

# Nichtfinanzieller Konzernbericht

Ströer SE & Co. KGaA, Köln 31.12.2018

## Inhaltsverzeichnis

GRUNDLAGEN DER STRÖER GRUPPE.....	2
HINTERGRUND DES NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHTS DER STRÖER GRUPPE.....	3
METHODE UND VORGEHEN .....	4
RELEVANTE ASPEKTE GEMÄß DES CSR-RUG .....	5
RISIKOANALYSE .....	5
ARBEITNEHMERBELANGE.....	6
BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG.....	13
DATENSCHUTZ .....	16
KONTAKT UND IMPRESSUM.....	17

**STRÖER**

## Grundlagen der Ströer Gruppe

Die Ströer SE & Co. KGaA, Köln (im folgenden auch „Ströer Gruppe“ oder „Ströer Konzern“), ist ein führender deutscher Außenwerber und bietet werbetreibenden Kunden individualisierte, voll integrierte Komplettlösungen entlang der gesamten Marketing- und Vertriebswertschöpfungskette an. Die Ströer Gruppe vermarktet und betreibt mehrere tausend Webseiten vor allem im deutschsprachigen Raum und betreibt rund 300.000 Werbeträger im Bereich Out-of-Home.

Hinsichtlich detaillierter Ausführungen zum Geschäftsmodell und der Organisationsstruktur der Ströer Gruppe verweisen wir auf die entsprechenden Passagen „Geschäftsmodell“ und „Segmente und Organisationsstruktur“ im Abschnitt zu Grundlagen und Strategie des Ströer Konzerns im Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns der Ströer SE & Co. KGaA. Dieser wurde am 27. März 2019 im Investor-Relations Bereich unserer Homepage veröffentlicht.<sup>1</sup>

---

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

## Hintergrund des Nichtfinanziellen Konzernberichts der Ströer Gruppe

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

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

Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018. Gegenstand des Berichts sind alle Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert sind. Abweichungen wurden entsprechend gekennzeichnet.

Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat haben sich mit diesem durch den Vorstand erstellten nichtfinanziellen Konzernbericht für den Ströer Konzern zum 31. Dezember 2018 befasst. Die Unterlagen wurden in den Sitzungen eingehend erläutert und der Vorstand beantwortete ergänzende Fragen der Aufsichtsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat hatte nach seiner Prüfung keine Einwendungen.

## Methode und Vorgehen

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

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

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

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

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

## Relevante Aspekte gemäß des CSR-RUG

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

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

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

Die übrigen gesetzlichen Aspekte (Umweltbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte) sind darüber hinaus ebenfalls Bestandteil unseres verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Auf Basis der oben beschriebenen systematischen Wesentlichkeitsanalyse sind diese Aspekte jedoch im Rahmen der Kriterien des CSR-RUG für die Ströer Gruppe und ihr Geschäftsmodell nicht als wesentlich anzusehen und somit nicht Bestandteil dieser nichtfinanziellen Erklärung. Damit haben sich die Aspekte, die wir nach eingehender Analyse als relevant im Sinne des Gesetzes eingestuft haben, gegenüber dem Bericht des Vorjahres nicht geändert.

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

## Risikoanalyse

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

## Arbeitnehmerbelange

### Grundlagen

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

Ströer möchte an allen seinen Standorten ein attraktiver Arbeitgeber sein, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren und für den sie mit Freude tätig sind. Entsprechend großen Wert legen wir auf die Arbeitgeberattraktivität, unter anderem durch eine nachhaltige Personalpolitik und flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch durch Zusatzleistungen, wie z.B. Betriebskindergarten und Firmenkantine in der Ströer-Zentrale.

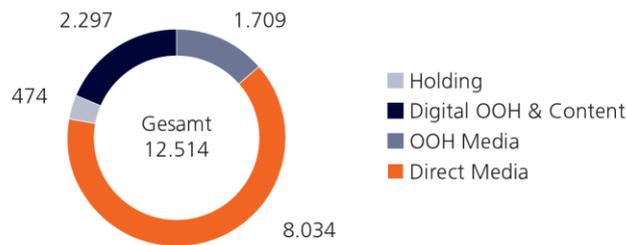
Die Wichtigkeit der Arbeitnehmerbelange spiegelt sich auch in der organisatorischen Verankerung des Personalbereichs in den Ströer Konzern wider. Die Personalleitung berichtet unmittelbar und regelmäßig an den Vorstand des Unternehmens. Zudem ist die Personalleiterin Mitglied des Executive Committees,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

### Mitarbeitersituation

Der Ströer Konzern beschäftigte zum Jahresende 12.514 (Vj: 7.536) Mitarbeiter in Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Der Anstieg von 4.978 Mitarbeitern verteilt sich über fast alle Segmente, insbesondere aber auf das Segment Direct Media. Der starke Mitarbeiterzuwachs in Direct Media ergibt sich durch den Erwerb der Dialogmarketingspezialisten der D+S 360° Gruppe und der DV-COM Gruppe im Geschäftsjahr 2018. Im Bereich Out-of-Home Media ergibt sich eine steigende Tendenz durch den weiteren Aufbau unserer regionalen Vertriebsstruktur.

## Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

Stichtag 31.12.2018



Zum Jahresende sind insgesamt 1.497 Mitarbeiter bei ausländischen Konzerngesellschaften angestellt. Dies stellt einen relativen Anteil von 12 Prozent dar. Aus Wirtschaftlichkeitsgründen sowie etwaigen unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wurden die nachfolgenden Konzepte und Maßnahmen bislang nur in den deutschen Konzerngesellschaften flächendeckend ausgerollt.

### Konzept und Maßnahmen

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

- Mitarbeiterbindung durch Mitarbeiterzufriedenheit
- Aus- und Weiterbildung
- Chancengleichheit

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

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

Mit verschiedenen Maßnahmen hat Ströer kontinuierlich die wesentlichen Themen zum Aspekt Arbeitnehmerbelange adressiert und stetig weiterentwickelt. Dazu haben wir zum

Beispiel im Ströer Konzern, unter Einbindung der Mitarbeiter, im Jahr 2017 die Employer Brand JUMP! geschaffen und diese im Berichtsjahr 2018 sowohl im Außenauftritt als auch innerhalb der Ströer Gruppe weiter mit Leben gefüllt.

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

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

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

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

### **Aus- und Weiterbildung**

Wir sehen die Ausbildung junger Menschen als Wahrnehmung unserer Verantwortung in der Gesellschaft und bieten mehrere Möglichkeiten der Nachwuchsentwicklung. Ströer bildet bundesweit mehr als 180 Nachwuchskräfte aus. Dabei geben wir immer wieder auch Bewerbern eine Chance, deren Werdegang nicht dem gradlinigen Standard entspricht, wenn diese zu Ströer passen. Ziel ist es, die Auszubildenden weiterhin mit einem umfassenden Training-on-the-Job zu betreuen und die Ausbildungsquