Einsatz nochmals verbesserter LED-Technik, eine individuell geregelte Helligkeit der Bildschirme in Abhängigkeit von den umgebenden Lichtverhältnissen, ein Herunterfahren der Geräte in Nachtzeiten ohne Publikumsverkehr, eine veränderte Steuerung der Farbkontraste sowie die Umstellung „schwarze Schrift auf weißem Grund“ zu „weiße Schrift auf schwarzem Grund“. Die Maßnahmen reduzieren nicht nur den Stromverbrauch, sondern verlängern gleichzeitig die Lebensdauer der digitalen Medienträger signifikant.

Bei den klassischen Medienträgern wie Plakatwänden, Litfaßsäulen oder Motivwechslern ist der Strombedarf im Berichtsjahr 2022 durch eine erhöhte Auslastung und Anzahl der Anlagen um 8,6 Prozent angestiegen. Der Anteil von Ökostrom beim Betrieb klassischer Medienträger erreichte 61,2 Prozent im Jahr 2022.



### Energieverbrauch Außenwerbung

absolut in kWh	2020	2021	2022
<b>Energie Digitalwerbung</b>	<b>13.850.412</b>	<b>16.399.534</b>	<b>18.402.747</b>
Davon Anteil Ökostrom	0,0 %	87,1 %	88,5 %
Davon Anteil Normalstrom	100,0 %	12,9 %	11,5 %
<b>Energie klassische Werbung</b>	<b>34.902.698</b>	<b>35.975.391</b>	<b>39.064.710</b>
Davon Anteil Ökostrom	0,0 %	58,0 %	61,2 %
Davon Anteil Normalstrom	100,0 %	42,0 %	38,8 %
<b>Σ</b>	<b>48.753.110</b>	<b>52.374.925</b>	<b>57.467.456</b>



## 5.4 FUHR- PARK UND DIENSTREISEN

Eine Reihe von Mitarbeitern bei Ströer hat aufgrund ihrer Funktion oder Hierarchie Anspruch auf einen Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung. Wesentliche Bestimmungen sind dabei in der Car Policy der Ströer Gruppe geregelt. Verfahren für Vorbereitung, Durchführung und Abrechnung von Reisen sowie das Verhalten bei Dienstreisen sind wiederum in der Reisekostenrichtlinie verbindlich festgehalten. Insgesamt werden durch das zentrale Fuhrparkmanagement rund 1.000 Fahrzeuge verwaltet, die neben klassischen Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren auch zunehmend aus Fahrzeugen mit Hybrid- oder Elektroantrieb bestehen. Dabei trägt Ströer zum einen den Anforderungen Rechnung, die sich aus den dienstlichen Strecken- und Nutzungsprofilen ergeben, zum anderen schafft der Konzern einen Ausgleich zwischen ökonomischen und ökologischen Erwägungen.

Ein wichtiger Baustein ist dabei die klimaneutrale Tankkarte, die erstmals im Berichtsjahr 2022 durch Ströer eingesetzt wurde. Die mit dem Treibstoffverbrauch der Fahrzeugflotte verbundenen THG-Emissionen werden nun vollständig durch das Partnerunternehmen kompensiert. Mit der klimaneutralen Tankkarte übernimmt Ströer bereits heute Verantwortung, um zugleich die Umstellung des Fuhrparks auf klimafreundliche Antriebe mit Augenmaß voranzutreiben.

Im Berichtsjahr 2022 kam es zu einem Anstieg des Benzin- und Dieserverbrauchs. Dies ist vor allem auf eine gestiegene Anzahl von Fahrzeugen im Fuhrpark sowie eine erhöhte Nutzung zurückzuführen.



### Energieverbrauch des Ströer Fuhrparks

	2020	2021	2022
<b>Benzin (in l)</b>	252.058	264.078	437.271
<b>Diesel (in l)</b>	1.238.057	1.236.291	1.346.795
<b>Strom (in kWh)</b>	173	18.698	19.816

### Verbräuche der Ströer Immobilien

in Kilowattstunden (kWh)	2020	2021	2022*
<b>Stromverbrauch</b>	<b>5.905.090</b>	<b>5.886.551</b>	<b>5.593.452</b>
Anteil Ökostrom	7,0 %	87,2 %	90,2 %
Anteil Normalstrom	93,0 %	12,8 %	9,8 %
<b>Wärme (Erdgas)</b>	<b>5.127.486</b>	<b>5.673.675</b>	<b>4.926.246</b>
<b>Wärme (Fernwärme)</b>	<b>3.510.608</b>	<b>3.438.138</b>	<b>3.438.697</b>
<b>Kältemittel</b>	<b>119.647</b>	<b>124.675</b>	<b>124.675</b>

\* Nebenkostenabrechnung der Vermieter für 2022 lagen bei Redaktionsschluss nicht vor. Zur Berechnung der Verbräuche im Berichtsjahr wurden daher neben Stromverbräuchen aus 2022 die Nebenkosten von 2021 zugrunde gelegt und auf Basis der Gesamtfläche der Büros in 2022 hochgerechnet.

## 5.5 NACHHALTIGES BÜRO

Ströer hat den Anspruch, negative Umweltauswirkungen im Büroalltag gering zu halten. Das liegt auch im wirtschaftlichen Interesse des Konzerns, um durch effiziente Prozesse und die Vermeidung von Verbräuchen und Abfällen Kosten zu sparen. Ein Beispiel ist der deutliche Rückgang im Verbrauch von Druckerpapier in den vergangenen Jahren, der etwa durch die vermehrte Nutzung von digitalem Arbeiten und die Umstellung auf digitale Prozesse im Vertragsmanagement erreicht wurde. In diesem Zusammenhang unterliegt Ströer grundsätzlich verschiedenen nationalen Regelungen, wie etwa dem deutschen Gebäudeenergiegesetz oder den Gesetzen im Rahmen des deutschen und europäischen Abfallrechts. Bei etwa 90 Prozent der Büroflächen tritt Ströer jedoch als Mieter auf, sodass der Konzern nur begrenzten Einfluss auf umweltrelevante Rahmenbedingungen hat.

Im Berichtsjahr sank der Stromverbrauch der von Ströer genutzten Immobilien um 5,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Nutzung von Erdgas zur Wärmeerzeugung nahm vor allem aufgrund der Reduktion von Bürofläche deutlich ab. Die Versorgung erfolgte wie im Vorjahr weitgehend mit Ökostrom.



## 5.6 PENDELVERKEHR MITARBEITER

Ströer erhebt regelmäßig die Art der Verkehrsmittel, die Mitarbeiter bei ihrer Fahrt zum und vom Büro nutzen, und errechnet daraus die damit verursachten THG-Emissionen.

An- und Abfahrten der Mitarbeiter zum Büro haben seit 2020 wegen der deutlich höheren Inanspruchnahme von Vertrauensarbeitszeit und örtlich flexibler Arbeitsmodelle deutlich abgenommen, und

zwar von 37,9 Millionen Kilometern im Jahr 2019 auf etwa 21,5 Millionen Kilometer im Berichtsjahr. Der motorisierte Individualverkehr bildet weiterhin den Schwerpunkt des Pendelverkehrs.

**Rund 39 %**  
der Pendelstrecke wird zu Fuß, mit dem Fahrrad oder ÖPV zurückgelegt

### Mobilitätsverhalten Pendelverkehr Mitarbeiter\*

Gefahrene Wegstrecke in Kilometern	2020	2021	2022
<b>Einfache Wegstrecke</b>	14.909.108	19.419.956	21.492.054
<b>Individualverkehr (Pkw/Motorrad)</b>	62 %	65 %	62 %
<b>Fahrrad/Zu Fuß</b>	11 %	15 %	5 %
<b>Öffentlicher Personenverkehr</b>	27 %	20 %	34 %

\* Befragung von jeweils 15 bis 20 Prozent der Mitarbeiter und anschließende Hochrechnung



## 5.7 MATERIALWIRTSCHAFT

Ströer wählt das Material der Medienträger besonders auch unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit aus. Ein geringer Material- und Energieverbrauch bei der Herstellung und die weitgehende Wiederverwertbarkeit der eingesetzten Materialarten sind – neben Qualität und Preis – wichtige Kriterien bei der Entwicklung von Medienträgern und Stadtmöbeln.

Die Standardisierung von Anlagen ist ein erfolgreicher Ansatz, die Produktions-, Wartungs- und Reparaturprozesse so kostengünstig und materialschonend wie möglich zu halten. Ströer verzichtet zudem auf schlecht trennbares Mehrkomponentenmaterial, sondern achtet vielmehr auf die vollständige Zerlegbarkeit der Produkte. Das erleichtert das Recycling und verbessert das System der Kreislaufwirtschaft.

Medienträger werden nach Beschädigungen durch Verkehrsteilnehmer oder Wetterereignisse, infolge von Vandalismus oder Materialalterung repariert oder komplett ausgetauscht. Die un-

### Materialbedarf der Ströer Außenwerbung\*

in Tonnen	2020	2021	2022
<b>Bezug von Medienträgern, Stadtmöbeln und Ersatzteilen**</b>	1.569	7.109	5.046
<b>Bezug von Werbemitteln (Papier, Spezialpapiere, Leim und Harze)</b>	5.607	7.903	7.767

\* Außenwerbung Deutschland, ohne Ströer Polen und blowUP

\*\* Rückgang im Jahr 2020 aufgrund des „Corona-Effektes“, Anstieg im Jahr 2021 wegen des verstärkten Einkaufs digitaler Medienträger

beschädigten Anlagen oder Teile davon werden wiederverwertet. Noch intakte elektrische und elektronische Bauteile werden oftmals ins Ersatzteillager von Ströer überführt. Die verbleibenden Teile werden an qualifizierte externe Recycling-Firmen abgegeben. Im Berichtsjahr ging die Menge der ausgemusterten Medienträger, Stadtmöbel



und Ersatzteile deutlich zurück. Grund sind zwei Sondereffekte aus den Vorjahren. Zum einen wurde 2020 und 2021 bundesweit ein über Jahre aufgebauter Lagerbestand an zu verschrottenden Materialien systematisch entsorgt. Zum anderen mussten 2021 aufgrund der Überflutung eines Zentrallagers von Ströer zahlreiche beschädigte Medienträger und hochwertige Ersatzteile ausgemustert werden. Ströer kalkuliert die Angaben zur Kreislaufwirtschaft auf Basis erhebbarer Daten und Durchschnittsangaben des Statistischen Bundesamtes zur Abfallwirtschaft.

Die Folien der klassischen Plakatwerbung können nur zum Teil wiederverwertet werden. Oftmals sind die Materialien (Plakate, Klebstoff) nicht wasserlöslich. So lassen sich in der Regel nur 40 Prozent der Werbematerialien recyceln, 60 Prozent der Plakate werden als Hausmüll oder Sondermüll thermisch verwertet.

### Wiederverwertung des Materials der Ströer Medienträger\*

in Tonnen	2020	2021	2022
<b>Ausgemusterte Medienträger, Stadtmöbel und Ersatzteile</b>	219,4	167,6	6,1
<b>Kreislaufwirtschaft wieder zugeführte Mengen**</b>	162,3	122,3	4,2
<b>Recycling-Quote***</b>	74,0 %	73,0 %	70,0 %

\* Außenwerbung Deutschland, ohne Ströer Polen und blowUP

\*\* Nicht immer lässt sich das gesamte ausgemusterte Materialvolumen in die Wiederaufbereitung geben (wie zum Beispiel bei Glasbruch) und nicht immer wird die wiederwertbare Menge tatsächlich vollständig recycelt.

\*\*\* Werte beruhen auf erhebbarer Daten und Durchschnittsangaben des Statistischen Bundesamtes für Abfallwirtschaft.







STRÖER

## 6 | Mitarbeiter

# MENSCHEN IM MITTELPUNKT

Leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter sind der Schlüssel des Erfolgs. Daher legt Ströer ein besonderes Augenmerk auf die Stärkung und Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Dafür stehen die drei strategischen Felder der Personalarbeit: Attraktivität, Verantwortung, Exzellenz. Durch die Förderung von Vielfalt und Entwicklung wird die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert. Durch gesunde und sichere Arbeitsplätze sowie faire Arbeitsbedingungen übernimmt Ströer Verantwortung für die Mitarbeiter. Und indem die Leistungsfähigkeit der Personalprozesse erhöht und Mitarbeiter gezielt in die Weiterentwicklung von Ströer eingebunden werden, wird die Exzellenz der Organisation gesteigert.



# 6.1 PERSONALMANAGEMENT

## Strategische Grundlagen



Der Ströer Konzern möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren und für den sie mit Freude tätig sind. Im Jahr 2022 wurde Ströer von „Leading Employers“, einer weltweiten Metastudie, als „Top 1 Prozent“ der Arbeitgeber in Deutschland ausgezeichnet. Auf Kununu, Europas führender Plattform für

Arbeitgeberbewertung, wurde Ströer 2022 mit einem Kununu-Score von guten 3,8 von 5 möglichen Punkten bewertet (Stand: 31.12.2022).

**3,8 von 5**

möglichen Punkten für Ströer als Arbeitgeber bei Kununu

### Strategische Personalarbeit bei Ströer

Übergreifende Vision der Personalarbeit:

**Mit uns werden Kunden sichtbar**

Werte



Wachstum & Entwicklung

Wertschätzung

Innovation & Qualität

Schwerpunkte

Vielfalt

Entwicklung

Arbeitssicherheit & Gesundheit

Faire Arbeitsbedingungen

Personal-Management

Wissen & Involvement

#### Be attractive

Erfolg wird von den Mitarbeitern erzielt. Menschen machen den Unterschied, darum zählt bei Ströer der Beitrag jedes Einzelnen. Wir kommen immer vom Ergebnis. Dies ist die verbindende Unternehmenskultur. „Hiring for attitude and performance“ ist ernst gemeint. Die Ströer-Kultur lebt von Leidenschaft, Engagement, Hilfsbereitschaft und bietet Raum für Spaß an Leistung & Machen. Mit dieser Ausrichtung bieten wir viele Entwicklungsmöglichkeiten. So bleiben wir attraktiv für diejenigen, die bei uns arbeiten und die mit uns gemeinsam wachsen wollen.

#### Be responsible

Fairness, Ehrlichkeit und Verbindlichkeit sind der tägliche Anspruch im Umgang mit Kunden, Partnern und Kollegen. Ströer übernimmt Verantwortung für die Belange seiner Mitarbeiter und sorgt für ein sicheres, gesundes und faires Arbeitsumfeld. Wir werden als verlässlicher Partner wahrgenommen, auf den die Mitarbeiter auch in schweren Zeiten bauen können. Wir arbeiten dazu vertrauensvoll mit Arbeitnehmervertretern zusammen.

#### Be excellent

Mit großer Kompetenz übertreffen unsere Mitarbeiter die Anforderungen unserer Kunden jeden Tag aufs Neue. Know-How und Innovation gehören bei Ströer einfach dazu. Wir versprechen: Hier wird es nie langweilig. Zudem nutzen wir die Chancen der Digitalisierung, um durch Automatisierung, Standardisierung, Datentransparenz und Involvement der Mitarbeiter die Geschwindigkeit der Personalarbeit zu erhöhen. Dadurch haben wir mehr Zeit für Betreuung, Entwicklung und die Gewinnung neuer Talente.



Management von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen

Erfassung und Management von HR-Daten



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

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

Im Rahmen der Personalplanung werden von Ströer dabei kurzfristige und mittelfristige Kapazitäts- und Kompetenzbedarfe in Absprache mit der Leitungsebene der jeweiligen Bereiche und dem Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters erfasst. Das geschieht vor dem Hintergrund der aktuellen und geplanten Entwicklung in den Segmenten, den Zielen des Konzerns z. B. im Bereich Vielfalt, den Potenzialeinschätzungen im bestehenden Mitarbeiterumfeld, sowie mit Blick auf Entwicklungsprognosen am Bewerbermarkt. Auf dieser Basis werden Instrumente der Personalbeschaffung, -entwicklung sowie eine entsprechende Arbeitgeberkommunikation definiert und umgesetzt. Grundsätzlich folgt Ströer dabei der Überzeugung, dass die interne Beförderung in der Regel der Nachbesetzung durch externe Kandidaten vorzuziehen ist, um Wissen und Kompetenzen innerhalb des Konzerns zu halten und Perspektiven zu bieten.

Übergreifendes Ziel der Mitarbeitergewinnung ist es, entlang der Planungsvorgaben vakante Stellen frühzeitig und adäquat zu besetzen. Für das strategische Schwerpunktthema Vielfalt werden dabei zwei spezifische Ziele verfolgt: Durch die

systematische Ansprache von Frauen soll (a) das ausgewogene Geschlechterverhältnis in der Belegschaft gehalten und (b) der Anteil weiblicher Führungskräfte gesteigert werden. Wesentlich in der Personalbeschaffung sind dabei das zentrale Karriereportal auf der Ströer-Website, die Ansprache potenzieller Bewerber über digitale Karrierenetzwerke und Jobbörsen sowie die virtuelle und reale Präsenz auf regionalen und nationalen Karrieremessen oder diversen Hochschulveranstaltungen. Die Kanäle und Botschaften werden dabei je nach Geschäftsbereich angepasst. Damit trägt Ströer der Vielfalt der Geschäftsmodelle im Konzern Rechnung, die sich etwa im Vergleich der Job- und Bewerberprofile für die Call-Center und für die Digitalvermarktung zeigt. Eine sechsstellige Zahl an Bewerbungen im Jahresverlauf 2022 unterstreicht die Attraktivität von Ströer am Arbeitsmarkt.

Anteil daran hatte auch ein digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm, durch das Mitarbeiter des Konzerns Empfehlungen auf offene Positionen unter anderem über soziale Netzwerke weiterleiten können.

Die Führungskräfte von Ströer werden zum weitest überwiegenden Teil auf dem lokalen deutschen Arbeitsmarkt angeworben.

**36 %**

der Führungskräfte bei Ströer sind Frauen

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

Die in diesem Bericht dargestellten personalpolitischen Konzepte und Maßnahmen sind in den deutschen Konzerngesellschaften eingeführt, sofern nicht an den jeweiligen Stellen ausdrücklich abweichend aufgeführt. Hintergrund sind wirtschaftliche Erwägungen oder unterschiedliche gesetzliche Regelungen.





## Zieltabelle Mitarbeiter

	2020	2021	2022
Erhöhung des konzernweiten Anteils von Frauen im Management (1.–3. Führungsebene unter Vorstand)	19 %	21 %	/
Erhöhung des konzernweiten Anteils von Frauen in Führungspositionen (Führungsfunktionen von Vorstand bis Teamleitung)*	/	/	36 %
Verbesserung des „Kununu-Score“	/	/	3,8**
Sicherstellung einer kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter (Durchschnittliche jährliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter)	28	26	22
Beibehaltung einer angemessenen Ausbildungsquote	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Verstetigung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Healthy Workplace“	/	3,9	3,9***
Beibehaltung einer niedrigen Anzahl von Arbeitsunfällen	63	62	47

\* Neuer Indikator („Anteil Frauen in Führungspositionen“) seit 2022. Der bisherige Indikator („Anteil von Frauen im Management“) wird nicht fortgeschrieben.

\*\* Stand: 31.12.2022

\*\*\* entspricht Vorjahreswert, nächste Vollbefragung erfolgt im Berichtsjahr 2023.

## Die Ströer-Social-Charta

Mit der Ströer-Social-Charta formuliert Ströer einen konzernweiten Rahmen für einen fairen und ethischen Umgang innerhalb von Ströer und mit Kunden, Partnern und anderen Stakeholdern. Die darin formulierten Werte und sozialen Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter und beruhen auf international anerkannten Normen, Richtlinien und Standards, unter anderem auf der Internationalen Charta der Menschenrechte und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Insgesamt umfasst die Ströer-Social-Charta 21 Grundsätze, die die sozialen Verpflichtungen von Ströer im Detail darstellen. Sie umfassen unter anderem die Themen Menschenrechte, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und das verantwortungsvolle Vorgehen bei Restrukturierungen. Zusätzlich werden klare Verantwortlichkeiten und Prozesse definiert, wie die Charta innerhalb von Ströer und den Konzerngesellschaften umzusetzen und bekannt zu machen ist. Die übergreifende Verantwortung für die Charta liegt dabei auf Ebene des Konzernvorstands, die Umsetzungsverantwortung auf Ebene der jeweiligen Gesellschaften.

Die Charta ist auf der Ströer Website und im Intranet verfügbar. Zudem wird die Charta jedem neuen Arbeitsvertrag von Ströer beigelegt.





## Entwicklung Personal 2022

Der Ströer Konzern beschäftigte am Jahresende 2022 insgesamt 10.576 Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit. Der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr resultiert aus organischem Wachstum. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter (8.917) ist in Deutschland beschäftigt; bei ausländischen Konzerngesellschaften sind wiederum 1.659 Mitarbeiter angestellt, ein Anteil von 16 Prozent. Insgesamt waren in der Berichtsperiode mehr als 97 Prozent der Belegschaft von Ströer in der Europäischen Union beschäftigt, wo hohe gesetzliche Sozial- und Arbeitsstandards gelten. Konzernweit waren 2022 insgesamt 2.952 Mitarbeiter – das entspricht einem Anteil von 28 Prozent – in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil von Praktikanten und Werkstudenten ist bei Ströer gering. Der Anteil der Aushilfen an der Summe der Beschäftigten liegt bei 4,2 Prozent (absoluter Wert: 441). In die Mitarbeiterzahlen einbezogen sind ebenfalls rund 400 Vertriebsmitarbeiter in Frank-

reich und Italien, die als Handelsvertreter nach lokalem Recht arbeitnehmerähnliche Rechte haben. Leiharbeiter werden von Ströer nur in Ausnahmefällen eingesetzt. Im vierten Quartal 2022 waren lediglich 36 Leiharbeiter für Ströer tätig, das entspricht einem prozentualen Anteil von 0,34 Prozent. Die Leiharbeiter sind nicht in der angegebenen Summe der Mitarbeiter enthalten.

**84 %**  
der Mitarbeiter arbeiten in Deutschland

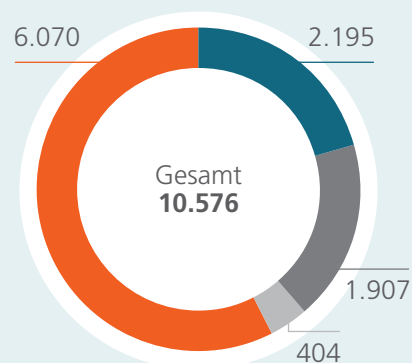
Ströer informiert Mitarbeiter zeitnah über wesentliche (Nachhaltigkeits-)Entwicklungen im Unternehmen und über alle für das Arbeitsverhältnis relevanten Vorgänge. Dies soll so bald als möglich erfolgen, weshalb hierfür kein konkreter Zeitraum vorgegeben wurde.

### Eckdaten zur Personalstruktur des Konzerns

	2020	2021	2022
<b>Σ Mitarbeiter Ströer Konzern</b>	<b>10.003</b>	<b>10.079</b>	<b>10.576</b>
Anteil in Deutschland	81 %	84 %	84 %
Anteil im Ausland	19 %	16 %	16 %
Anteil in Vollzeit	68 %	71 %	72 %
Anteil in Teilzeit	32 %	29 %	28 %
Anteil mit unbefristetem Arbeitsvertrag*	/	/	78 %
Anteil Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag*	/	/	22 %
<b>Betriebszugehörigkeit in Jahren</b>	<b>4,6</b>	<b>4,7</b>	<b>4,8</b>
<b>Fluktuationsquote**</b>			
Konzern gesamt	28 %	27 %	15 %
Konzern gesamt, ohne Ströer X (Call-Center)	16 %	14 %	9 %
<b>Neueinstellungen</b>			
Konzern gesamt	3.631	3.776	4.476
Konzern gesamt, ohne Ströer X (Call-Center)	2.309	1.606	1.696

### Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen – Stichtag 31.12.2022

- OOH Media
- DaaS & E-Commerce
- Holding
- Digital & Dialog Media



\* Information bezieht sich nur auf einen Teil der Gesellschaften in der Ströer Gruppe (ca. 45 % der Gesamtbelegschaft Konzern)

\*\* Indikator ab 2022 angepasst: Nur Kündigungen, die seitens des Mitarbeiters veranlasst sind





Die Fluktuationsquote in der Ströer Belegschaft lag im Jahr 2022 konzernweit bei 15 Prozent. Maßgeblicher Treiber ist „Ströer X“, in dem die Call-Center von Ströer mit mehr als 3.500 Mitarbeitern erfasst sind. Ströer X ermöglicht es bewusst auch Bewerbern mit geringeren schulischen und beruflichen Vorqualifikationen, sich im konkreten Praxiseinsatz zu bewähren. Neue Mitarbeiter werden dazu spezifisch für die Tätigkeit im Rahmen mehrtägiger bis mehrwöchiger Trainings durch interne und externe Trainer ausgebildet. In diesen Trainings und den ersten sechs Monaten der Betriebszugehörigkeit zeigt sich dann, wer den Herausforderungen gewachsen ist beziehungsweise sich die Arbeit im Call-Center mittel- bis langfristig vorstellen kann. In der Konsequenz ist dadurch in den ersten Monaten der Beschäftigung die Fluktuation bei Ströer X deutlich höher als im traditionellen Werbegeschäft. Ist diese Frühphase beendet, sinkt die Fluktuation deutlich. Sowohl für die Call-Center als auch im Kerngeschäft von Ströer ist die Fluktuation branchenüblich.

### Moderne Zusammenarbeit und Mitarbeiterbeurteilung

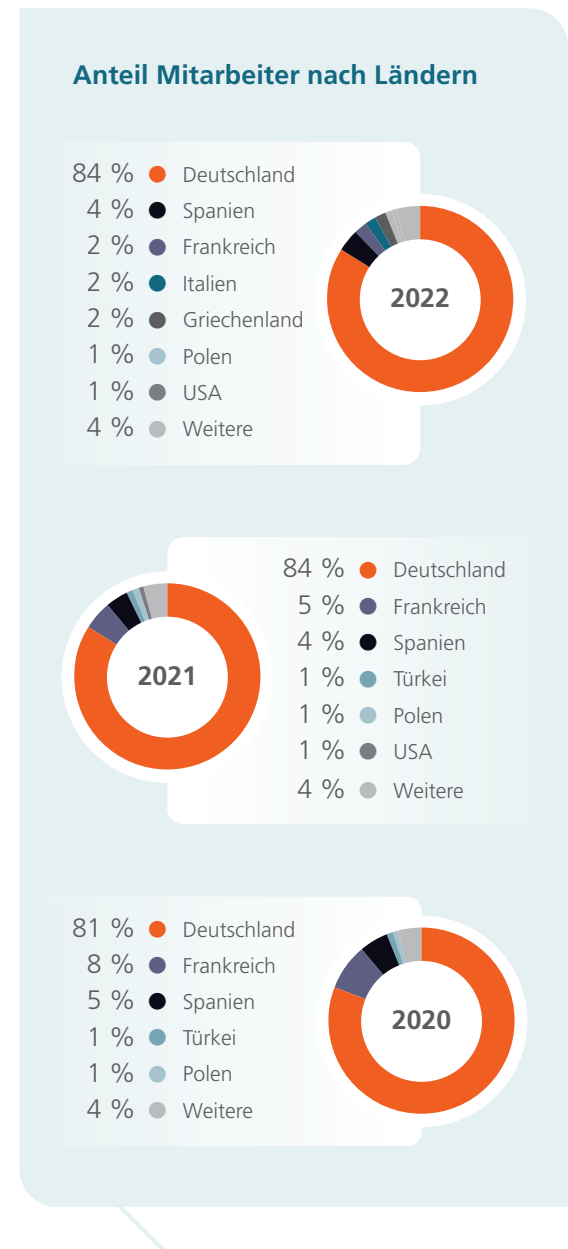


Exzellenz in der Personalarbeit bedeutet für Ströer, moderne Formen der Zusammenarbeit und Mitarbeiterführung zu ermöglichen und dort einzuführen, wo sie einen Gewinn für Qualität und Effizienz bedeuten.

Die Digitalisierung ist hierbei ein wichtiger Hebel. Mehr und mehr administrative Prozesse werden und wurden durch Ströer automatisiert, um dadurch die nicht direkt menschenbezogene Personalarbeit zu entlasten. Ein Beispiel ist die Anwendung der digitalen Unterschrift, die inzwischen fester Bestandteil des Vertragsmanagements von Ströer ist. Mit der digitalen Unterschrift können Vertragsprozesse digitalisiert und automatisiert werden, zum Beispiel durch elektronische Signaturen oder die Automatisierung bei Vertragserstellung. Als ein Ergebnis konnte bei Einstellungen der Durchlaufprozess deutlich beschleunigt werden.

Zum anderen kann die tägliche Zusammenarbeit der Mitarbeiter und die Mitarbeiterführung gezielt verbessert werden. Neben der Kollaboration über „MS Teams“, das flächendeckend bei Ströer ausgerollt ist, werden „Slack“ und eine OKR („Objectives & Key Results“) -Software als weitere Bausteine in verschiedenen Bereichen des Konzerns eingesetzt. Mit dieser OKR-Software werden Bereichsziele, Teamziele und individuelle Ziele unterjährig formuliert, über die Plattform miteinander verknüpft und so messbare Leistungsbeiträge transparent gemacht. Ebenfalls eingesetzt werden bei Bedarf agile Methoden wie „Scrum“ für Projekt- und Produktmanagement, angepasst an die Anforderungen der jeweiligen Abteilung und unterstützt von digitalen Plattformen zur Kollaboration.

In der Mitarbeiterbeurteilung und dem damit verbundenen Mitarbeiterfeedback setzt Ströer nicht auf starre Intervalle, sondern den kontinuierlichen, unterjährigen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im laufenden Betrieb. Dieser erfolgt auf Basis von bi-



lateral zwischen Führungskraft und Mitarbeiter vereinbarten individuellen Arbeitszielen. Dazu wird das Aufgabenspektrum definiert, mögliche Randbedingungen werden formuliert und Kriterien festgelegt, anhand derer die Zielerreichung gemessen wird. Erhalten Mitarbeiter einen variablen Vergütungsanteil, der sich nach dem Erreichungsgrad von Arbeitszielen richtet, steht den Führungskräften ein Online-Tool zur Verfügung, mit dem Zielvereinbarungen besprochen, dokumentiert, nachgehalten und Fortschritte bzw. Ergebnisse berechnet werden können.

In Ergänzung zur bilateralen Mitarbeiterbeurteilung führt Ströer zudem sogenannte Kalibrierungsrunden durch: Führungskräfte präsentieren in einer internen Runde „ihre“ Mitarbeiter mit





ihrer jeweiligen Einschätzung. Die anderen teilnehmenden Führungskräfte geben eine ergänzende Bewertung ab, so dass unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden. Mitarbeiter können auf eigenen Wunsch von diesen Runden ausgenommen werden.

## 6.2 WISSEN UND INVOLVEMENT

Im Berichtsjahr wurden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung „Healthy Workplace“ des Vorjahres in internen Mitarbeiterunden vorgestellt und besprochen. Ziel war es, in den Teams Erkenntnisse zu gewinnen und entsprechend Maßnahmen abzuleiten. Die Mitarbeiterbefragung dient dazu, wesentliche Einflussfaktoren für die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Arbeitsalltag zu erfassen und zu bewerten. Zentrales Thema ist dabei die psychische Gefährdung und Belastung der Mitarbeiter. An der Vollbefragung 2021 mit insgesamt 34 Einzelfragen nahmen insgesamt 2.522 Mitarbeiter teil. In der Gesamtnote erreichte Ströer dabei auf einer Skala von eins („Trifft ganz und gar nicht zu“, Minimalwert) bis fünf („Trifft voll und ganz zu“, Bestwert) Punkten eine durchschnittliche Einstufung von 3,9 Punkten. Insgesamt bewerteten im Durchschnitt 69,5 Prozent der Befragten den Konzern mit vier oder fünf Punkten.

Die nächste Vollbefragung ist für 2023 vorgesehen und wird alle zwei Jahre durchgeführt werden. Außerdem werden in Zukunft alle halbe Jahre Pulsbefragungen zu den vier zentralen Werten von Ströer vorgenommen.

**3,9 von 5**  
möglichen Punkten für Ströer in der internen Mitarbeiterbefragung

Im Herbst 2021 fand bei Ströer der erste virtuelle Nachhaltigkeitsmonat statt, an dem alle Mitarbeiter teilnehmen konnten. Eine für das Berichtsjahr 2022 vorgesehene Folgeveranstaltung musste verschoben werden, ist aber für das erste Halbjahr 2023 nach Veröffentlichung dieses Berichtes geplant. Über die Online-Plattform „Nachhaltigkeitswerkstatt“ konnten Mitarbeiter auch im Berichtsjahr jederzeit Verbesserungsideen im Bereich Nachhaltigkeit einbringen. Über deren Umsetzung entscheidet dann der Nachhaltigkeits-Council. Bei Beauftragung kann dann wiederum über die Plattform aktiv um Unterstützer im Mitarbeiterkreis geworben werden. Diskussionen, Kommentierung oder Abstimmungen sind ebenfalls dort möglich.

Beispiele für Verbesserungsideen, die 2022 umgesetzt wurden, sind das interne LGBTQ+-Netzwerk „LOUT“, die Bereitstellung veganer Milchalternativen an Bürostandorten sowie die Durchführung eines Rhein-Clean-Up am Standort Köln-Sürth durch Ströer-Mitarbeiter.

Zur Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation – dem direkten Austausch untereinander und dem Austausch mit Führungskräften – hat Ströer zusätzliche Foren geschaffen. Mit dem vierteljährlich stattfindenden „Townhall-Meeting“ informiert der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters die Belegschaft über die Geschäftsentwicklung des abgelaufenen Quartals, über aktuelle Themen und Schwerpunkte im Unternehmensgeschäft und beantwortet Fragen der Belegschaft. Die Teilnahme ist auch web-basiert möglich. Für Mitarbeiter steht zudem eine zentrale digitale Informationsplattform zur Verfügung („Ströernetz“). Mittels einer App und via Website werden sämtliche Informationen, Nachrichten und Pressemitteilungen, die den Konzern oder das Branchenumfeld betreffen, gesammelt dargestellt. Die Plattform stärkt zudem die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer innerhalb von Ströer. Des Weiteren bietet der Vorstand auf Abteilungsebene ein Format namens Freistunde an, in dem es zu einem direkten Austausch zwischen den Mitarbeitern und dem Vorstand kommt. Alle Mitarbeiter einer Abteilung sind dazu eingeladen und bestimmen die Agenda des Termins selbst.





## 6.3 VIELFALT

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

Ströer setzt dabei zum einen darauf, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld über konzernweite Standards sowie Beschwerde- bzw. Kontrollmechanismen sicherzustellen [Kapitel 6.5](#). Zum anderen ist die Organisationskultur im Konzern geprägt von Respekt, Chancengerechtigkeit und Wertschätzung. Tragende Säulen sind dabei die

Sensibilisierung der Führungskräfte, die Schaffung von Räumen zum Austausch innerhalb der Belegschaft sowie konkrete Angebote, um den individuellen Lebensentwurf und den Beruf möglichst gewinnbringend zu vereinen.

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

### Vielfalt öffentlich machen

Ströer möchte auch in der Öffentlichkeit für Vielfalt werben und sensibilisieren. Der Konzern nutzt dafür die Reichweite seiner Medienträger und arbeitet mit kommunalen und zivilgesellschaftlichen Partnern sowie Akteuren aus der Wirtschaft zusammen. Auch 2022 wurden von Ströer dazu verschiedene Maßnahmen umgesetzt:















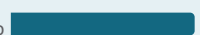









- Von November 2022 bis Oktober 2023 nehmen bundesweit knapp 50 Studenten und Auszubildende von Ströer an der „Diversity Challenge“ der Charta der Vielfalt teil, einem Wettbewerb für junge Beschäftigte zur Vielfalt im Arbeitsumfeld.
- Zum Christopher Street Day in Berlin, Hamburg und Köln zeigte Ströer im Berichtsjahr auf seinen digitalen Medienträgern Flagge und sorgte so für Sichtbarkeit der Veranstaltungen.
- Ströer unterstützte als Patron die Initiative „Welcoming Out“ in der Öffentlichkeitsarbeit über seine Medienträger. Seit Juni 2022 wurde dazu eine Kampagne gestartet, mit der Personen außerhalb der LGBTQ+-Community ihre Unterstützung für queere Menschen sichtbar machten.
- Zusätzlich hat der Konzern im Berichtsjahr den zehnten deutschen „Diversity Day“ genutzt, um auf großflächigen Bildschirmen auf das Thema aufmerksam zu machen und intern mit den Mitarbeitern zu diskutieren, Vorbehalte auszuräumen und für Sprache wie Haltung zu sensibilisieren.
- Zum Weltfrauentag am 08. März 2022 unterstützte Ströer die Kampagne „Keine von Vielen“, mit der für berufliche Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern sensibilisiert werden sollte.
- Im Januar 2022 unterstützte Ströer eine Kampagne für eine Gesetzesinitiative gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz („PetitionC190“). Sie war auf den digitalen Medienträgern von Ströer zu sehen und wurde von der Werbeagentur Thjink entwickelt.



Seit 2021 ist Ströer Unterzeichner der [„Charta der Vielfalt“](#), eine der größten Initiativen in Deutschland zur Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich Ströer öffentlich, ein vielfältiges Arbeitsumfeld zu fördern und über entsprechende Fortschritte zu berichten. Für den Konzern zählt dazu auch das klare Bekenntnis, chancengerecht zu vergüten. Mit den internen LGBTQ+-Netzwerk „LOUT“ und dem Frauen-Netzwerk „EmpowHer“ macht Ströer die offene Kultur des Unternehmens sichtbar und stärkt den Austausch untereinander. Zudem die-

nen beide Netzwerke als Impulsgeber, um Veränderungen innerhalb von Ströer anzustoßen. Nicht zuletzt steht Ströer dafür, Mitarbeiter mit einer Vielfalt an fachlicher Vorqualifikation und unterschiedlicher sozialer Herkunft im Konzern zu vereinen. Ein Beispiel ist Ströer X, in dem die Call-Center erfasst sind. Ströer X bietet bewusst auch Bewerbern mit geringeren schulischen und beruflichen Vorqualifikationen die Chance, sich im Praxiseinsatz zu bewähren und dadurch den Zugang in das Berufsleben zu erhalten.

### Vielfalt im Ströer Konzern

	2020	2021	2022
<b>Anteil Frauen/Männer im Aufsichtsrat</b>	44 %  56 %	44 %  56 %	44 %  56 %
<b>Anteil Frauen/Männer im Executive Committee</b>	29 %  71 %	25 %  75 %	29 %  71 %
<b>Anzahl Frauen im Executive Committee</b>	2	2	2
<b>Anteil Frauen/Männer im Management*</b>	19 %  81 %	21 %  79 %	
<b>Anteil Frauen/Männer in Führungspositionen**</b>	/	/	36%  64%
<b>Anteil Frauen/Männer an der Belegschaft</b>	51 %  49 %	51 %  49 %	52 %  48 %
<b>Altersstruktur</b>			
bis 30 Jahre	37 % 	36 % 	36 % 
31 bis 40 Jahre	31 % 	32 % 	32 % 
41 bis 50 Jahre	17 % 	17 % 	17 % 
über 50 Jahre	15 % 	15 % 	15 % 

\* Management = Die drei obersten Führungsebenen unterhalb der Vorstandsebene

\*\* Neuer Indikator („Anteil Frauen/Männer in Führungspositionen“) seit 2022. Führungspositionen = Führungsfunktionen von Vorstandsebene bis Teamleitung

Ein Schwerpunkt der Maßnahmen im Bereich Vielfalt liegt auf einer zielgerichteten Förderung von Frauen. Im Jahr 2022 hat Ströer nahezu die gleiche Zahl an Frauen wie an Männern beschäftigt. Bei der Besetzung von Führungsfunktionen in der Ströer Gruppe achtet der Vorstand auf Vielfalt und strebt eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an.

Für den Frauenanteil der Ströer SE & Co. KGaA in beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sind darüber hinaus bis zum 30. September 2025 folgende Zielgrößen festgelegt:

- Frauenanteil von 30 Prozent in der ersten Führungsebene der Ströer SE & Co. KGaA unterhalb des Vorstands (im Berichtsjahr 2022: 30 Prozent).





- Frauenanteil von 33 Prozent in der zweiten Führungsebene der Ströer SE & Co. KGaA unterhalb des Vorstands (Berichtsjahr 2022: 33 Prozent).

Außerdem hat sich der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters im Berichtsjahr das Ziel gesetzt, dass ab dem Geschäftsjahr 2027 bei einem Vorstand, der mit drei Mitgliedern besetzt ist, eine Frauenquote von 33 Prozent gilt.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen der Ströer Gruppe zu erhöhen, werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt.

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

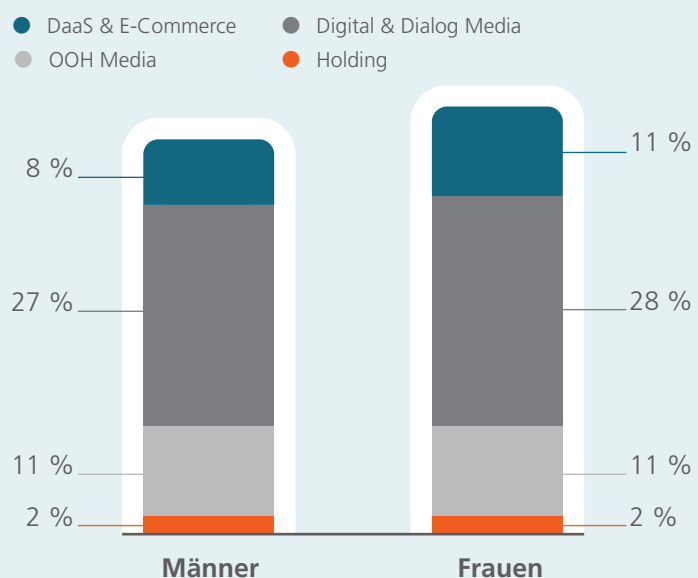
Ein weiterer Fokus liegt darauf, Entwicklungspotenziale von Talenten im Konzern zu identifizieren und diese bei ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Ein Baustein ist dabei die Unterstützung und die Teilnahme weiblicher Führungskräfte von Ströer in externen Initiativen. Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses [„Mit Frauen in Führung“](#) engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. Sechzehn große Kölner Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein „Cross-Mentoring-Programm“ in weibliche Führungskräfte investiert. Zudem beteiligt sich Ströer an der [„Initiative Women into Leadership“](#), die sich ebenfalls für die Vernetzung und den Austausch zwischen Frauen in Führungspositionen einsetzt. Das interne Frauennetzwerk

„EmpowHer“ von Ströer folgt ebenfalls diesem Gedanken. Weibliche Talente werden zudem ermutigt, sich für das Talentprogramm („JUMP ‘n’ grow“) zu bewerben. Auch damit fördert Ströer gezielt das Engagement und die Vielfalt.

Ein weiterer Baustein zur Förderung der Vielfalt sind Angebote zur Vereinbarkeit von Privatem und Beruf. Ströer bietet den Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit an ihre jeweiligen Lebensmodelle oder Lebenssituationen anzupassen. Hierzu gibt es sowohl allgemeine betriebliche als auch individuelle Regelungen. Dabei implementiert Ströer gezielt moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt. Dazu zählen neben Vertrauensarbeitszeit insbesondere Angebote wie individuelle Teilzeitregelungen, Jobsharing oder hybride Arbeitsformen. Letztere nennt Ströer „Flex Work“, das heißt das Arbeiten an einem beliebigen Ort. In mehreren Konzerngesellschaften wurde Flex Work bereits erfolgreich eingeführt. Zusätzlich bietet Ströer Mitarbeitern neben Sabbaticals, mit „Urlaub+“ die Möglichkeit, ihr Urlaubskontingent um bis zu 20 Tage unbezahlten Urlaub zu erhöhen. Ziel ist es auch hier, eine höhere Flexibilität zu ermöglichen. Des Weiteren führt Ströer das sogenannte „Workation“ mit 20 Tagen ein. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung im Flex Work auch bis zu 20 Tage an einem beliebigen Ort in einem anderen europäischen Land erbringen können, sofern dies mit ihrer Aufgabe vereinbar ist.

Im Berichtsjahr wurde zudem untersucht, ob bei Ströer geschlechtsspezifische Lohngefälle existieren („Gender-Pay-Gap“). Dazu wurde der Bereich der Vertriebsspezialisten als wesentliches Tätigkeitsfeld bei Ströer untersucht, wo die Vergleichbarkeit der Positionen gewährleistet ist. Im Rahmen der Analyse wurden keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt.

### Geschlechterverteilung nach Unternehmensbereichen, 2022



## 6.4 MITARBEITERENTWICKLUNG

Die Mitarbeiterentwicklung beruht bei Ströer auf drei Schwerpunkten: Der Ausbildung junger Talente, Training-on-the-job und die gezielte Weiterbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte.

### Nachwuchsförderung



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

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

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

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

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

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

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

### Aus- und Weiterbildung im Ströer Konzern

	2020	2021	2022
<b>Anzahl Auszubildende und Mitarbeiter im „Dualen Studium“</b>	151	154	161
<b>Ausbildungsquote</b>	1,5 %	1,5 %	1,5 %
<b>Neueinstellungen Auszubildende</b>	45	112	51
<b>Übernahmen Auszubildende</b>	34	76	26
<b>Durchschnittliche jährliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter</b>	28	26	22



## Training und Weiterbildung



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

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

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

geführt. Das Angebot digitalen Arbeitens (zum Beispiel „Meet over Distance“) stand allen Mitarbeitern zur Verfügung.

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

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

Diese Angebote werden ergänzt durch obligatorische Pflichtunterweisungen. Damit erfüllt Ströer zum einen regulative Anforderungen, zum anderen werden wichtige Themen breit in der Belegschaft verankert. Im Vordergrund stehen dabei die Themen Datenschutz, Compliance, Informationssicherheit und Arbeitssicherheit [Kapitel 8.3 bis 8.6](#).

Im Jahr 2022 konnten bei Ströer im Durchschnitt 22 jährliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter realisiert werden. Diese Zahl beinhaltet alle gruppenweiten Trainings- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen.





## 6.5 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Ströer hat seinen geschäftlichen Schwerpunkt in Westeuropa mit entsprechend hohen gesetzlichen (Sozial-)Standards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. Darüber hinaus hat Ströer das konzernweite Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen in der [Ströer-Social-Charta](#) erarbeitet und dokumentiert. Sie wurde 2022 durch den Konzernvorstand beschlossen. Informationsveranstaltungen und verbindliche Pflichtunterweisungen zur Charta werden in der Folge für die Gesellschaften ab Januar 2023 angeboten. Ebenfalls soll in 2023 jeden Monat ein Fokusthema aus der Ströer-Social-Charta besonders hervorgehoben und dafür im Rahmen der internen Kommunikation sensibilisiert werden. In der Charta werden zudem Meldewege bei Nichteinhaltung dokumentiert und veröffentlicht.

In diesem Zusammenhang stellt Ströer Mitarbeitern frei, sich in irgendeiner Form zu organisieren. Dazu gehört auch die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter. Derzeit ist kein Unternehmen der Ströer Gruppe Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Aus Unternehmenskäufen und Betriebsübergängen gibt es in einigen wenigen Gesellschaften Haustarifverträge. Der Anteil der Mitarbeiter in diesen Gesellschaften, die damit unter Kollektivvereinbarungen fallen, liegt unterhalb von fünf Prozent.

Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz ist der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Die betriebliche Interessenvertretung wird durch das deutsche Betriebsverfassungsgesetz sichergestellt, dass die Einsetzung eines Betriebsrats und dessen Mitwirkungsrechte im Detail regelt. Die Betriebsräte des Gesamtbetriebsrats und in den jeweiligen Tochtergesellschaften dienen neben den Führungskräften als Vertrauensansprechpartner bei Beschwerden oder persönlichen Fragen aus der Belegschaft. Ströer unterliegt zudem dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) der Bundesregierung, das seit dem Jahr 2006 Anwendungsbereiche und Prozesse zur Verhinderung von Diskriminierung im Arbeitskontext regelt.

Jeder Mitarbeiter wurde über das AGG informiert und hat sich schriftlich zu dessen Einhaltung bekannt. Anzeigen können über die zentrale Beschwerdestelle des Ströer Konzerns, den zuständigen Betriebsrat oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfolgen. Die klare Haltung von Ströer gegen Diskriminierung ist ebenfalls in der Ströer-

Social-Charta verankert. Ströer lehnt grundsätzlich jegliche Form der Diskriminierung ab, wie etwa auf Basis von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Alter, Kultur, Religion, geistiger oder körperlicher Fähigkeiten, sexueller Orientierung sowie nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft. Informationen zu Regelungen, Ansprechpartnern und Beschwerdemöglichkeiten stellt Ströer den Mitarbeitern über verschiedene Kanäle wie zum Beispiel das Intranet zur Verfügung. Dazu zählen auch die Beschwerdemechanismen im Rahmen der Compliance-Organisation [Kapitel 8.5](#) und das elektronische SHR-Postfach („Ströer Human Rights“), mit der die Personaldirektorin direkt vertraulich kontaktiert werden kann.

Das AGG wird ergänzt durch die Vorgaben des deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Zu deren Einhaltung ist Ströer als deutsches Unternehmen verpflichtet. Das TzBfG verbietet Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten oder befristet Beschäftigten. So wird unter anderem festgestellt, dass Teilzeitbeschäftigten das gleiche Entgelt und die gleichen betrieblichen Leistungen (in einigen Fällen anteilig) wie Vollzeitbeschäftigten zustehen. Die Teilnahme an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie etwa zu Compliance-Trainings, wird demnach auch bei Ströer für Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte sichergestellt. Das gilt auch für die durch den Konzern durchgeführten Unterweisungen.

Das Bekenntnis zum Schutz werdender Eltern sowie zum Recht auf Sonderurlaub aus familiären Gründen ist in der Ströer-Social-Charta festgehalten. Darüber hinaus fördert Ströer durch flexible Arbeitszeiten und -modelle sowie standortbezogene Angebote, wie etwa den Betriebskindergarten in der Kölner Zentrale, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen räumt Ströer Mitarbeitern zudem das Recht auf bis zu sechs Monate unbezahlte Freistellung ein, um nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen (Pflegezeit). Bei teilweiser Freistellung und einer verringerten Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden pro Woche kann dieser Zeitraum auf 24 Monate verlängert werden (Familienpflegezeit). Eltern haben darüber hinaus bis zum vollendeten achten Lebensjahr ihres Kindes bei Ströer Anspruch auf bis zu 36 Monate unbezahlte Freistellung (Elternzeit). Während dieses Zeitraums haben Eltern grundsätzlich die Mög-



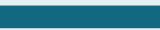



















lichkeit, Elterngeld gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zu beantragen. Den Eltern steht gemeinsam insgesamt 14 Monate Elterngeld zu. Die Höhe des Elterngeldes richtet sich dabei nach den Einkünften der Eltern vor Geburt des Kindes und wird in der Regel in Höhe von circa 65 bis 67 Prozent des Einkommens gewährt. Während der Zeit des Mutterschutzes (in der Regel 14 Wochen) und dem damit verbundenen Beschäftigungsverbot erhalten alle bei Ströer angestellten Mütter Mutterschaftsgeld in vergleichbarer Höhe

zu ihrem bisherigen Arbeitsentgelt. Besteht ein längeres Beschäftigungsverbot vor oder nach der Entbindung außerhalb der gängigen Schutzfristen, wird durch Ströer ein Mutterschutzlohn ausgezahlt. Dabei wird in der Regel das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft angesetzt. In allen genannten Fällen ist eine Kündigung des Arbeitsvertrages durch Ströer während der Zeit der Freistellung oder des Beschäftigungsverbotes grundsätzlich ausgeschlossen.

### Elternzeit im Ströer Konzern\*

	2020	2021	2022
<b>Anzahl Mitarbeiter in Elternzeit**</b>	187 	207 	216 
Davon Frauen	91 	109 	104 
<b>Anteil Frauen/Männer in Elternzeit</b>	49 %  51 %	53 %  47 %	48 %  52 %
<b>Anzahl zurückgekehrte Mitarbeiter***</b>	184 	186 	223 
Davon Frauen	77 	96 	107 
<b>Anteil Frauen/Männer an zurückgekehrten Mitarbeitern</b>	42 %  58 %	52 %  48 %	48 %  52 %

\* Information bezieht sich nur auf einen Teil der Gesellschaften in der Ströer-Gruppe (ca. 45 % der Gesamtbelegschaft Konzern)  
 \*\* Mitarbeiter, die im Berichtsjahr in Elternzeit gegangen sind, unabhängig davon, ob sie im Berichtsjahr zurückgekommen sind  
 \*\*\* Mitarbeiter, die im Berichtsjahr nach Ende der Elternzeit zurückgekehrt sind

Wie im Vorjahr konnte Ströer auch 2022 die Herausforderungen der weltweiten Covid-19-Pandemie sowie des Ukraine-Krieges ohne nennenswerte Restrukturierungen oder betriebsbedingten Kündigungen meistern. Neben der positiven Geschäftsentwicklung trug dazu die Nutzung von Flex Work und virtuellen Arbeitsabläufen bei.

Bei betriebsbedingten Kündigungen durch den Arbeitgeber gelten für Ströer grundsätzlich die in Deutschland in § 622 BGB gesetzlich vorgeschriebenen Fristen. Im Jahr 2022 waren keine Bereiche in Kurzarbeit.

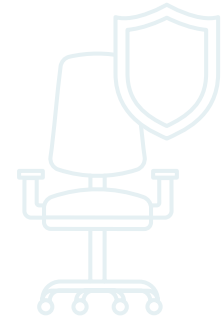




## 6.6 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

### Kennzahlen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit im Ströer Konzern

	2020	2021	2022
<b>Krankenquote*</b>	5,3 %	5,6 %	7,7 %
<b>Anzahl der Arbeitsunfälle**</b>	63	62	47
<b>Unfallquote***</b>	6,9	6,2	4,4
<b>Anzahl der Unterweisungen</b>	31.422	24.413	22.008
Arbeitssicherheit****	9.455	12.366	4.697
■ Davon Brandschutz	3.974	3.358	2.817
■ Davon Fahrerunterweisung	2.834	3.087	42



\* Anteil der krankheitsbedingten Fehlzeit an der Soll-Arbeitszeit

\*\* 2020–2022 gab es keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit Todesfolge.

\*\*\* Anzahl der Todesfälle und Unfälle mit mehr als 3 Ausfalltagen pro 1.000 FTE (1.000-Mann-Quote)

\*\*\*\* Einige Module der Unterweisungen werden nicht jährlich durchgeführt

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

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

Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer und Brandschutzhelfer absolvieren regelmäßige Schulungen und werden ausgebildet. Die Pflichtunterweisungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Brandschutz und Fahrerunterweisung gelten für alle Mitarbeiter und können über die interaktive Lernplattform „JUMP ‘n’ train“ absolviert werden. Alle Arbeitsunfälle werden entsprechend der gesetzlichen Vorschriften lückenlos dokumentiert und bei Bedarf werden Gegenmaßnahmen eingeleitet. An allen Standorten stehen Erste-Hilfe-Ausstattungen sowie Feuerlöscher und an allen großen Stand-

orten außerdem Defibrillatoren zur Verfügung. Zudem ist der externe arbeitsmedizinische Dienst regelmäßig vor Ort und führt Untersuchungen wie zum Beispiel Bildschirm- und Vorsorgeuntersuchungen nach Maßgabe der deutschen Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV) durch. Um den Fokus zu intensivieren, hat Ströer seit November 2022 eine eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit eingestellt, die die ganzheitliche Betrachtung des Konzerns, unterstützt durch externe Dienstleister zur Aufgabe hat. Sie ist verantwortlich für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen und Sitzungen der Ausschüsse für Arbeitssicherheit.

**–24 %**  
meldepflichtige Arbeitsunfälle 2022  
gegenüber 2021

Die allgemeinen Arbeitsschutzpflichten (Erst- und Brandschutzhelfer, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und ASA-Sitzungen) und die speziellen Arbeitsschutzpflichten (psychische Gefährdungsbeurteilung, Einhaltung Arbeitszeiten) werden via schriftlich dokumentierter Aufgaben- und Pflichtenübertragung auf die jeweiligen Geschäftsführer beziehungsweise Führungskräfte an den Standorten übertragen. Informationen zu Themen der Arbeitssicherheit und Gesundheit, zu internen Ansprechpartnern und den gesetzlichen Bestimmungen stellt Ströer den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.





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

## 6.7 FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Ströer bietet seinen Mitarbeitern zusätzlich freiwillige soziale Leistungen an. In Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister bietet Ströer zwei Extras zur Gehaltsumwandlung an: „Joblunch“ und „Jobbike“. Mit Jobbike haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Fahrräder oder E-Bikes zu attraktiven Raten aus ihrem Bruttogehalt zu leasen. Mit Joblunch erhalten teilnehmende Mitarbeiter einen Mittagessenzuschuss, der an bis zu 15 Arbeitstagen pro Monat gewährt wird. Darüber hinaus bietet Ströer allen Mitarbeitern unterschiedliche Corporate Benefits über Partner-Plattformen.

Diese Leistungen werden durch standortbezogene Angebote ergänzt. Dazu zählen etwa Gesundheitstage, um auf wichtige Gesundheitsthemen aufmerksam zu machen, weitere Gesundheitskurse, Wasserspender oder eine kostenlose Obst- und Kaffeeversorgung. In der Ströer Zentrale stehen darüber hinaus ein Betriebsrestaurant mit Kaffeebar und ein Betriebskindergarten zur Verfügung. Alle Informationen zu den allgemeinen und standortspezifischen freiwilligen sozialen Leistungen stehen den Mitarbeitern über das Intranet und die Konzernwebseite zur Verfügung.





## 7 | Geschäftspartner und Gesellschaft

# NACHHALTIGE LÖSUNGEN

Die Produkte sind das Herzstück der Arbeit von Ströer. Der steigende Bedarf nach nachhaltigen Lösungen ist für den Konzern Ansporn, um das Portfolio kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zum einen bietet Ströer Leistungen für seine Kunden an, die einen zusätzlichen ökologischen und gesellschaftlichen Beitrag erbringen. Dazu zählen auch Pro-bono-Werbeleistungen. Zum anderen erreicht Ströer über Content-Angebote wie t-online oder watson sowohl online als auch im öffentlichen Raum über die digitalen Medien eine breite Öffentlichkeit für Nachhaltigkeitsthemen. Mit diesem Portfolio schafft Ströer ein nachhaltiges Qualitätsplus, das der Konzern seinen Kunden, kommunalen Partnern und der Gesellschaft bietet.





## 7.1 MEDIENTRÄGER UND STADTMÖBEL

Ströer unterhält in der Außenwerbung rund 300.000 Medienträger in Europa, vorwiegend in Deutschland. Dazu gehören sowohl klassische Formate wie Plakattafeln und Litfaßsäulen als auch digitale Formate mit LED/LCD-Bildschirmen. Ströer organisiert die Aufstellung, Pflege, Instandhaltung und Beleuchtung dieser Medienträger.

Umweltfreundlichkeit spielt bei Herstellung und Unterhaltung der Medienträger eine große Rolle. Vor allem der Klimaschutz steht dabei im Fokus [Kapitel 5.2. und 5.3.](#)

Neben Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz ist die schrittweise Umstellung auf CO<sub>2</sub>-freien Strom aus regenerativen Energiequellen („Ökostrom“) entscheidend zur Reduzierung

der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Ströer bezieht den überwiegenden Teil der für den Betrieb der Medienträger in Deutschland erforderlichen Energie als Ökostrom. Die digitalen Medienträger werden sogar konzernweit zu etwa 90 Prozent mit Ökostrom betrieben, in Deutschland zu 100 Prozent. Seit 2021 ist zudem für alle Kunden bei Buchung sämtlicher digitaler Werbemedien sowie für die Medienträger in der Außenwerbung Klimaneutralität ihrer Kampagnen gewährleistet.

Die damit verbundene Kompensation wurde im Berichtsjahr 2022 durch die Berücksichtigung weiterer wichtiger Medienträger der Außenwerbung wie beispielsweise Stations- und Verkehrsmedien als auch Kulturmedien ausgeweitet, so dass sie nun umfassend für alle Medienträger gilt.

### Neue Generation Roadside Screen: Umwelleistung im Fokus

Die kontinuierliche Verbesserung der Umwelleistung seiner Produkte ist Anspruch von Ströer. Deswegen arbeitet der Konzern an einer neuen Generation von Roadside Screens (RSS), die bereits Tests unter Realbedingungen durchläuft. Der neue RSS wird konsequent unter Umweltaspekten entwickelt und dabei der gesamte Lebenszyklus betrachtet – von der Auswahl der Komponenten, der Wartung im laufenden Betrieb bis hin zur Entsorgung von Materialien. Ziele sind eine deutliche Senkung des Energieverbrauchs, die Reduktion von THG-Emissionen, die Vermeidung von Abfällen sowie eine hohe Lebensdauer der Anlage.

Um das zu erreichen, werden LEDs, Treiber, Netzteile, Platinen und andere Anlagekomponenten für den RSS gezielt ausgewählt und aufeinander abgestimmt. Der Stromverbrauch kann dadurch bei verschiedenen Licht- oder Standortverhältnissen deutlich gesenkt werden. Die Reparaturfähigkeit der Komponenten wird ebenfalls betrachtet. So können künftig defekte Pixel nachträglich ausgetauscht werden, ohne dass stattdessen ein ganzes Panel entsorgt werden muss. Eine neuartige Anlagenüberwachung sorgt ferner dafür, dass weniger Serviceeinsätze vor Ort notwendig sind. Auch dadurch werden THG-Emissionen vermieden. Am Ende der Lebensdauer ist eine komplette Rekalibrierung des RSS möglich, sodass er anschließend neuwertig wiederverwendet werden kann.

Zugleich wird großer Wert auf Standardisierung der verbauten LED-Module gelegt. Diese haben einheitliche Außenmaße, sodass sie beliebig zu den bei Ströer üblichen Bildschirmformaten angeordnet werden


können. Die Endmontage der RSS findet direkt bei Ströer-Dienstleistern in Deutschland statt. Im Gegensatz zur Vorgängergeneration spart das Zeit und es entfallen Transportwege. Die neue Generation von RSS kann so kurzfristig und flexibel entlang von Kundenanforderungen erstellt und errichtet werden. Dadurch kann Ströer im Vergleich zu heute auch die Lagerhaltung deutlich verringern. Derzeit müssen die Medienträger im Voraus in unterschiedlichen Spezifikationen eingekauft und vorgehalten werden. Dieser Aufwand entfällt bei dem neuen RSS, was wirtschaftliche und ökologische Vorteile mit sich bringt.

Nach Ende der Testphase soll der neue RSS ab dem zweiten Halbjahr 2023 im Rahmen der Digitalisierungsoffensive von Ströer ausgerollt werden.



Für die Klimakompensation werden für alle wesentlichen Medienträger-Typen sowohl in der Außenwerbung als auch in der digitalen Werbung zunächst diejenigen CO<sub>2</sub>-Emissionen gemessen, die in direkter Verbindung mit den werblichen Maßnahmen stehen („Product Carbon Footprint“, PCF). Der PCF umfasst neben dem Stromverbrauch durch die Medienträger selbst auch die Rechenzentren, den Druck, die Logistik und die Materialentsorgung. Verbleibende CO<sub>2</sub>-Emissionen, die in direkter Verbindung mit den werblichen Maßnahmen stehen, werden dann jährlich über die Unterstützung zertifizierter Klimaschutzprojekte vollständig kompensiert.

## Rund 6.450 digitale Medienträger warnen die Bevölkerung bei Gefahrenlagen

Neben diesen Maßnahmen engagiert sich Ströer darüber hinaus bei  „Green GRP“, einer deutschen Marktinitiative von Unternehmen der Medienwirtschaft. Green GRP hat das Ziel, die Ermittlung und Kompensation von Emissionen von Werbekampagnen zu fördern.

Mit mehr als 18.000 Fahrgastunterständen in Deutschland, die der Konzern betreibt und/oder bewirtschaftet, trägt Ströer bereits heute zu einer leistungsfähigen Infrastruktur des öffentlichen Personennahverkehrs bei. Der Konzern investiert zudem in die Weiterentwicklung seiner Infrastruktur, um zusätzliche Funktionen für die nachhaltige Entwicklung urbaner Systeme zu bieten („Smart City“). Darauf basierend bietet Ströer Dienstleistungen in vier Bereichen an: Emissionen (Messung und Reduzierung), Mobilität (Messung, Dienste), Kommunikation (Bildung, Inspiration) und Sicherheit (Warnung). Mit diesem Portfolio adressiert der Konzern sowohl die ökologische als auch soziale Dimension von Nachhaltigkeit.

Der Ausbau der digitalen Infrastruktur von Ströer schafft dabei neue Möglichkeiten. Durch sie ist es möglich, in Echtzeit und standortbezogen zu informieren, Interaktion zu schaffen und Menschen zu inspirieren. Die Bildschirmflächen von Ströer können so auch für eine nachhaltige Stadtkommunikation genutzt werden, die ein positives soziales und ökologisches Stadtklima fördert. Ein Beispiel dafür ist die Auspielung von Inhalten rund um das Thema Nachhaltigkeit im sogenannten „Green Voice“-Channel,

der im Jahr 2021 von Ströer eingeführt und 2022 sukzessive erweitert wurde. Bei der Erstellung der Inhalte für „Green Voice“ arbeitet Ströer eng mit den gemeinnützigen Organisationen Justdiggit, Fairventures Worldwide, der Initiative „Sinnflut – Zukunft gesunde Stadt“ und everwave als Content-Partner zusammen. Es wurden zudem eigene Formate wie z. B. „Green Planet“ oder „Green Facts“ entwickelt. Beide Formate beziehen Informationen aus verschiedenen Umweltquellen – wie z. B. dem Bund Naturschutz in Deutschland e.V. (BUND), dem Naturschutzbund Deutschland e.V. (Nabu) und dem WWF Deutschland. Die Fakten werden dann allgemein verständlich aufbereitet und tragen so zur Aufklärung und einem besseren Nachhaltigkeits-Verständnis in der breiten Öffentlichkeit bei.

Ein weiterer Baustein der Weiterentwicklung der Infrastruktur ist die Begrünung der Stadtmöblierung. In den kommenden Jahren soll der Bestand begrünter Warthäuschen und Mediensäulen kontinuierlich gesteigert werden, sodass ein sichtbarer Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität in Städten geleistet wird. Zu diesem Zweck bietet Ströer allen Partnern auch die nachträgliche Begrünung von statisch geeigneten Fahrgastunterständen an, um bestehende Infrastruktur für die Weiterentwicklung zu ertüchtigen. Im Rahmen der Smart City-Kooperation mit der Stadt Bonn ist Ströer seit dem Jahr 2021 dabei, Zukunftsszenarien zu erproben, zum Beispiel durch die Begrünung von Warthallen mit Sedum. 2022 wurde in Bonn zudem die erste Litfaßsäule begrünt. In anderen deutschen Städten, wie Bochum, Erlangen oder Krefeld, wurden im Berichtsjahr erste begrünte Buswarthallen und Säulen fertiggestellt und neue Begrünungskonzepte begonnen.

Darüber hinaus konnte im Jahr 2022 der Bereich kommunaler Warnsysteme ausgebaut werden. Insgesamt waren im Dezember 2022 rund 6.450 digitale Medien in 280 deutschen Städten in die Warninfrastruktur integriert. Im Berichtsjahr wurden etwa in Bremerhaven, Fürth oder Braunschweig bestehende digitale Bildschirme entsprechend umgerüstet oder neu aufgebaut. Auch in Nürnberg wurden im November 2022 insgesamt 96 Infoscreens von Ströer an das sogenannte „Modulare WarnSystem des Bundes“ (MoWaS) angeschlossen. Durch diese Maßnahme können alle durch die integrierte Leitstelle für Feuerwehr, Rettungsdienste und Katastrophenschutz ausgelösten Warnstufen direkt auf den Ströer Bildschirmen erscheinen. Bei akuten Gefahrenlagen kann dadurch die Bevölkerung zusätzlich informiert werden. Am 8. September 2022 beteiligte sich Ströer vor diesem Hintergrund auch an einem Warntag in Hamburg, an dem eine Testwarnung vor einer Sturmflut unter anderem auf rund 500 digitalen Stadtinformationsanlagen von Ströer ausgestrahlt wurde. Der Warntag in Hamburg diente als Testlauf für den bundesweiten Warntag am 8. Dezember 2022, an dem sich Ströer ebenfalls beteiligte. Hierbei wurden in ganz Deutschland sämtliche Warnmittel erprobt und zeitgleich in den verschiedenen Kommunen die örtlichen Warnkonzepte getestet. Dazu zählten beispielsweise auch Sirenen oder Lautsprecherdurchsagen aus Warnfahrzeugen.



## Ströer auf dem Greentech Festival 2022

Vom 22. bis 24. Juni 2022 fand das Greentech Festival 2022 in Berlin statt. Unter dem Motto „Together we change“ trafen sich über 13.000 Festivalbesucher auf dem ehemaligen Flughafengelände Tegel. Mehr als 200 ausstellende Unternehmen und Organisationen präsentierten ihre neuen grünen Technologien, nachhaltige Innovationen und Produkte auf Europas größtem Nachhaltigkeitsevent. Die drei Festivaltage boten neben der Exhibition auch drei Konferenzen mit über 50 Panels, bei denen mehr als 100 Speaker ihr Wissen und ihr Engagement mit den Festivalbesuchern teilten. Ströer war auch 2022 als Premium-Partner und Aussteller mit dabei. Auf dem eigenen Messestand wurden nachhaltige Infrastrukturlösungen und Stadtcontent gezeigt. So gab es eine Wartehalle mit aktiver Luftfilterung, eine Sitzbank aus wiederverwertetem Treibholz und eine E-Ink-Fahrplanvitrine zu sehen, die so gut wie keinen Strom braucht und Papier wie auch Anfahrtswege für den Wechsel der Fahrpläne überflüssig macht. Das Dach der Wartehalle war darüber hinaus mit einem Solarpanel und Begrünung ausgestattet. Ein Out-of-Home-Screen mit ebenfalls eingebautem Luftfilter wurde erstmalig mit integrierter Sirene präsentiert. Damit können die Screens zukünftig die kommunalen Krisenstäbe nicht nur visuell, sondern auch akustisch als Teil der Warninfrastruktur unterstützen. Die Besucher konnten sich am Stand über diese Konzepte, über weitere digitale Möglichkeiten der Stadtkommunikation und auch über individuelle Lösungen informieren. Auf dem Ströer-Stand wurden ebenfalls Exponate der diesjährigen Standpartner Ottobahn und Mann + Hummel ausgestellt. Ottobahn präsentierte sein Transportsystem in Form einer Hängbahn und Mann + Hummel verschiedene Luftfilter-Modelle.

Für Ströer ist die Partnerschaft und die damit verbundene mediale Unterstützung des Greentech Festivals Ausdruck der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit und Geschäftserfolg sich gegenseitig bedingen.





## 7.2 POSTER MIT UMWELTPLUS

Die Ströer Konzerngesellschaft blowUP media bietet Kunden seit 2021 die Möglichkeit, ein zu 100 Prozent PVC-freies Riesenposter zu buchen und hat im Februar 2022 komplett auf die nachhaltigeren „Green Line“-Materialien umgestellt. Das „Green Line“-Poster-Material ist – je nach Produkttyp – nicht nur komplett PVC-frei, sondern auch aus bis zu 100 Prozent Recyclingmaterial hergestellt. Durch den Einsatz von Produktionsabfällen als Recyclingmaterial sowie Gewichtseinsparungen werden Ressourcen geschont und bis zu 69 Prozent CO<sub>2</sub> gegenüber herkömmlichem Material eingespart. Seit März 2022 bietet blowUP media seinen Kunden zudem mit „Green Line OCEAN“ ein nachhaltiges Premium-Produkt an, das zu 10 Prozent aus Meeresplastik besteht und damit dazu beiträgt, den Meeresmüll zu reduzieren. Im Vergleich zum früheren PVC-haltigen Produkt spart die innovative Riesenposter-Plane sogar 85 Prozent CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Zusätzlich können Kunden ihre Riesenposter mit einer luftreinigenden Beschichtung versehen lassen: „The Pure“ ist eine transparente Schicht aus aktivem Titandioxid, die auf das Poster aufgetragen wird und durch photokatalytische Eigenschaften Schadstoffe wie z. B. Stickoxide zersetzt. Ein Poster mit einer Fläche von 500 Quadratmetern besitzt die luftreinigende Wirkung von 35 Laubbäumen.

„The Green“, ein Riesenposter umgeben von einem 140 m<sup>2</sup> großen sogenannten „Vertical Garden@“, ist seit November 2022 neuester Teil des Nachhaltigkeits-Portfolios von blowUP media. Der vertikale Stadtgarten in Berlin besteht aus 12.000 Pflanzen und kompensiert jährlich rund eine Tonne CO<sub>2</sub>. Vor Ort sorgt er für ein verbessertes Mikroklima, ist Lebensraum für Bienen und Insekten und trägt zur Begrünung des urbanen Raums bei.

Bereits seit 2021 bietet blowUP media den Kunden ausschließlich CO<sub>2</sub>-neutral produzierte Riesenposter an. Seit Mitte 2022 werden sowohl die Emissionen für Riesenposter- als auch für DOOH-Kampagnen kompensiert. Dafür wird der Product Carbon Footprint pro Kunden-Kampagne erhoben und die entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen durch ein Klimaschutzprojekt ausgeglichen, das dem Gold Standard entspricht.

**12.000**

Pflanzen sind Teil des vertikalen Stadtgartens von blowUP media in Berlin

Auch der Riesenposter-Anbieter Outsight Media, ebenfalls eine Ströer Konzerngesellschaft, bietet in Deutschland luftfilterndes Material an. Die „The Breath“-Technologie filtert schädliche Luftpartikel und trägt so zur Luftreinigung bei: Drei spezielle Schichten absorbieren verschmutzte Moleküle und schlechte Gerüche und reinigen so die Luft. Der Prozess ist dabei komplett passiv und nutzt die natürliche Bewegung der Luft ohne zusätzlichen Energiebedarf. Ein Riesenposter mit dieser Technologie kann in einem Jahr die Schadstoffe aus den Abgasen und dem Reifenabrieb von bis zu 400.000 Autos aus der Luft filtern. Das Material wird an der Rückseite des Riesenposters montiert und wirkt für rund sechs Monate. Dann wird das Gewebe ausgetauscht und fachgerecht entsorgt.



## 7.3 REICHWEITE FÜR NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Mit seinen Nachrichten- und Informationsportalen verfügt Ströer über die Möglichkeit, Reichweite für zielgruppenrelevante Nachhaltigkeitsthemen online und im öffentlichen Raum über die digitalen Medien zu erzielen. Die beiden Nachrichtenportale t-online.de und watson.de berichten regelmäßig zu aktuellen Themen im Bereich Nachhaltigkeit. Das Angebot umfasst aktuelle wissenschaftliche, wirtschaftliche, technologische und politische Ereignisse sowie Themen rund um nachhaltigere und gesündere Lebensweisen. Seit dem Jahr 2020 hat sich der Themenbereich Nachhaltigkeit zu einem festen Teil der redaktionellen Planung entwickelt. Das spiegelt zum einen das gestiegene Interesse der Leser, zum anderen die gesellschaftliche Bedeutung wider, die Nachhaltigkeit in den vergangenen Jahren gewonnen hat. Im Berichtsjahr wurde zudem der neue „Green Voice“-Channel weiter ausgebaut [Kapitel 7.1](#).



## 7.4 PRO-BONO-WERBELEISTUNGEN

Ströer nutzt gezielt die Kompetenz in der Außenwerbung, um für gesellschaftlich relevante Themen Öffentlichkeit zu schaffen. Ströer bietet Werbung zum Selbstkostenpreis oder stark preisreduzierte Werbung für Nicht-Regierungsorganisationen oder gesellschaftlich wünschenswerte Zwecke an („Pro-bono“). Grundlage sind langjährige erfolgreiche Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen. Schwerpunktthemen sind Kinder, Entwicklungshilfe und Kunst. Zu den langjährigen Partnern von Ströer zählen etwa die SOS-Kinderdörfer, das Kinderhilfswerk, die Kindernothilfe, Impacc (Entwicklungshilfe) oder die Young Euro Classic (Kunst), ein Festival für den internationalen Orchesternachwuchs. In diesem Zusammenhang übernimmt Ströer entweder die Gesamtkosten einer Kampagne einschließlich der Materialkosten oder verzichtet auf die eigene Honorierung für die erbrachte Dienstleistung. In den vergangenen Jahren hat Ströer auf diese Weise hunderte Projekte und Initiativen mit einem Mediavolumen von mehr als 20 Millionen Euro pro Jahr unterstützt.

**20 Mio. Euro**  
Mediavolumen pro Jahr für Pro-bono-Werbeleistungen

Die im Sommer 2021 vereinbarte Partnerschaft mit UNICEF, dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UN), ist Spiegelbild und Aushängeschild dieses Nachhaltigkeitsansatzes im sozial-gesellschaftlichen Bereich. Die Partnerschaft ist zunächst auf drei Jahre angelegt. UNICEF wird unterstützt mit dem Ziel, mehr Aufmerksamkeit für die Belange und Rechte von Kindern zu erreichen und das Bewusstsein für Kinderrechte in der Bevölkerung zu schärfen. Ströer stellt hierfür seine flächendeckende Präsenz in deutschen Städten und Gemeinden zur Verfügung. Zum Weltkindertag am 20. September 2022 haben die strategischen Kooperationspartner vor diesem Hintergrund unter dem Motto „Jedes Kind hat Rechte. Auch Du!“ eine bundesweite Out-of-home-Kampagne mit Plakaten und digitalen Formaten umgesetzt. Im Zentrum der Kampagne standen authentische Statements von Kindern zwischen sechs und 12 Jahren, in denen sie Wünsche äußern und ihre Rechte einfordern. Im Fokus der Kooperation wird auch künftig die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Kampagnen zugunsten der Kinderrechte in Deutschland stehen.



## Solidarität für Menschen aus der Ukraine und dem Iran

Das Berichtsjahr 2022 war maßgeblich durch den andauernden Krieg in der Ukraine geprägt. Die Not der Menschen vor Ort verschärfte sich dadurch dramatisch, denen zunehmend Nahrungsmittel, Kleidung, Medikamente und Unterkünfte fehlten. Ströer nutzte deswegen die Reichweite seiner digitalen Medienträger, um das Aktionsbündnis Katastrophenhilfe bundesweit bei einem Spendenaufruf zu unterstützen. Ab Ende März 2022 konnten Menschen in Fußgängerzonen, Malls und Bahnhöfen sowie auf Infoscreens in U- und S-Bahnhöfen die ukrainische Flagge bestehend aus QR-Codes sehen, welche direkt zur Spendenwebsite führten. Ströer unterstützte im Berichtsjahr zudem die Kampagne „need-help.nrw“ des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, mit dem geflüchtete Frauen direkt nach ihrer Ankunft in den Bahnhöfen über Hilfsangebote im Land Nordrhein-Westfalen informiert wurden. Der Konzern stellte dafür rund 500 digitale Informationsscreens zur Verfügung.

Neben dem Ukrainekrieg stand die iranische Protestbewegung 2022 im Fokus der Öffentlichkeit. Unter dem Motto „Frau. Leben. Freiheit“ riefen ab Mitte Oktober 2022 mehrere deutsche Frauenorganisationen mit einer bundesweiten Kampagne in Deutschland zur Solidarität mit den protestierenden Menschen im Iran auf. Unterstützt wurde die Aktion der Frauenorganisationen auch von Ströer durch die Ausstrahlung des Kampagnenspots bundesweit auf den digitalen Stadtinformationsanlagen.

## Deutscher Engagementpreis und Ströer stärken das freiwillige Engagement

Um das freiwillige Engagement in Deutschland zu stärken und sichtbarer zu machen, haben Ströer und der Deutsche Engagementpreis 2022 eine Medienpartnerschaft für drei Jahre vereinbart. Vor diesem Hintergrund rückte vom 8. September bis 19. Oktober 2022 das freiwillige Engagement in Deutschland in den Fokus der Aufmerksamkeit: Beim Publikumspreis des Deutschen Engagementpreises konnten die Nominierten ihr Engagement sichtbar machen. Als Medienpartner verstärkte Ströer auf 6.000 digitalen Stadtinformationsanlagen bundesweit die öffentliche Aufmerksamkeit und Anerkennung für die Engagierten. Bei der Abstimmung konnte ab 8. September 2022 jeder seine Stimme abgeben und Danke sagen unter [www.deutscher-engagementpreis.de/publikumspreis](http://www.deutscher-engagementpreis.de/publikumspreis). Die sechs Preisträger wurden am 1. Dezember 2022 bei der festlichen Preisverleihung in Berlin bekannt gegeben und gewürdigt.



## 7.5 PRODUKTVERANTWORTUNG

### Qualitätsmanagement



Ströer ist ein Dienstleistungsunternehmen mit Schwerpunkt in der Außenwerbung. Die Systematik der Qualitätsmessung aus Industrieunternehmen ist daher nur bedingt auf die Prozesse bei Ströer übertragbar. Deshalb hat sich Ströer gegen die Einführung von traditionellen zertifizierten Qualitätsmanagement-Systemen entschieden. Dafür hat Ströer Systeme implementiert, die auf die speziellen Anforderungen des Geschäfts zugeschnitten sind und die eigenen hohen Qualitätsanforderungen angemessen berücksichtigen.

Basis jeder Zusammenarbeit mit Kunden sind die [Allgemeinen Geschäftsbedingungen \(AGB\)](#) der Außenwerbung und der Digitalvermarktung sowie die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) von Ströer. Die AGB werden allen Kunden bereitgestellt und orientieren sich an den jeweils geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen. Ist die Leistungserbringung seitens Ströer nicht adäquat, stehen den Kunden die in den AGB definierten Wege und Kommunikationskanäle zur Verfügung, um die eigenen Rechte geltend zu machen.

Zur Vermeidung etwaiger Mängel und um die Konformität mit den AGB von Ströer sowie geltendem Recht sicherzustellen, wurden in den Bereichen Außenwerbung und Digitalvermarktung auf die Geschäftsfelder zugeschnittene Qualitätsmanagement-Systeme implementiert. Werbeinhalte werden vor diesem Hintergrund vor der Ausspielung durch Ströer geprüft (siehe Abschnitt „Verantwortungsvolle Werbung“); zudem erfolgt eine kontinuierliche Qualitätssicherung und Absprache mit den Auftraggebern über den gesamten Leistungszeitraum der Ausspielung. Zu diesem Zweck sind konkrete Handlungsvorgaben für Mitarbeiter und damit verbundene Verantwortlichkeiten im Rahmen von Richtlinien definiert. In der Digitalvermarktung haben dabei Fragen der technischen Funktionalität, Kompatibilität oder Nutzerfreundlichkeit im Vergleich zur Außenwerbung naturgemäß ein besonderes Gewicht.

In der Außenwerbung stellt Ströer durch sein Lieferanten-, Bau-, und Medienträger-Management sicher, dass die Medienträger und Stadtmöbel adäquat und gemäß deutschem Recht produziert, aufgebaut und bewirtschaftet werden. Die damit verbundenen Aufgaben sowie das übergreifende Qualitätsmanagement sind bei Ströer zentral gebündelt. Das entsprechende Wissen und die relevanten Regelungen sind im Qualitätsmanagement-Handbuch (QMH) dokumentiert, das die Grundlage für die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern darstellt.

Prototypen für Medienträger oder neue Teilfunktionen werden in einem Ströer-eigenen Forschungsbereich intensiv getestet, bevor sie in der Öffentlichkeit aufgestellt beziehungsweise genutzt werden. Die Abnahme von neuen Medienträgern erfolgt direkt vor Ort beim Hersteller oder nach der erfolgten Lieferung ins Empfangslager durch entsprechend qualifizierte und geschulte Ströer Mitarbeiter. Nach Inbetriebnahme erfolgen regelmäßige Vor-Ort-Inspektionen im Rahmen der Bewirtschaftung, ergänzt durch technische Prüfungen in wechselnden Intervallen. Mit diesen Maßnahmen, wie zum Beispiel der regelmäßigen DGUV-V3-Prüfung und der Standsicherheitsprüfung der Medienträger folgt Ströer nicht nur seinem Qualitätsanspruch gegenüber Kunden, sondern gewährleistet auch ein hohes Maß an (Produkt-) Sicherheit und Haltbarkeit der Medienträger im öffentlichen Raum.

Für die journalistischen Angebote von Ströer ist ebenfalls ein systematisches Qualitätsmanagement eingerichtet. Bei t-online.de, der zentralen Nachrichtenplattform von Ströer, sind alle wesentlichen Vorgaben in den redaktionellen Richtlinien und begleitenden Leitfäden formuliert. Dazu zählen etwa das redaktionelle Selbstverständnis, die Definition von Arbeitsabläufen, Austauschformate mit Kunden wie etwa der Leserbeirat oder User Labs sowie formalisierte Mechanismen zur Qualitätssicherung. Vergleichbare Richtlinien sind auch für watson.de verfügbar.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 die IT-Infrastruktur bei t-online.de cloudbasiert aufgestellt. Dadurch kann flexibler und stabiler auf hohe Nutzerlast reagiert und zugleich die ökonomische und ökologische Effizienz der IT-Infrastruktur gesteigert werden. Für die Nutzer von t-online.de soll durch die Umstellung die Qualität durch schnelle Ladezeiten spürbar steigen und auch die Barrierefreiheit durch die Verwendung von besonders lesefreundlichen Schriftarten und -größen weiter verbessert werden. Zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz wird auf die [Kapitel 8.3 und 8.4](#) dieses Nachhaltigkeitsberichts verwiesen.



## Verantwortungsvolle Werbung



Maßgeblich für Ströer und werbungstreibende Unternehmen als Auftraggeber ist die in Deutschland werberelevante Gesetzgebung. Dazu zählt insbesondere das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), hinzu kommen Normen in weiteren Gesetzen, wie beispielsweise dem Jugendschutzgesetz (JuSchG), dem Arzneimittelgesetz (AMG) oder dem Heilmittelwerbegesetz (HWG). Ergänzend dazu bestehen Preisangabenverordnungen, bestimmte produktbezogene Werbeverbote oder -einschränkungen. Darüber hinaus gelten landesrechtliche Gesetze wie das Presserecht oder auch Normen, die bei der Darstellung der Werbung zu berücksichtigen sind.

Dieses Gesamtregelwerk („Werberecht“) setzt eindeutige Leitplanken für verantwortungsvolle Werbung und die damit verbundenen Pflichten von Unternehmen. Diese spiegeln sich in den AGB von Ströer, den konzernweiten [Grundsätzen Werbeethik](#) sowie der damit verbundenen Prozesslandschaft wider. Dazu zählt etwa die Pflicht, dass der Inhalt einer werblichen Maßnahme rechtskonform und nicht sittenwidrig ist. Für Form und Inhalt der Werbemotive sowie deren rechtliche Unbedenklichkeit sind dabei entsprechend den AGB von Ströer die Auftraggeber verantwortlich, sodass Ströer keiner formalen Prüfpflicht unterliegt.

Im Rahmen des Motivprüfungsprozesses in der Außenwerbung wird von Ströer jedoch aus Gründen angemessener Sorgfalt geprüft, ob deutliche begründete rechtliche oder sittliche Verstöße vorliegen. Diese liegen etwa vor, wenn Inhalte klar herabwürdigend oder diskriminierend sind, wenn politisch, weltanschaulich oder religiös extreme Motive verwendet werden, wenn Kinder oder Jugendliche unsittlich oder manipulativ angesprochen werden oder wenn straßenverkehrsrechtliche Bedenken bestehen. In der Digitalvermarktung besteht ein vergleichbarer Prozess, der in entsprechenden Werbemittel-Richtlinien dokumentiert ist und ebenfalls bei jeder Kampagne durchlaufen wird.

In der Außenwerbung erfolgt im ersten Schritt eine automatisierte, initiale Motivprüfung auf Grundlage der AGB der Außenwerbung mit Hilfe künstlicher Intelligenz. Dafür hat Ströer eigens eine lernende Software entwickelt, die unsittliche Bildmotive und Textinhalte selbstständig erkennt und kennzeichnet. Die Software prüft jede eingehende

Motivlieferung durch die Auftraggeber und bietet eine hohe Genauigkeit in der Ersterkennung möglicher Verstöße gegen die AGB. Auf dieser Basis erfolgt parallel eine Prüfung durch die Mitarbeiter des Kampagnenmanagements. Ergibt diese Prüfung einen kritischen Inhalt, wird der Dialog mit den Auftraggebern gesucht, an dessen Ende eine Überarbeitung, eine Ablehnung des Motivs oder ein Kampagnenstopp steht. Bei zweifelhaften Sachverhalten werden Entscheidungen zur nächsthöheren Führungsebene bis hin zur Geschäftsführung eskaliert. Zudem erfolgt bei Bedarf eine Rücksprache mit der Rechtsabteilung von Ströer. Jedes Jahr durchlaufen etwa 90.000 Inhalte diesen Motivprüfungsprozess.

### Rund 90.000

Inhalte werden jedes Jahr auf sittliche und rechtliche Verstöße geprüft

Richtlinien und Dokumentation zur Motivfreigabe in der Außenwerbung sind zentral abgelegt und für alle involvierten Mitarbeiter jederzeit einsehbar. Über eine externe Schulung „Jugendmedienschutz“ können sich Mitarbeiter zudem als Jugendschutzbeauftragte im Bereich des Kampagnenmanagements zertifizieren lassen. Zusätzlich wird der Motivprüfungsprozess im Rahmen des Online-Schulungsprogramms für alle Mitarbeiter sowie im Onboarding neuer Mitarbeiter des Kampagnenmanagements thematisiert, um für das Thema zu sensibilisieren und zu befähigen.

In der Außenwerbung bestehen, je nach Medienträgerstandort und Interesse des Standortinhabers, zudem Sperren für Produktsegmente, -gruppen sowie einzelne Produkte. Das gilt etwa im Umkreis von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen von Minderjährigen. Diese Sperren sind je Medienträger technisch dokumentiert, sodass bestimmte Kampagnen dort nicht ausgespielt werden können. Für derzeit noch zulässige Tabakwerbungen (E-Zigaretten) bestehen darüber hinaus im Buchungssystem programmierte, definierte Bannmeilen, innerhalb derer keine entsprechende Werbung geschaltet werden kann. Die gesetzlichen Fristen für das Ende der Zulässigkeit dieser Werbungen werden dabei selbstverständlich beachtet. In der Digitalvermarktung hat sich Ströer eine Selbstverpflichtung auferlegt, die eine unsittliche Ansprache bestimmter Zielgruppen ausschließt. Dazu zählt etwa das Targeting bestimmter Eth-



nien, bestimmter sexueller Präferenzen, von Personen mit kritischem Gesundheitszustand oder auch die Zielgruppenansprache für politische Zwecke.

Als Mitglied des Fachverbands Aussenwerbung e.V. und des Bundesverbands Digitale Wirtschaft e.V. unterliegt Ströer zudem der freiwilligen Selbstkontrolle durch den Deutschen Werberat, einer Initiative der deutschen Werbewirtschaft. Ziel des Deutschen Werberats ist es, rechtlich einwandfreie, aber von der Branche selbst als unangemessen eingestufte Werbung zu verhindern oder nach dem Erscheinen zu korrigieren. Dazu formuliert der Deutsche Werberat konkrete Verhaltensregeln („Werbekodex“), auf deren Basis öffentliche Beschwerden an das Gremium gerichtet werden können. Der Werbekodex kann jederzeit über die Website des Deutschen Werberats eingesehen werden. Im Berichtsjahr wurde dort keine begründete Beschwerde über Ströer gemeldet (Stand: 28.02.2023).

Generell genießt Werbung den grundrechtlichen Schutz der Freiheit der Meinungsäußerung. Ströer will deswegen nicht als Zensor von Werbung auftreten, solange keine deutlich begründeten rechtlichen oder sittlichen Verstöße vorliegen. Ströer nimmt in diesem Rahmen die Verpflichtung wahr, sich politisch, weltanschaulich und religiös neutral zu verhalten. Das gilt auch dann, wenn der Inhalt im Gegensatz zu den eigenen politischen Ansichten des Konzerns steht. Im Zuge der öffentlichen Diskussion zu einer Plakat-Kampagne in der Bundestagswahl 2021 („Grüner Mist“) ist Ströer trotz seiner Rolle als neutraler Dienstleister in die Kritik geraten. Deswegen hatte der Konzern im August 2021 zu einem „Runden Tisch“ mit allen Parteien eingeladen, um einen Konsens bezüglich besserer Regelungen für parteipolitische Kommunikation in der Außenwerbung zu finden. Im Rahmen von Vorgesprächen mit den Parteien wurde im Januar 2022 Einigkeit erzielt, grundsätzlich parteieigene Wahlplakate und Wahlkampagnen weiter zum Aushang kommen zu lassen.

## Journalistische Ethik



Ströer und seine Online-Medien unterliegen dem deutschen Medienstaatsvertrag, der die Einhaltung anerkannter journalistischer Grundsätze vorschreibt. Inhalte müssen mit der nach den Umständen gebotenen Sorgfalt auf Inhalt, Herkunft und Wahrheit geprüft werden. Die Regulierung erfolgt durch die zuständigen Landesmedienanstalten. An diese können unter anderem auch Beschwerden gerichtet werden.

Zusätzlich gelten für alle Mitarbeiter die konzernweiten [Publizistischen Grundsätze](#) von Ströer. Diese orientieren sich an den anerkannten Prinzipien des deutschen Pressekodex, die von der Achtung der Menschenwürde bis zur Verhinderung von Diskriminierung, vom Opferschutz bis zur Trennung von Werbung und Redaktion reichen. Die publizistischen Grundsätze spiegeln sich wiederum in den redaktionellen Richtlinien wider, die sich die Medienmarken t-online.de und watson.de des Konzerns auferlegt haben. Für t-online.de werden die Vorgaben etwa im Leitfaden Recht weiter spezifiziert, der zusammen mit den redaktionellen Richtlinien allen Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung steht. Beide Nachrichtenportale verfügen über Jugendschutzbeauftragte, die als Ansprechpartner bei Fragen, Beschwerden oder Hin-

weisen dienen. Sie können anonym kontaktiert werden und sind gemäß den rechtlichen Vorgaben nicht weisungsgebunden.

Über den Presserat wurde im Berichtsjahr keine unbegründete oder begründete Beschwerde an Ströer gerichtet. Von Landesmedienanstalten wurden keine Verfahren gegen Ströer im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Jugendschutz oder andere gesetzliche Vorschriften eingeleitet.





## 7.6 NACHHALTIGE LIEFERKETTE UND MENSCHENRECHTE

Der Ströer Konzern ist auf eine vertrauensvolle und stabile Zusammenarbeit mit Zulieferern, Dienstleistern und Lieferanten angewiesen, um jederzeit eine hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen sicherstellen zu können. Die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten und die Einhaltung klarer qualitativer und ethischer Standards sind dabei Grundbedingung und Teil der wertorientierten Unternehmensführung von Ströer. Dafür stehen die Bekenntnisse zu internationalen Rahmenwerken [Kapitel 4.1](#), die [Ströer-Social-Charta](#) [Kapitel 6.5](#), die [Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten, der Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#) sowie die Systeme im Bereich Governance [Kapitel 8](#). Menschenrechtsverstöße werden von Ströer nicht geduldet und werden konsequent sanktioniert.

Ströer beschafft den überwiegenden Teil der benötigten Güter und Dienstleistungen in Deutschland und weiteren Ländern der Europäischen Union (EU). In dieser Region gelten ausreichende gesetzliche Vorgaben hinsichtlich der Menschenrechte und Sozialstandards. Insgesamt bezog der Zentrale Einkauf (ohne Technischen Einkauf) im Berichtsjahr rund 80 Prozent seines Einkaufsvolumens allein aus Deutschland.

**Rund 80 %**  
des Einkaufsvolumens des Zentralen  
Einkaufs kommt aus Deutschland

Von Lieferanten, die über den Einkauf beauftragt werden, verlangt Ströer die Einhaltung der [Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#) sowie des damit verbundenen Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner. Dieser verpflichtet die Lieferanten zur Achtung der Grund- und Menschenrechte in ihrem Tätigkeitsbereich und dazu, die Verletzung von Rechten, Diskriminierung oder Benachteiligung zu verhindern. Zudem trifft der Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner klare Vorgaben zum fairen Umgang mit Mitarbeitern und dem Management von Umweltthemen. Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen und der damit verbundene Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner werden bei jeder Bestellung, die über den Einkauf beauftragt wird, beigefügt.

Bei ausländischen Lieferanten im Technischen Ein-

kauf (insbesondere Einkauf von Medienträgern) verlangt Ströer die Einhaltung des internationalen [Lieferantenkodex der „Responsible Business Alliance“](#). Dieser macht ebenfalls Festlegungen zur Wahrung der Menschenrechte oder im Bereich Umweltmanagement und muss jährlich im Technischen Einkauf von allen Lieferanten im Ausland unterschrieben werden. Der Lieferantencodex von Ströer und der Code of Conduct der Responsible Business Alliance sind Bestandteil des Einkaufshandbuchs von Ströer, welches jeder Einkäufer zu Beginn seiner Tätigkeit in der Holding erhält.

Der Einkauf der analogen und digitalen Medienträger wird durch den Technischen Einkauf in enger Zusammenarbeit mit der Produktentwicklung des Forschungs- und Entwicklungsbereiches gesteuert. Lieferanten sind im Wesentlichen eine kleine Zahl von spezialisierten Partnerunternehmen aus China, mit denen bereits langjährige Beziehungen bestehen. Ströer verfügt aus diesem Grund über ein eigenes Büro (Repräsentanz) in Shanghai. Entsprechend ist der Austausch direkt und intensiv, um die Qualität der Produkte, die effiziente Produktionssteuerung beim Hersteller und gleichzeitig eine fristgerechte Lieferung zu sichern. Zur umfassenden Lieferantenbeziehung zählen auch regelmäßige Vor-Ort-Besuche in China. Aufgrund der offiziell stark eingeschränkten Reisemöglichkeiten in 2022 konnten diese Besuche im Berichtsjahr nicht durchgeführt werden.

Am 1. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) der Bundesregierung in Kraft getreten. Das LkSG setzt in Deutschland die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte um. Vor diesem Hintergrund hat Ströer im Berichtsjahr ein Projekt abgeschlossen, um die Vorgaben des LkSG für die Gesellschaften von Ströer bis zum Jahresende 2022 umzusetzen. Das Projekt wurde durch die Zentralbereiche (1) Governance, Risk & Compliance (GRC), (2) Recht und (3) Einkauf und Immobilien konzernweit gesteuert. Teil des Projektes war unter anderem die Implementierung eines regelmäßigen Prozesses zur Überwachung und Vorbeugung von/gegenüber menschenrechtlichen Risiken in den Gesellschaften. Dazu wurde gemeinsam mit Entscheidern aus allen Geschäftsbereichen eine systematische Risikoanalyse durch-



geführt, um wesentliche Risikothemen mit Menschenrechtsbezug zu identifizieren. Der Konzern wurde dabei durch einen externen Dienstleister unterstützt. Auf Basis der Analyseergebnisse wurden dann Aktionsprogramme für die jeweiligen Geschäftsbereiche beschlossen, die 2022/23 umzusetzen sind. Im Zuge dessen wurde im Berichtsjahr die Grundsatzklärung zur Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechtsstandards durch den Vorstand verabschiedet. Zudem wurden die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und der Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner aktualisiert und an alle relevanten Lieferanten zur Kenntnis versendet. Sensible Lieferanten (z. B. Non-EU Lieferanten und Lieferanten aus Risikowarengruppen gemäß Analyse wie beispielsweise Reinigung) wurden dabei aufgefordert, die Regelwerke schriftlich anzuerkennen und teilweise Vertragserweiterungen zur Erfüllung des LkSG gegenzuzeichnen. Dieses Vorgehen wird künftig als Standardprozess etabliert und die Risikoanalyse softwaregestützt durchgeführt (EcoVadis IQ, siehe auch nachfolgenden Abschnitt).

Ferner wurde im Berichtsjahr eine Beschwerdestelle beziehungsweise ein Beschwerdeverfahren – für Mitarbeiter und externe Stakeholder – zur Identifikation und Anzeige menschenrechtlicher Risiken und Verletzungen etabliert. Hierbei steht die zentrale Compliance-Hotline von Ströer schriftlich als auch telefonisch und in vielen Sprachen zur Verfügung. Sämtliche Kommunikation über die Hotline erfolgt verschlüsselt und wird zum Schutz des Meldenden als streng vertraulich eingestuft. Um die Mitarbeiter zusätzlich für die Bedeutung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu sensibilisieren, wurde zudem 2022 eine Online-Schulung zum LkSG eingeführt. Diese richtet sich an alle relevanten Mitarbeiter und ist über die Trainingsplattform „JUMP ‘n’ train“ von Ströer abrufbar. Im Berichtsjahr nahmen insgesamt rund 600 Mitarbeiter von Ströer an der Schulung teil.

Um das Management von Risikolieferanten im Bereich Nachhaltigkeit im Zuge der gesetzlichen Veränderungen durch das LkSG weiterzuentwickeln, hat Ströer im Berichtsjahr begonnen, die digitale Lieferanten-Plattform EcoVadis IQ einzuführen. Über sie können relevante Risikobewertungen zu Lieferanten des Konzerns auf Basis von Ländern, Industrien, unternehmens- und einkaufsbezogenen Daten abgerufen werden. Die Analyse beruht auf anerkannten Rahmenwerken wie der GRI und berücksichtigt neben Umwelt- und Arbeitnehmerthemen auch alle für das LkSG re-

levanten menschenrechtlichen Kriterien für die Risikoanalyse, wie etwa Kinder- und Zwangsarbeit oder Menschenhandel.


Alle relevanten Tochtergesellschaften von Ströer werden dazu verpflichtet, die Bewertung ihrer Lieferanten über EcoVadis IQ vorzunehmen. Auch Neulieferanten werden künftig von allen Ströer Tochtergesellschaften über die EcoVadis IQ Datenbank überprüft. Dort werden mit Stand Ende Dezember 2022 insgesamt 419 Tier-1-Lieferanten aus 89 Industrien aus 14 Ländern durch den Einkauf eingespielt und näher betrachtet. Zunächst werden grundsätzlich alle Lieferanten mit einem Beschaffungsvolumen größer 100.000 Euro/Jahr betrachtet.

Damit schafft der Konzern ein zentrales Instrument für eine einheitliche und vergleichbare Lieferanten-Bewertung im Bereich Nachhaltigkeit. Es bildet die Basis, um weitergehende Lieferantenbefragungen anzustoßen und gemeinsam mit den Lieferanten kontinuierlich an der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu arbeiten.

Im Geschäftsjahr 2023 wird zur neuen Lieferanten-Plattform zudem eine erste konzernweite Schulung für relevante Einkäufer von Ströer durchgeführt.



## 7.7 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Das gesellschaftliche Engagement von Ströer fokussiert sich vor allem auf die Bereitstellung von Pro-bono-Werbeleistungen  Kapitel 7.4. Die Tochtergesellschaften von Ströer engagieren sich darüber hinaus an ihren Standorten, zum Beispiel durch kleinere Spenden für lokale Initiativen oder durch Corporate Volunteering.

Im Berichtsjahr konnte Ströer das sechste Jahr in Folge die interne Adventskalender-Aktion erfolgreich durchführen. Mitarbeiter konnten Lose erwerben und sich damit die Chance auf Sachgewinne sichern. Der Erlös aus dem Losverkauf sowie eine Aufstockung durch den Vorstand wurden wiederum komplett an wohltätige Organisationen gespendet. So konnte im Berichtsjahr eine Spendensumme von 60.000 Euro erreicht werden.

Seit dem Jahr 2020 unterhält Ströer zudem eine Partnerschaft mit „Arbeit für Menschen mit Behinderung“ (AfB), Europas größtem gemeinnützigem IT-Unternehmen. Im Zeitraum von Januar bis Dezember 2022 hat Ströer der AfB insgesamt 783 gebrauchte IT- und Mobilgeräte zur Verfügung gestellt, wovon sie 92 Prozent nach professioneller Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung und weiteren Schritten wieder vermarkten konnte. Nicht mehr vermarktbar Geräte wurden durch AfB zerlegt und fachgerecht recycelt. Alle Prozessschritte bei AfB sind dabei barrierefrei. Durch seinen Beitrag konnte Ströer bei AfB einen Vollzeit-Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung schaffen, Rohstoffe und Energie einsparen, weniger Wasser nutzen und THG-Emissionen um knapp 91 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent verringern.

### Nachhaltigkeit im Vertrieb stärken

Seit dem Jahr 2016 stellt Ströer den Vertriebsmitarbeitern individualisierte Geschenkartikel zur Pflege der Kundenbeziehung zur Verfügung. Dabei wird auch auf die Nachhaltigkeit dieser Artikel geachtet. Beispielsweise werden aus der Verkleidung ausgemusterter Litfaßsäulen von Künstlern einzigartige Skulpturen geformt, die ihren ideellen Wert durch die stark limitierte Auflage erhalten.

Auch Anreizgeschenke für Vertriebsmitarbeiter selbst werden unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zusammengestellt. So werden zum Beispiel die mit Reisegeschenken durch die An- und Abreise ausgelösten CO<sub>2</sub>-Emissionen in entsprechenden Klimaschutzprojekten kompensiert. Kleinere Geschenke wie zum Beispiel „Wassersprudler“ sollen den Einkauf von Wasserflaschen aus Plastik überflüssig machen.

Bei allgemeinen Werbeartikeln achtet Ströer ebenfalls auf Nachhaltigkeit. Beispielsweise werden Rucksäcke mit dem Ströer Logo aus recycelten PET-Flaschen hergestellt. Bei allen Produkten und Dienstleistungen, die dem Vertrieb oder den Fachbereichen zur Verfügung gestellt werden, werden die Aspekte sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit beachtet.







## 8 | Governance

# VERTRAUENS- WÜRDIG AM MARKT AGIEREN

Ströer arbeitet kontinuierlich daran, die internen Governance-Strukturen und -Prozesse zu verbessern, um aktuellen technologischen, regulativen oder gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Die dafür relevanten Funktionen sind im Bereich Governance, Risk & Compliance (GRC) in einem gemeinsamen System gebündelt. Zusätzlich arbeitet Ströer kontinuierlich daran, ein hohes Niveau im Bereich Corporate Governance sicherzustellen. Auf diese Weise bietet Ströer einen robusten Governance-Rahmen, der das Vertrauen der Stakeholder rechtfertigt und den Mitarbeitern klare Orientierung in der täglichen Arbeit gibt.



## 8.1 CORPORATE GOVERNANCE

Corporate Governance bedeutet die verantwortungsvolle und transparente Führung und Überwachung eines Unternehmens im Unternehmensinteresse – unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung. Ströer bekennt sich klar zu einer verantwortungsvollen Corporate Governance und hat dafür einen angemessenen rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen geschaffen. Ausführliche Informationen dazu stellt Ströer über die [IR-Website](#) im Bereich „Finanzberichte“ und „Corporate Governance“ zur Verfügung, insbesondere in der [Erklärung zur Unternehmensführung 2022](#) von Ströer.

tungsvollen Corporate Governance und hat dafür einen angemessenen rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen geschaffen. Ausführliche Informationen dazu stellt Ströer über die [IR-Website](#) im Bereich „Finanzberichte“ und „Corporate Governance“ zur Verfügung, insbesondere in der [Erklärung zur Unternehmensführung 2022](#) von Ströer.

### Managementstruktur und Vergütung

Ströer betreibt die Geschäftstätigkeit in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien: Ströer SE & Co. KGaA. Kommanditisten der börsennotierten Ströer SE & Co. KGaA sind die Kommanditaktionäre, der Komplementär (persönlich haftender Gesellschafter) ist die Ströer Management SE als nicht börsennotiertes Unternehmen.

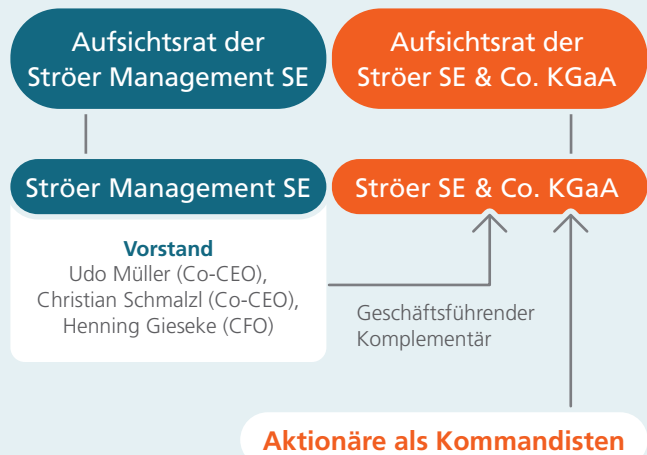
Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat am 28. April 2022 eine neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgelegt, die durch Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in Kraft getreten ist und die den bis dahin geltenden Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 abgelöst hat. Im Berichtsjahr 2022 hat die Ströer SE & Co. KGaA den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 sowie der nunmehr geltenden Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) mit der nachfolgend genannten Ausnahme entsprochen, sofern diese auf die Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien direkt oder entsprechend anwendbar sind:

Ein Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Der Aufsichtsratsvorsitzende der Ströer SE & Co. KGaA, Christoph Vilanek, ist gleichzeitig CEO der freenet AG, Aufsichtsratsvorsitzender der Ströer Management SE und Mitglied im Aufsichtsrat einer anderen börsennotierten Gesellschaft. Herr Vilanek ist aufgrund seiner langjährigen Kennt-

nis der Gesellschaft, seines hervorragenden Branchenwissens und seiner Qualifikation sowie seinen Erfahrungen in anderen Aufsichtsratsgremien absolut geeignet, sowohl dem Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA anzugehören als auch den Vorsitz dort zu bekleiden. Ströer hat sich vergewissert, dass Herr Vilanek zeitlich in der Lage ist, das Mandat qualifiziert auszufüllen, und möchte auf Herrn Vilanek als Aufsichtsratsvorsitzenden daher nicht verzichten.

Künftig wird Ströer den Empfehlungen des DCGK 2022 unter Berücksichtigung der eingangs dargelegten Besonderheiten der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien mit der vorstehend bereits genannten Abweichung entsprechen.

#### Struktur Ströer Konzern – 31. Dezember 2022



## Arbeitsweise und Zusammensetzung von persönlich haftendem Gesellschafter und Aufsichtsrat



Aufgrund der rechtsformspezifischen Besonderheiten der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) verfügt die Ströer SE & Co. KGaA über drei Entscheidungsgremien: den persönlich haftenden Gesellschafter, die Hauptversammlung und den Aufsichtsrat nebst Ausschüssen. Der persönlich haftende Gesellschafter hat seinerseits drei Entscheidungsgremien: den Vorstand, seinen Aufsichtsrat und seine Hauptversammlung. Diese Entscheidungsgremien haben folgende Aufgaben und Verfahren:

- Der persönlich haftende Gesellschafter, vertreten durch seinen Vorstand, entwickelt die Unternehmensstrategie der Ströer Gruppe und ist für deren Umsetzung verantwortlich. Als Leitungsorgan der Ströer SE & Co. KGaA führt der persönlich haftende Gesellschafter eigenverantwortlich die Geschäfte der Ströer Gruppe und nimmt keine Weisungen Dritter entgegen. Er ist im Rahmen des deutschen Aktienrechts an die Grundsätze der Geschäftspolitik und an das Unternehmensinteresse gebunden.
- Die Aktionäre der Ströer SE & Co. KGaA nehmen ihre Rechte satzungsgemäß in der Hauptversammlung wahr. Die Hauptversammlung stellt den Jahresabschluss fest und entscheidet unter anderem über die Gewinnverwendung, die Entlastung des persönlich haftenden Gesellschafters und des Aufsichtsrats, die Wahl des Abschlussprüfers und die rechtlichen Grundlagen der Gesellschaft, insbesondere über Satzungsänderungen. Seit dem Geschäftsjahr 2021 beschließt die Hauptversammlung auch beratend über die Billigung des Vergütungssystems. Bei wesentlichen Strukturveränderungen oder Übernahmeangeboten wird der persönlich haftende Gesellschafter, wenn er dies im Einzelfall für angemessen hält, eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionäre über die betreffenden Angelegenheiten beraten und gegebenenfalls gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen. Die ordentliche Hauptversammlung findet jährlich statt.
- Der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA besteht aus 16 Mitgliedern und ist gemäß

dem Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Vertreter der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung der Ströer SE & Co. KGaA gewählt; die Wahlen werden als Einzelwahlen durchgeführt. Die Arbeitnehmervertreter werden nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes gewählt. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den persönlich haftenden Gesellschafter. Der Aufsichtsrat prüft den Jahres- und Konzernabschluss, den zusammengefassten Lagebericht und den Vorschlag für die Gewinnverwendung. Er billigt den Jahres- und Konzernabschluss und verabschiedet den Gewinnverwendungsvorschlag an die Hauptversammlung. Er ist gemeinsam mit dem persönlich haftenden Gesellschafter für die Erstellung des Vergütungsberichts verantwortlich. Mit Unterstützung seines Prüfungsausschusses befasst sich der Aufsichtsrat auch mit Fragen der Compliance. Im Hinblick auf die rechtsformspezifischen Besonderheiten der Ströer SE & Co. KGaA als Kommanditgesellschaft auf Aktien hat ihr Aufsichtsrat eine eingeschränkte Funktion. Er ist nicht zuständig für die Wahl, Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands sowie für die Ausgestaltung ihrer Verträge. Der Aufsichtsrat tagt in der Regel viermal im Jahr. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung mit Zustimmung des persönlich haftenden Gesellschafters bewilligt.

### Ausschüsse des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA

Der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA hat im Berichtsjahr zwei Ausschüsse gebildet. Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Tätigkeit der Ausschüsse.

- Der Prüfungsausschuss überwacht insbesondere die Rechnungslegung und den Rechnungslegungsprozess. Er ist verantwortlich für die Vorprüfung des Jahres- und Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der Ströer SE & Co. KGaA und des Ströer Konzerns einschließlich nichtfinanzieller Themen. Außerdem erörtert er mit

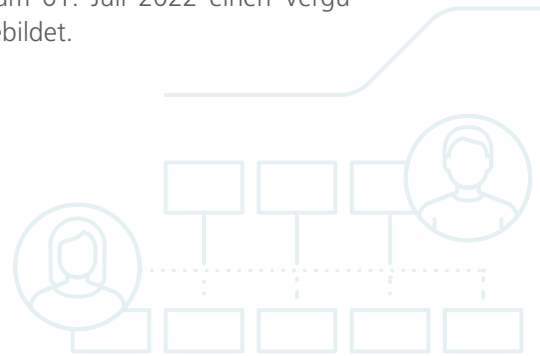




dem Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters Quartalsmitteilungen und Halbjahresfinanzberichte und befasst sich mit dem Risikomanagement, dem Revisionssystem und Fragen der Compliance. Der in diesen Fragen Zuständige und der Chief Compliance Officer berichten an den Prüfungsausschuss. Außerdem hat der Prüfungsausschuss Beratungs- und Kontrollfunktionen bei Fragen der Nachhaltigkeit und hierzu das Amt eines ESG-Beauftragten des Aufsichtsrats eingerichtet. Der Prüfungsausschuss bereitet den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor, überprüft die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, erteilt nach Beschlussfassung der Hauptversammlung den Prüfungsauftrag und überwacht die Abschlussprüfung sowie die Auswahl, Qualität, Rotation und Effizienz des Abschlussprüfers. Schließlich beurteilt er regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung.

- Dem Nominierungsausschuss obliegt die Aufgabe, dem Aufsichtsrat für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner durch die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Bei seinen Vorschlägen hat der Nominierungsausschuss das Kompetenzprofil für Anteilseignervertreter zu berücksichtigen und eine angemessene Beteiligung von Männern und Frauen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der Ströer Management SE am 01. Juli 2022 einen Vergütungsausschuss gebildet.



## Besetzung des Aufsichtsrats







Im Jahr 2022 setzte sich der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA aus den nachfolgend aufgeführten Mitgliedern der Anteilseignervertreter zusammen; aufgeführt sind auch die Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien.

### Die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA im Jahr 2022

Aufsichtsratsmitglied	aktiver Beruf	Mitglied seit	bestellt bis	Mitgliedschaften*
<b>Christoph Vilanek, Hamburg, Vorsitzender</b> 	Vorstandsvorsitzender der freenet AG	10.04.2013	2025	ARV Ströer Management SE AR Ceconomy AG AR Exaring AG AR VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
<b>Ulrich Voigt, Köln, stellvertretender Vorsitzender</b>  	Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Köln-Bonn	24.09.2013	2025	StARV Ströer Management SE AR Landesbank Berlin Holding AG AR Berlin Hypo AG (bis zum 30.06.2022) AR Landesbank Berlin AG AR Berliner Sparkasse



<b>Dr. Karl-Georg Altenburg, London</b>	Investor	19.08.2020	2023	AR Ströer Management SE GM SPORTFI-VE Global Holding GmbH GM Plastic Energy Global SL GM Liposhere Ltd. GM MedShr Ltd.
<b>Angela Barzen, Oberschleißheim</b> (bis 22.06.2022)	selbstständige Business-Coach, Trainerin für Führungskräfte und Unternehmen	19.06.2019	2022	–
<b>Martin Diederichs, Köln</b>   	Rechtsanwalt	15.06.2018	2025	AR Ströer Management SE AR Pirson Montage AG GM DSD Steel Group GmbH
<b>Elisabeth Lepique, Köln</b> (ab 22.06.2022)	Rechtsanwältin/ Steuerberaterin	22.06.2022	2025	–
<b>Barbara Liese-Bloch, Köln</b>	Geschäftsführerin Monofil-Technik Gesellschaft für Synthesemonofile mbH	04.11.2020	2023	–
<b>Dr. Kai Saueremann, Köln</b>	Wirtschaftsprüfer/ Steuerberater als Gesellschafter-Geschäftsführer der SEJ GmbH Steuerberatungsgesellschaft	03.09.2021	2024	AR Ströer Management SE
<b>Petra Sontheimer, Köln</b> 	Management Coach	15.06.2018	2025	–

\* Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten  
(ARV = Aufsichtsratsvorsitzender, StARV = stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, AR = Aufsichtsratsmitglied)  
Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen (GM = Gremiumsmitglied)

 Mitglied des Prüfungsausschusses (Vorsitzender Voigt, stellvertretender Vorsitzender Vilanek)

 Mitglied des Nominierungsausschusses (Vorsitzender Diederichs, stellvertretende Vorsitzende Sontheimer)

 ESG-Beauftragter des Aufsichtsrats



## Kompetenzmatrix der Aufsichtsratsmitglieder

Das Aufsichtsratsgremium soll insgesamt über die unternehmensspezifischen und fachlichen Voraussetzungen verfügen, die mit Blick auf die Geschäftstätigkeiten des Ströer Konzerns wesentlich sind. Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter sind Kriterien des Kompetenzprofils erfüllt, sofern sie in der nachfolgenden Tabelle entsprechend markiert sind.

<b>Merkmal</b>	<b>Altenburg</b>	<b>Barzen</b> (bis 22.6.2022)	<b>Diederichs</b>	<b>Liese-Bloch</b>	<b>Lepique</b> (ab 22.6.2022)	<b>Sauermann</b>	<b>Sonthaimer</b>	<b>Vilanek</b>	<b>Voigt</b>
<b>Persönliche Eignung</b>									
Zugehörigkeitsdauer; Mitglied seit	19.08.2020	19.06.2019	15.06.2018	04.11.2020	22.06.2022	03.09.2021	15.06.2018	10.04.2013	24.09.2013
Unabhängigkeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Diversität	m	w	m	w	w	m	w	m	m
Integrität, Leistungsbereitschaft, Sozialkompetenz, analytische Fähigkeiten, Weitblick, Offenheit für innovatives Denken und neue Ideen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Hinreichend Zeit für den Aufwand zur ordnungsgemäßen Ausübung des Mandats	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Lebensalter bei letzter Wahl	57	54	59	49	59	58	51	54	57
<b>Fachliche Eignung</b>									
Geschäftsfeld-/ Sektorvertrautheit		x	x					x	
Finanzen/Kapitalmarkt	x							x	x
Rechnungslegungsexperte					x	x		x	x
Abschlussprüfungsexperte						x		x	x
Führungs- und Gremienerfahrung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nachhaltigkeit			x					x	
Erfahrung mit unternehmerischer Strategieentwicklung und M&A Prozessen	x		x		x			x	x
Aktiv im Berufsleben stehend	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Risikomanagement								x	x
Compliance			x					x	x



## Vergütungsanreize für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln



Nachhaltigkeit ist bei Ströer nicht nur integraler Bestandteil des Tagesgeschäfts, sondern vor allem auch der langfristigen Unternehmensstrategie. Konsequenterweise spiegelt sich die erfolgreiche Umsetzung der Strategie einschließlich aller Nachhaltigkeitskomponenten in der Vorstandsvergütung wider. Das 2021 beschlossene Vergütungssystem des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters integriert zusätzlich wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte und berücksichtigt Stakeholder-Interessen durch Einführung von ESG-Zielen (Environmental, Social und Governance). Mehr zur Grundlage eines ersten ESG-Teilziels mit Fokus „CO<sub>2</sub>e-Emission“ findet sich in [Kapitel 5.2](#). Daneben wird Ströer im Jahr 2023 ein ESG-Teilziel für den Bereich „Social“ entwickeln, das ebenfalls zukünftig in die Incentivierung des Vorstands des persönlich haftenden Gesellschafters einfließen soll. Mit diesem Vorgehen wurde das System noch stärker an Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit gekoppelt. Umweltfreundliches Handeln und nachhaltiges profitables Wachstum sind hierbei gleichermaßen von großer Bedeutung.

Das Vergütungssystem für den Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters wird seit der Verabschiedung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung der Ströer SE & Co. KGaA in

2021 bei Neuverträgen und Vertragsverlängerungen angewandt. Wegen des Bestandsschutzes wurden die Vorstandsmitglieder des persönlich haftenden Gesellschafters im Geschäftsjahr 2022 noch auf Basis des bisherigen Systems vergütet. In jedem Falle entspricht das System den Anforderungen des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex; es ergänzt die Strategie und die langfristig positive Entwicklung des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Basis eines horizontalen und eines vertikalen Vergleichs. Dabei wird neben der Höhe der Vergütung auch die Struktur begutachtet. Ein unabhängiger externer Vergütungsberater unterstützt den Aufsichtsrat bei dieser Evaluierung. Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters hat darüber hinaus in seiner Sitzung am 22. Juni 2022 die Einrichtung eines Vergütungsausschuss zum 01. Juli 2022 beschlossen.

Detaillierte Informationen finden sich im [Vergütungsbericht der Ströer SE & Co. KGaA](#) für das Geschäftsjahr 2022.

### System der leistungsabhängigen Vorstandsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2022

Zeithorizont	Leistungskriterien	Zielsetzung
<b>Kurzfristiger Anreiz (Short-term Incentive)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Operativer Cashflow</li> <li>■ ESG-Ziele</li> </ul>	Fördert das strategische Ziel des profitablen Wachstums und zukünftig zudem die Bedeutung der Faktoren Umwelt, Soziales und Governance
<b>Langfristiger Anreiz (Long-term Incentive)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kapitalrendite</li> <li>■ Organisches Umsatzwachstum</li> <li>■ Operatives EBITDA</li> <li>■ Aktienkurs</li> </ul>	Fördert das strategische Ziel des profitablen Wachstums und stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher. Die Ausgestaltung berücksichtigt zudem noch stärker die Kapitalmarktorientierung und die langfristigen Interessen der Investoren.





## Hauptversammlung und Aktionärskommunikation



Die Aktionäre der Ströer SE & Co. KGaA nehmen ihre Rechte satzungsgemäß in der Hauptversammlung der Ströer SE & Co. KGaA wahr. Die Hauptversammlung stellt den Jahresabschluss der Gesellschaft fest und beschließt unter anderem über die Gewinnverwendung, die Entlastung des persönlich haftenden Gesellschafters und des Aufsichtsrats, die Wahl des Abschlussprüfers und rechtliche Grundlagen des Unternehmens, wie insbesondere Satzungsänderungen. Seit dem Geschäftsjahr 2021 beschließt die Hauptversammlung zudem beratend über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorzulegenden Vergütungssystems.

Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Das Stimmrecht kann durch Bevollmächtigte ausgeübt werden. Es existieren keine Aktien mit besonderem Stimmrecht. Die Beschlüsse der Hauptversammlung werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht das Gesetz oder die Satzung der Gesellschaft zwingend eine größere Mehrheit erfordert. Soweit das Aktiengesetz außerdem zur Beschlussfassung eine Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals vorschreibt, genügt, sofern dies gesetzlich zulässig ist, die einfache Mehrheit des vertretenen Grundkapitals.

Die ordentliche Hauptversammlung findet jährlich statt. Die Einberufung mit der Tagesordnung der Hauptversammlung wird zusammen mit den für die Hauptversammlung erforderlichen Berichten und Unterlagen auch auf der Internetseite von Ströer veröffentlicht. Zur Erleichterung der persönlichen Wahrnehmung seiner Rechte stellt Ströer den Aktionären einen weisungsgebundenen Stimmrechts-

vertreter zur Verfügung. Der Stimmrechtsvertreter ist auch während der Hauptversammlung erreichbar. Aktionäre dürfen ihre Stimmen auch schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation (Briefwahl) abgeben. Das Unternehmen kann vorsehen, dass Aktionäre an der Hauptversammlung auch ohne Anwesenheit vor Ort und ohne einen Bevollmächtigten teilnehmen und sämtliche oder einzelne ihrer Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können.

Ströer berichtet auf seiner Internetseite im Rahmen seiner Investor-Relations-Arbeit regelmäßig und umfassend über die Entwicklungen in der Ströer Gruppe. Hier werden zusätzlich zu den Quartalsmitteilungen, Halbjahresfinanz- und Geschäftsberichten auch Ergebnismeldungen, Ad-hoc-Mitteilungen, Analystenpräsentationen, Pressemitteilungen und unter anderem der Finanzkalender für das laufende Jahr publiziert. Der Finanzkalender enthält die für die Finanzkommunikation wesentlichen Veröffentlichungstermine und den Termin der Hauptversammlung.

## Ströer platziert erfolgreich ersten ESG-linked Schuldschein

Ströer hat gemeinsam mit der BayernLB, der ING und der LBBW im Juni 2022 den ersten ESG-linked Schuldschein in seiner Unternehmensgeschichte emittiert. Der mit einer drei-,fünf- und siebenjährigen Laufzeit ausgestattete Schuldschein war deutlich überzeichnet und konnte mit einem Volumen von 200 Mio. € zu attraktiven Konditionen abgeschlossen werden.

Die Zinskonditionen waren mit dem Rating von MSCI ESG an eine messbare Nachhaltigkeitskomponente und ambitionierte Schwellenwerte geknüpft.

Mit dem ersten ESG-linked Schuldschein reagiert Ströer auf das wachsende Interesse des Kreditmarkts an ESG-Finanzierungsinstrumenten. Diese dienen dazu, eine nachhaltige Ausrichtung von Unternehmen zu fördern und Kreditgebern die Möglichkeit zu geben, in zukunftsfähige Geschäftsmodelle zu investieren.



## 8.2 GOVERNANCE-, RISK- & COMPLIANCE-SYSTEM

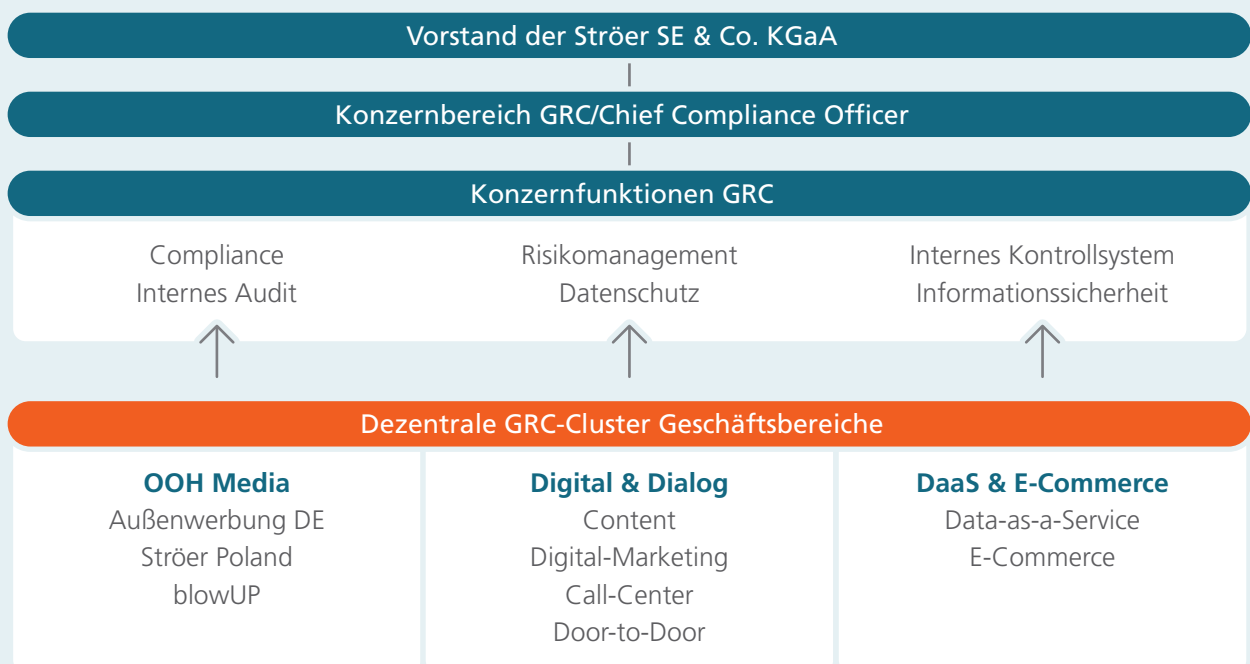
Ströer hat die sechs Zentralfunktionen Compliance, Risikomanagement, internes Kontrollsystem, internes Audit, Datenschutz und Informationssicherheit innerhalb der Ströer Gruppe in einem ganzheitlichen Governance-, Risk- & Compliance (GRC)-System gebündelt. Durch diesen Ansatz ist es möglich, Synergien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

Der Leiter des Zentralbereichs GRC ist direkt dem Vorstand der Ströer SE & Co. KGaA unterstellt und steht darüber hinaus im direkten Austausch

mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA. Die übergreifenden „Corporate Governance, Risk & Compliance Principles“ gelten für alle Mehrheitsbeteiligungen des Konzerns und schaffen organisatorische Mindeststandards und einen einheitlichen Rahmen für die Implementierung, Umsetzung, Überwachung und Berichterstattung des GRC-Systems. Zudem stellen sie eine klare Zuordnung und Abgrenzung von Verantwortlichkeiten sicher. Innerhalb der sechs im GRC-System eingebundenen Zentralfunktionen gelten wiederum gesonderte Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Strukturen, um die jeweiligen bereichsspezifischen Anforderungen und Risiken zu berücksichtigen.

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

### Struktur GRC-System von Ströer





Das Governance-, Risk- & Compliance (GRC)-Komitee berät und unterstützt den Vorstand durch seine fach- und geschäftsbereichsübergreifende Zusammensetzung. So können ein ganzheitlicher Blick auf die relevanten Themen und ein regelmäßiger, übergreifender Austausch sichergestellt werden. Schwerpunkte des Komitees sind neben der allgemeinen Beratung des Vorstands in GRC-Fragestellungen vor allem die Einbindung in wesentliche Compliance-Sachverhalte und Compliance-Maßnahmen sowie die umfassende Beurteilung der Risikotragfähigkeit und Risikoposition des Unternehmens. Das Komitee tagt mindestens zweimal jährlich unter Beteiligung des Finanzvorstands der Ströer SE & Co. KGaA und unter Führung des Leiters Governance, Risk & Compliance.

## 8.3 INFORMATIONSSICHERHEIT

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

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

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

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

Das Group Information Security Office besitzt Richtlinienkompetenz in der Informationssicherheit, treibt konzernweit Verbesserungsinitiativen voran, auditiert im Konzern und steht den Konzerngesellschaften beratend zur Seite. Der verantwortliche Vorstand wird monatlich durch den Leiter des Group Information Security Office zum Thema Informationssicherheit unterrichtet, ergänzt durch einen quartalsweisen Statusbericht an den Gesamtvorstand von Ströer. Unterstützt wird das Group Information Security Office durch Mitarbeiter in den Abteilungen und Gesellschaften (Cluster Information Security Officers und bei Bedarf die operativen IT-Mitarbeiter der Gesellschaft), die sich vor Ort mit Informations- und Datensicherheitsfragen beschäftigen. Außerdem betreibt das



Group Information Security Office diverse konzernweite Services, wie eine Security-Awareness-Trainingsplattform, eine Attack-Surface-Management-Lösung, eine Risikoscoring-Lösung oder auch einen Threat-Intelligence-Service.

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

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

Bereits im Jahr 2021 hat Ströer eine verpflichtende Schulung zu aktuellen Herausforderungen der Cyber-Sicherheit und die richtigen Verhaltensweisen eingeführt, die bereits bestehende obligatorische Basisschulungen zum Thema Informationssicherheit und Datenschutz ergänzt. Anfang 2023 wird Ströer für alle Mitarbeiter ein neues verpflichtendes Cyber-Sicherheitstraining durchführen, das die bestehenden Schulungen im Bereich Cyber-Sicherheit ablösen wird. Dieses neue Training, das durch eine „State-of-the-Art“-Schulungslösung unterstützt wird, soll künftig jährlich und auch risikobasiert stattfinden. Es umfasst dann Themen wie „Phishing“ oder „Sicheres Arbeiten im Home-Office und/oder unterwegs“. Um die Mitarbeiter im Jahresendgeschäft zu entlasten, wurde das Training entgegen der bisherigen Planung vom vierten Quartal 2022 hin zum Start des neuen Kalenderjahres verschoben.

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

## 8.4 DATENSCHUTZ

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

### Datenschutzorganisation



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

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

Die Zentralfunktion Konzerndatenschutz in der GRC-Abteilung übernimmt auf Konzernebene die Koordination aller Gesellschaften innerhalb der Datenschutzorganisation. Der Konzerndatenschutz erlässt unter anderem





konzernweite Richtlinien zum Datenschutz und kontrolliert die Umsetzung sowie die Einhaltung von vereinbarten Maßnahmen. Die im Jahr 2018 veröffentlichte „Allgemeine Richtlinie zum Datenschutz“ wurde im Berichtsjahr überarbeitet und um die „Richtlinie zu Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Datenschutz“ sowie die „Konzerngrundsätze im Datenschutz“ ergänzt. Zudem sorgt der Konzerndatenschutz für den kontinuierlichen Austausch innerhalb der Datenschutzorganisation, zum Beispiel im Rahmen eines monatlichen Austauschformats „Data Protection Roundtable“ aller relevanten Datenschutz-Akteure. Der Bereich ist auch zuständig für die Abstimmung datenschutzrechtlicher Fragen von größerer Bedeutung und betreibt das Datenschutz-Management-System (DMS) in Anlehnung an den Prüfungsstandard IDW PS 980 und unter Berücksichtigung des Prüfungshinweises IDW PH 9.860.1. Konzernweit ist insbesondere zur Unterstützung von zentralen Datenschutzprozessen eine Datenschutz-Management-Software implementiert. Mit Hilfe der Software wird die Automatisierung und Standardisierung von Datenschutzprozessen erhöht und datenschutzrelevante Aufgaben in der gesamten Datenschutzorganisation verwaltet.

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

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

## Beschwerden und Datenschutzvorfälle



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

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

## Datenschutzschulungen



Ströer bietet je nach Zielgruppe unterschiedliche Datenschutzzschulungen und -trainings über ein konzernweites Learning Management System „JUMP ‘n’ train“ an. Im Jahr 2022 wurde die Grundlagenschulung für Mitarbeiter zur DS-GVO aktualisiert. Diese Schulung ist für alle angeschlossenen Mitarbeiter in der Ströer Gruppe verpflichtend. Darüber hinaus wurde das Angebot an Schulungsmodulen, mit denen sich Mitarbeiter eigenständig zu

Schwerpunktthemen im Datenschutz fortbilden können, erweitert. Zusätzlich werden zum Thema Datenschutz Präsenzs Schulungen für „Entscheider“ auf Geschäftsführerebene angeboten sowie neue Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings entsprechend angeleitet. Im Berichtsjahr 2022 wurden darüber hinaus 49 DSK ausgebildet, 45 Führungskräfte in Präsenztrainings sensibilisiert und 7.526 Grundlagenschulungen absolviert.



## 8.5 COMPLIANCE

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

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

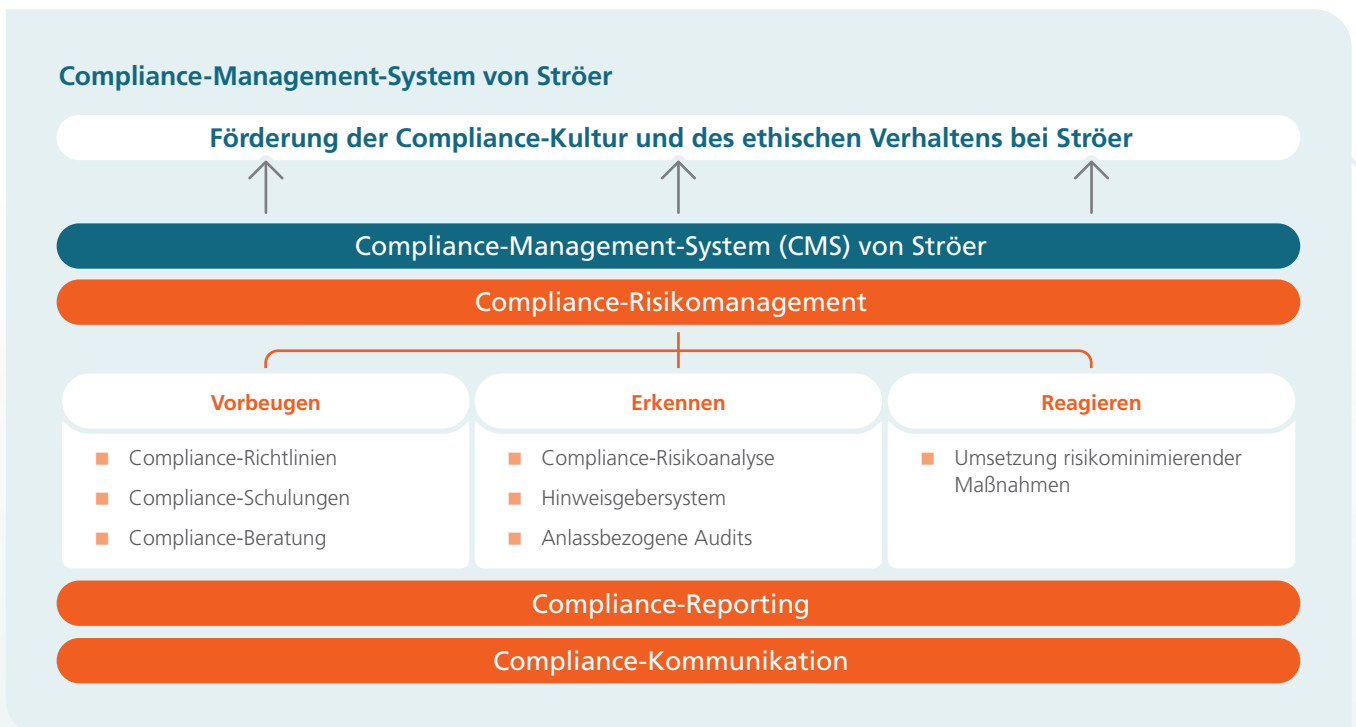
### Compliance-Management

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

Der Chief Compliance Officer steuert die Umsetzung des Compliance-Management-Systems (CMS) von Ströer und

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

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



Das zentrale Compliance-Regelwerk von Ströer für alle Mitarbeiter ist der **Code of Conduct** (Verhaltenskodex). Dieser Kodex formuliert konzernweit einen verbindlichen Rahmen für gesetzeskonformes und integrires Verhalten sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in Bezug auf Geschäftspartner und Kunden. Der Verhaltenskodex gilt für die gesamte Ströer Gruppe einschließlich des Vorstands und umfasst nicht nur Regelungen zu Kartellrecht und Korruptionsprävention, sondern auch zu den

Themen Datenschutz, Interessenkonflikte, Schutz geistigen Eigentums und Insidergeschäfte. Der Kodex regelt ebenso die Annahme oder Gewährung von Geschenken und Zuwendungen. Schließlich enthält das Regelwerk Informationen, welche externen und internen Meldekanäle den Mitarbeitern zur Verfügung stehen, um mögliches Fehlverhalten zu melden. Der Code of Conduct wird regelmäßig an die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst und weiterentwickelt.

## Compliance-Meldestelle



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

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

## 0 Compliance-Hinweise zu Korruption & Bestechung bei Ströer 2022

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

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



### Compliance-Vorfälle

	2021	2022
<b>Hinweise auf Compliance-Verletzungen</b>	<b>1</b>	<b>18</b>
davon Korruption/Bestechung	–	–
davon Kartellrecht	–	–
davon Interessenkonflikte	–	2
davon Verstoß gegen Menschenrechte*	–	0
davon andere Sachverhalte**	1	16
wegen Unbegründetheit nicht weiter verfolgt	1	0

\* Ströer wurden im Berichtsjahr weder durch eigene Recherchen noch durch Hinweise Dritter Fälle bekannt, hinsichtlich derer ein Risiko auf Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit erkennbar gewesen wäre. Im Berichtsjahr wie in den Vorperioden wurden Ströer keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt, weder in der Unternehmensgruppe selbst noch im Rahmen von Lieferantenbeziehungen. Ströer ist in keinen Regionen geschäftlich aktiv, in denen Rechte indigener Völker verletzt werden könnten.

\*\* Auch im Berichtsjahr wurden Ströer keine Fälle bekannt, hinsichtlich derer dem Unternehmen vorgeworfen wurde, durch Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen sei die Gesundheit und Sicherheit von Nutzern beeinträchtigt worden.



## Compliance-Schulungen



In 2022 wurden sowohl das Compliance-Schulungskonzept als auch die Schulungsmodulare zu Compliance-Themen grundlegend überarbeitet. Im aktuellen Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf den Schulungen „Grundlagen der Compliance“ sowie „Hinweisgeben und Hinweisgeberschutz“. Beide Module wurden über das konzernweite Learning-Management-System „JUMP 'n' train“ ausgerollt und bereits von über 85 Prozent der eingeladenen Mitarbeiter erfolgreich abgeschlossen (Stand: 31.12.2022).



Schulungsmodul	Geschulte Mitarbeiter in 2022
Grundlagen der Compliance	4.961
Hinweisgeben und Hinweisgeberschutz	4.828

Die Schulungs-Initiative soll in den kommenden Jahren zu unterschiedlichen Themen weitergeführt werden, u. a. mit den Schwerpunkten „Antikorruption“, „Interessenkonflikte“, „Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ sowie „Kartellrecht“.

## 8.6 WEITERE GRC-BEREICHE

### Risikomanagement



Der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters trägt die Verantwortung für das Risikomanagement der Ströer SE & Co. KGaA, das integraler Bestandteil der Unternehmensführung und des Planungs- und Kontrollprozesses der Ströer Gruppe ist.

Der Vorstand wird dabei durch den Zentralbereich GRC unterstützt, welcher insbesondere die notwendigen Leit- und Richtlinien als Basis der Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements zur Verfügung stellt. Zugleich ist der Zentralbereich GRC mit Unterstützung der sogenannten „Cluster-Risk-Officer“ für die konzernweite Risikokoordinierung, -überwachung und -berichterstattung zuständig und stellt durch die Durchführung von Schulungen die einheitliche Umsetzung der zentralen Vorgaben im Konzern sicher.

Das Chancen- und Risikomanagement der Ströer Gruppe ist grundsätzlich so ausgerichtet, dass die Risiken und Chancen der einzelnen Segmente, Cluster und Gesellschaften des Konzerns vollständig erfasst werden. Dazu gehören auch Chancen und Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG), die einer kontinuierlichen Überwachung und Steuerung unterliegen. Bei der Erhebung dieser Chancen und Risiken wird zwischen den unterschiedlichen Fristigkeiten (kurz-, mittel-, und langfristig) wie auch Wirkungsweisen (Outside-in, Inside-out) der ESG-bezogenen Chancen und Risiken differenziert, um diesen Faktoren in der Risikokoordinierung und -überwachung Rechnung tragen zu können.

Von Chancen und Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung wurden im Geschäftsjahr 2022 jedoch keine als wesentlich im Rahmen des Risikomanagements eingestuft.

Details zum Risikomanagementprozess sowie zur aktuellen Risikosituation und wesentlichen Chancen und Risiken können dem aktuellen Geschäftsbericht der Ströer SE & Co. KGaA im Kapitel „Chancen- und Risikobericht“ entnommen werden.





## Internes Kontrollsystem



Das „interne Kontrollsystem“ (oder kurz: „IKS“) ist wesentlicher Bestandteil der Corporate Governance innerhalb der Ströer SE & Co. KGaA sowie für dessen Mehrheitsbeteiligungen und berücksichtigt dabei die geltenden rechtlichen Anforderungen und die gute betriebliche Praxis.

Das IKS der Ströer SE & Co. KGaA ist definiert als die Gesamtheit aller systematisch gestalteten Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen, welche die Zuverlässigkeit betrieblicher Informationen, die Einhaltung von internen und externen Regeln sowie die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit von Geschäftsprozessen herbeiführen. Das übergreifende Ziel des IKS liegt darin, im Konzern das Erreichen der Organisationsziele und die Zuverlässigkeit der finanziellen Berichterstattung sicherzustellen sowie Schäden vom Konzern abzuwenden und das Vermögen zu schützen. Die Erreichung der Unternehmensziele sowie der Schutz des Unternehmens stehen hierbei stets im Fokus.

Um das übergreifende Ziel des IKS sicherzustellen, liegt der Schwerpunkt IKS auf den rechnungslegungsrelevanten Kernprozessen, die im direkten Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung stehen. Vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie der zukünftigen regulatorischen ESG-Anforderungen werden zudem Kontrollen, die im Rahmen der ESG-bezogenen Prozesse greifen (Nachhaltigkeitsberichterstattung, CCF) in das zentral gesteuerte IKS mit aufgenommen.

Mindestens einmal jährlich erhält der Vorstand sowie der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates eine umfassende Berichterstattung über den aktuellen Stand des IKS (Standardberichterstattung). Wichtigstes Ziel der Berichterstattung ist die Sicherstellung einer möglichst vollständigen, richtigen und umfangreichen Information der Entscheidungsträger über die Angemessenheit (Konzeption/Design und Implementierungsstatus) und Wirksamkeit (Effektivität) des IKS zu geben, sodass diese, wenn notwendig, rechtzeitige, wirksame und risikobegrenzende Maßnahmen einleiten können.

Die Angemessenheit des IKS für die rechnungslegungsrelevanten Kernprozessen, die im direkten Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung der Ströer SE & Co. KGaA stehen, wurde durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG) einer Aufbauprüfung gemäß den Anforderungen nach dem Prüfungsstandard 982 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 982) unterzogen. Diese hat ergeben, dass das IKS sämtliche in Wechselwirkung stehenden IKS-Grundelemente, wie im IDW PS 982 beschrieben, aufweist und somit geeignet und angemessen ist, mit hinreichender Sicherheit die IKS-Ziele für das Berichtswesen zu erreichen. Zudem wurde die Implementierung des IKS, bezogen auf die rechnungslegungsrelevanten Kernprozesse, die im direkten Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung stehen, zum 31. August 2022 bestätigt.

---

## Interne Revision



Die Interne Revision führt als prozessunabhängige Instanz unabhängige Prüfungen durch und überwacht so die Ordnungsmäßigkeit, Sicherheit, Angemessenheit und Wirksamkeit der implementierten Prozesse, der internen Kontrollen sowie des Risikomanagements. Sie unterstützt damit den Vorstand in der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe. Der Manager der Internen Revision berichtet direkt an den CFO des persönlich haftenden Gesellschafters. Er hat darüber hinaus das Recht, sich direkt mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses der Ströer SE & Co. KGaA abzustimmen.

Im Rahmen der risikoorientierten Prüfungsplanung berücksichtigt die Interne Revision der Ströer SE & Co. KGaA bei der Auswahl der Prüfobjekte neben operationellen und finanziellen Kriterien auch die Ergebnisse der Risikoinventur, das interne Kontrollumfeld der jeweiligen Funktionen und Geschäftsbereiche sowie Compliance-relevante Sachverhalte und Hinweise.

Im Rahmen der Durchführung von Prüfungen mit operativen oder finanziellen Schwerpunkten, überprüft die Interne Revision stets auch die Einhaltung des in den Prozessen verankerten Kont-



rollumfeldes, des Risikomanagementsystems sowie der gültigen Compliance-Anforderungen. Darüber hinaus führt die Interne Revision dezidierte Prüfungen der jeweiligen Governance-Teilsysteme auf Konzern- und Geschäftsbereichsebene durch. Durch dieses Vorgehen trägt die Interne Revision dazu bei, insbesondere das Risikomanagementsystem und das interne Kontrollsystem effizient zu überwachen und liefert wichtige Hinweise für den Umgang mit Risiken sowie zur Verbesserung der gesamten Governance-Systeme.

Die im Geschäftsjahr 2021 durch den Vorstand verabschiedete und dem Prüfungsausschuss der Ströer SE & Co. KGaA zur Kenntnis gebrachte, risikoorientierte Jahresprüfungsplanung 2022 konnte vollumfänglich und ohne Einschränkungen umgesetzt werden.

Dabei umfasste die Prüfungsplanung insgesamt 13 Prüfungen, welche sich aus 8 Standardprüfungen und 5 Sonderprüfungen zusammensetzt. Die Prüfungshandlungen wurden weitestgehend in den zu prüfenden Einheiten und Fachbereichen durchgeführt. Einschränkungen durch COVID-19 ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 nicht mehr.

Sämtliche Prüfungsergebnisse und -berichte wurden den geprüften Bereichen, Geschäftsbereichen und Gesellschaften sowie dem Gesamtvorstand der Ströer SE & Co. KGaA zeitnah und fristgerecht zur Verfügung gestellt.

Eine zusammenfassende Darstellung der Prüfungsergebnisse und des Stands der Maßnahmenverfolgung an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates erfolgte halbjährlich durch den Leiter GRC und den Manager Interne Revision.

Zudem hat die Interne Revision der Ströer SE & Co. KGaA im Geschäftsjahr eine externe Qualitätsprüfung ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit auf Basis des IDW PS 983 durchführen lassen und erfolgreich bestanden.



### Interne Revision im Ströer Konzern

	2021	2022
<b>Prüfungen insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
davon Schwerpunkt Compliance	0	0
davon Schwerpunkt IT-Sicherheit/Datenschutz	2	2
davon Schwerpunkt IKS	0	2
davon Schwerpunkt Risikomanagement	1	0
Sonstige Prüfungsthemen	3	9

## 8.7 POLITISCHE BEZIEHUNGEN

### Politische Interessenvertretung



Die Vertretung gesellschaftlicher Interessen gegenüber Politik und Öffentlichkeit gehört zu den Wesensmerkmalen der Demokratie. Dazu gehört auch, gleichzeitig die entsprechende Transparenz hinsichtlich der Beteiligung von Interessenvertretern am politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess herzustellen.

Ströer führt insbesondere über die Mitgliedschaften in Unternehmensverbänden einen konstruktiven Dialog mit der Politik und bringt dort seine Positionen ein. Der Schwerpunkt liegt in geografischer Sicht auf Deutschland. Ströer bekennt sich unmissverständlich zu einer verantwortungsvollen politischen Interessenvertretung. Die Einhaltung geltender gesetzlicher Bestimmungen und ein regelkonformes Verhalten von Interessenvertretern ist dabei selbstverständlich und Bestandteil des Compliance-Management-Systems von Ströer. Zur Wahrung seiner Neutralität spendet Ströer grundsätzlich nicht an politische Parteien. Wie in den Vorjahren betrug die Summe der durch Ströer getätigten Parteispenden vor diesem Hintergrund 0 Euro.

### Steuerstrategie



Die Einhaltung von nationalen und internationalen Steuergesetzen ist für Ströer fundamentaler Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Die Steuerstrategie von Ströer ist auf eine gesetzeskonforme Durchführung der Steuerangelegenheiten im In- und Ausland ausgerichtet. Die größte steuerliche Relevanz liegt in Deutschland, wo das Unternehmen rund 90 Prozent des Ge-



samtumsatzes erzielt. Ströer ist sich der sozialen Verantwortung in Deutschland und der Rolle von Steuern in Bezug auf Infrastruktur, Bildung und Förderung des Gemeinwesens bewusst. Hierzu wird der entsprechende Beitrag im Einklang mit dem Leistungsprinzip der Steuergesetze geleistet. Im Ausland verfolgt Ströer dieselben Standards und Ziele, entrichtet dort Steuern entsprechend der Wertschöpfung und hält die geltenden Gesetze ein.

**60 Mio. €**

Steuern wurden 2022 durch Ströer gezahlt

Die Verantwortung für die Steuerung und Kontrolle von Steuerpositionen sowie die gruppenweite Einhaltung der gesetzlichen und internationalen Regelungen liegt übergreifend beim Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters. Die Leitung „Steuern Konzern“ und der Finanzbereich stehen in ständigem Austausch mit dem Chief Financial Officer (CFO) über alle wesentlichen Steuerthemen und -risiken und deren Auswirkungen auf die Finanzzahlen des Konzerns. Im Tagesgeschäft wird eine hohe Einbindung der Konzernsteuerabteilung gelebt. Sie bringt sich insbesondere über Richtlinien und Stellungnahmen in Einzelsachverhalte ein, wodurch Rechtssicherheit in steuerlichen Angelegenheiten angestrebt wird.

Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen kommt Ströer den Offenlegungspflichten (Country-by-Country-Reporting gemäß der OECD-Leitlinien, Meldungen zu Auslandsbeteiligungen) national und international fristgerecht nach und pflegt stets ein transparentes und gutes Verhältnis zu den Finanzbehörden und öffentlichen Institutionen.

Bei der Auswahl neuer Standorte sind für Ströer wirtschaftliche Beweggründe maßgeblich. Eine gezielte Steuerverlagerung in Niedrigsteuerländer wurde von Ströer im Berichtsjahr nicht vorgenommen. Generell enthält sich Ströer aggressiver Steuermodelle oder Gewinnverlagerungen. Die Erbringung von internen grenzüberschreitenden Dienstleistungen ist auf Transaktionen zwischen einzelnen Gruppen von Tochtergesellschaften beschränkt.

Weitere Informationen zu den von Ströer geleisteten Steuerzahlungen sind dem aktuellen Geschäftsbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA zu entnehmen.



## 9 | Anhang



## 9.1 ÜBER DIESEN BERICHT

### Inhalt und Struktur



Ströer verpflichtet sich zur Transparenz gegenüber seinen Stakeholdern. Vor diesem Hintergrund ist dieser Nachhaltigkeitsbericht von Ströer die nunmehr vierte eigenständige Veröffentlichung in Folge zur Nachhaltigkeitsleistung des Konzerns. Er ergänzt die entsprechenden Informationen im Geschäftsbericht der Ströer SE & Co. KGaA für das Jahr 2022 und in dem damit verbundenen gesonderten zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht von Ströer gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (§§ 289b-e sowie 315b-c HGB, CSR-RUG).

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Nachhaltigkeitsberichts wurden mittels einer Wesentlichkeitsanalyse bestimmt und unter strategischen und Transparenz-Gesichtspunkten um weitere Themen ergänzt. Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Der entsprechende GRI Content Index ist in Kapitel 9.3 dargestellt. Zudem

enthält der Bericht in Kapitel 9.4 Angaben zu den Kriterien des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) und der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Auch künftig wird die Transparenz dieser Veröffentlichung in Anlehnung an national und international anerkannte Berichterstattungsstandards weiterentwickelt.

Der Nachhaltigkeitsbericht von Ströer erscheint jährlich in Deutsch und Englisch. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2022. Der Bericht zur Vorperiode wurde am 11. Juli 2022 veröffentlicht. Die Informationen dieses Berichts umfassen alle Konzerngesellschaften, die im Geschäftsbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA als „Vollkonsolidierte Unternehmen“ aufgeführt werden. Gibt es Abweichungen von diesem Berichtskreis oder -zeitraum, wurde das gekennzeichnet. Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden nicht von einem unabhängigen externen Dritten geprüft.

### Sprache



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet und das generische Mas-

kulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen. Das Bekenntnis von Ströer zur Vielfalt ist unter anderem ausführlich im Kapitel 6.3 dargelegt.

### Methodische Erläuterungen



Mit jeder Veröffentlichung wurde der Umfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht erweitert. Die berichteten Nachhaltigkeitsdaten werden in den jeweils zuständigen Konzern- und Geschäftsbereichen über verschiedene interne Berichtssysteme erhoben und im Rahmen der Berichterstellung an das Nachhaltigkeitsmanagement übermittelt.

Bei der Ermittlung des Corporate Carbon Footprint (CCF) wurden alle Konzerngesellschaften und Mitarbeiter berücksichtigt und im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht alle im CCF enthalte-

nen Emissionsquellen sowie die Summe der damit verbundenen THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) und wesentlichen Verbräuche gesamthaft dargestellt.

Die Ermittlung des CCF erfolgte auf Basis der international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Wo erforderlich, erfolgten für 2022 Hochrechnungen auf Basis von Primärdaten und es wurden Durchschnittswerte oder Daten aus dem Jahr 2021 genutzt, falls methodisch vertretbar. Zu beachten ist dabei insbesondere, dass seitens der Vermieter von Büroräumen Nebenkostenabrechnungen und damit



verbundene Verbrauchsdaten des Vorjahres in der Regel nur zeitlich stark verzögert vorliegen. Für das Jahr 2022 wurden daher die bis Mitte Januar 2023 vorliegenden Nebenkosten und damit verbundene Verbräuche der Büroimmobilien sowie Daten aus dem Jahr 2021 als Basis genommen und auf die durch Ströer genutzte Gesamtfläche umgerechnet. Bei den Medienträgern wurden die bis Mitte Januar 2023 vorliegenden Jahresabrechnungen 2022 und die unterjährig in 2022 verbuchten Abschlagsrechnungen der Energieversorgungsunternehmen zur Ermittlung der Verbräuche herangezogen. Es handelt sich demnach um vorläufige Daten für das Jahr 2022, da zum Stichtag der Datenermittlung noch nicht die finalen Abrechnungsinformationen der Energieversorgungsunternehmen vorlagen.

Die in der Bilanz aufgeführten Stromwerte für Strom (stationär) und Vorkette Strom wurden nach der „Location-based“-Methode berechnet, bei der nationale Durchschnittsfaktoren verwendet werden. Um den Richtlinien des GHG Protocol bezüglich der dualen Berichterstattung von Stromemissionen zu entsprechen und die Datenqualität weiter zu verbessern, wird in den folgenden Bilanzierungsjahren die „Market-based“-Methode verwendet. Bei dieser Methode werden die spezifischen Emissionsfaktoren des eingekauften Stroms sowie ggf. die landesbezogenen Residualfaktoren für die Berechnung berücksichtigt. Für den aktuellen CCF 2022 führt die Market-based-Methode zu einem Ergebnis für den eingekauften Strom von 13.186,3 t CO<sub>2e</sub>. Hier ist jedoch zu erwähnen, dass aufgrund der Datenverfügbarkeit zum Großteil auf Emissionswerte der nationalen Residualfaktoren zurückgegriffen wurde, welche von den versorgerspezifischen Emissionsfaktoren abweichen können. Im folgenden Bilanzierungsjahr

wird die Datenerfassung hier ausgebaut, um eine angemessene Berichterstattung nach der Market-based-Methode sicherzustellen. Die nach der Location-based-Methode berechneten Stromemissionen werden künftig separat dargestellt.

Die für das Berichtsjahr 2021 ermittelten Werte des CCF und damit verbundene wesentliche Verbräuche wurden im Zeitraum August bis November 2022 gemeinsam mit den Konzerngesellschaften auf Basis der dann vorliegenden Abrechnungen von Energieversorgern und Vermietern aktualisiert. So ist eine genauere Darstellung der tatsächlichen THG-Emissionen des Konzerns für 2021 und damit eine höhere Transparenz möglich. Gegenüber dem letzten Ströer Nachhaltigkeitsbericht 2021 ergeben sich dadurch entsprechende Neudarstellungen der Werte des CCF sowie der Verbräuche der Medienträger und der Immobilien für 2021. Durch Nachmeldungen aus den internationalen Konzerngesellschaften wurden ferner die Stromverbräuche der Medienträger für das Berichtsjahr 2020 und 2021 und die damit verbundenen THG-Emissionen korrigiert. Durch diese Anpassungen hat sich der konzernweite Anteil von Ökostrom am Stromverbrauch der digitalen Medienträger von 100 auf rund 90 Prozent reduziert. Insgesamt sind die berichteten absoluten THG-Emissionen von Ströer für 2021 (adjusted) um 3 Prozent höher als die zuvor berichteten Emissionen.

Die Umrechnung der durch Ströer ermittelten Verbrauchsdaten in CO<sub>2e</sub>-Emissionen erfolgte jeweils durch einen Dienstleister anhand anerkannter Umrechnungsfaktoren. Dabei wurden unter anderem aktuelle landesspezifische Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) zugrunde gelegt.

## Zukunftsgerichtete Aussagen



Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen mit damit verbundenen Risiken und Unwägbarkeiten. Die tatsächliche Geschäftsentwicklung und die Ergebnisse der Ströer SE & Co. KGaA sowie des Konzerns können in der Zukunft unter Umständen wesentlich von den diesem Nachhaltigkeitsbericht zugrunde gelegten

Annahmen abweichen. Dieser Bericht stellt kein Angebot zum Verkauf und keine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf von Wertpapieren der Ströer SE & Co. KGaA dar. Dieser Bericht verpflichtet nicht zu einer Aktualisierung der darin enthaltenen Aussagen.





## 9.2 NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT DER STRÖER SE & CO. KGAA

Für die Berichtsjahre 2017 bis 2022 hat Ströer einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht („Nichtfinanzieller Konzernbericht“) veröffentlicht. Damit kommt die Ströer SE & Co. KGaA der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) nach (§§ 315b, 315c in Verbindung mit 289b bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) und der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852). Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat haben sich mit diesem durch den

Vorstand erstellten Nichtfinanziellen Konzernbericht für den Ströer Konzern zum 31. Dezember 2022 befasst. Die Unterlagen wurden in den Sitzungen eingehend erläutert und der Vorstand beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen. Der aktuelle [Nichtfinanzielle Konzernbericht](#) für das Berichtsjahr 2022 ist auf der Konzern-Website abrufbar.

In Ergänzung dazu können wesentliche Offenlegungen im Sinne des CSR-RUG, die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten sind, der folgenden Tabelle entnommen werden.

Bereiche	Offenlegung 2022 im Nachhaltigkeitsbericht	Seite
<b>Geschäftsmodell</b>	Konzernstruktur, -strategie und wesentliche Produkte	6–7
<b>Nachhaltigkeitsansatz</b>	Nachhaltigkeitsstrategie	13–15
	Managementansatz Nachhaltigkeit	16–20
<b>Ermittlung Sachverhalte</b>	Wesentlichkeitsanalyse 2022	21–22
	Management von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	17–20
<b>Aspekt 1: Umweltbelange*</b>	Klimastrategie, THG-Emissionen und Energie	32–41
	Materialwirtschaft	41–42
<b>Aspekt 2: Arbeitnehmerbelange</b>	Personalmanagement	44–49
	Vielfalt	50–52
	Mitarbeiterentwicklung	53–54
	Faire Arbeitsbedingungen	55–56
	Arbeitssicherheit und Gesundheit	57–58
<b>Aspekt 3: Sozialbelange</b>	Informationssicherheit & Datenschutz	81–83
	Nachhaltige Lieferkette & Menschenrechte	69–70
<b>Aspekt 4: Achtung von Menschenrechten</b>	Faire Arbeitsbedingungen	55–56
	Nachhaltige Lieferkette & Menschenrechte	69–70
<b>Aspekt 5: Bekämpfung von Korruption &amp; Bestechung</b>	Compliance	84–86

\* Umweltbelange und damit verbundene Themen werden im Rahmen des nichtfinanziellen Konzernberichts nicht vertieft.



## 9.3 GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Angabe	Auslassung	Seite
<b>Anwendungserklärung</b>			
Ströer SE & Co. KGaA hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01–31.12.2022 berichtet.			
<b>Verwendeter GRI 1</b>			
GRI 1: Grundlagen 2021			
<b>Anwendbare GRI-Branchenstandard(s)</b>			
keine			
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>			
<b>Die Organisation und ihre Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
2-1	Organisationsprofil		6–7, GB*
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigte Entitäten		91, GB
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		91, 100
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		91–92
2-5	Externe Prüfung		91
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter</b>			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		6–7
2-7	Angestellte		47–48
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		47
<b>Unternehmensführung</b>			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		73–76, EU**
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		73–76, EU
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		73
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		16–17, 73–76, 80–81
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		16–17, 73–77



GRI Standard	Angabe	Auslassung	Seite
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		16–17
2-15	Interessenskonflikte		73–76, 84–86, EU
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		84–86
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		16–17, 77 EU
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		EU
2-19	Vergütungspolitik		VB***, 78
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		VB, 74, 78
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		VB
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		3–5
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		10–12
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		10–12, 33, 55, 69
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		16–20, 55, 85
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		55, 85
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		31, 66–68, 84–86
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		23–24, 61, 68
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		23–24
2-30	Tarifverträge		55



GRI Standard	Angabe	Auslassung	Seite
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>			
3-1	Vorgehen zur Bestimmung wesentlicher Themen		21–22
3-2	Liste der wesentlichen Themen		21–22
<b>Klimaschutz</b>			
3-3	Management von wesentlichen Themen		31–36
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		17–20, 35
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		37–38
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		37–38
302-3	Energieintensität		37–38
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		37–38
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		39, 60–63
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		37
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		37
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		37
305-4	Intensität der THG-Emissionen		37
305-5	Senkung der THG-Emissionen		32–41, 60–63
<b>Vielfalt &amp; Gleichstellung</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		50–52
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		51–52
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Information unvollständig. Bei einer Analyse des Bereichs der Vertriebsspezialisten wurden 2022 keine geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt, siehe Kapitel 6.3	52
406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		85
<b>Ausbildung &amp; Personalentwicklung</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		53–54
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		53



GRI Standard	Angabe	Auslassung	Seite
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		53–54
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Information unvollständig. Ströer setzt nicht auf starre Intervalle, sondern den kontinuierlichen, unterjährigen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im laufenden Betrieb, siehe Kapitel 6.1	48–49, 53–54
<b>Arbeitssicherheit &amp; Gesundheit</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		57–58
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		57
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		57–58
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		57
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		57
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		57
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		57–58
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		57–58
<b>Faire Arbeitsbedingungen</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		55–56
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		55
401-3	Elternzeit		55–56
<b>Produktverantwortung</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		66–68
416-1	Beurteilungen der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		66–68



GRI Standard	Angabe	Auslassung	Seite
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		66–68, 85
<b>Nachhaltige Lieferkette &amp; Menschenrechte</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		69–70
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		69
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Information unvollständig. Digitale Lieferanten-Plattform wird derzeit etabliert, siehe Kapitel 7.6	69–70
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Information nicht verfügbar. Digitale Lieferanten-Plattform wird derzeit etabliert, siehe Kapitel 7.6	69–70
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Information unvollständig. Digitale Lieferanten-Plattform wird derzeit etabliert, siehe Kapitel 7.6	69–70
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Information nicht verfügbar. Digitale Lieferanten-Plattform wird derzeit etabliert, siehe Kapitel 7.6	69–70
<b>Corporate Governance</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		73–79
<b>Informationssicherheit</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		81–82
<b>Datenschutz</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		82–83
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		83
<b>Compliance</b>			
3-3	Management der wesentlichen Themen		84–86
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		84–86
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		85–86
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		85

\* GB = Geschäftsbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA

\*\* EU = Erklärung zur Unternehmensführung 2022 der Ströer SE & Co. KGaA

\*\*\* VB = Vergütungsbericht 2022 der Ströer SE & Co. KGaA





## 9.4 WEITERE ANGABEN

### Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)



Bereich	Indikator	Seite
Governance	Offenlegung des Governanceansatzes des Unternehmens zu klimabezogenen Risiken und Chancen	16–20, 33–35, 86
Strategie	Offenlegung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimarelevanter Risiken und Chancen auf das Geschäft, die Strategie und die Finanzplanung des Unternehmens	16–20, 33–35, 86
Risikomanagement	Angaben zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken	16–20, 33–35, 86
Kennzahlen und Ziele	Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, die zur Bewertung und Steuerung relevanter klimabezogener Risiken verwendet werden	32–41

### Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für die Branche Advertising & Marketing



Bereich	Indikator	Seite
Datenschutz	(SV-AD-220a.1.) Erörterung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensorientierten Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Verbraucher	66–68



# IMPRESSUM

## Herausgeber

Ströer SE & Co. KGaA  
Ströer-Allee 1  
50999 Köln

Telefon: +49(0)22369645-0  
Fax: +49(0)22369645-299  
E-Mail: [info@stroeer.de](mailto:info@stroeer.de)

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

## Nachhaltigkeits-Kontakt

Investor Relations & Nachhaltigkeit  
Ströer-Allee 1 50999 Köln

Telefon: +49(0)22369645-324  
Fax: +49(0)22369645-6324  
E-Mail: [ir@stroeer.de](mailto:ir@stroeer.de) | [cloehrke@stroeer.de](mailto:cloehrke@stroeer.de)

## Projektleitung & Redaktion

Nachhaltigkeitsmanagement, Ströer SE & Co. KGaA

## Gestaltung

Statista GmbH, Hamburg

## Fotos

Ströer Archiv:  
Oliver Zitza  
Jet-Foto | Kranert  
Andreas Wiese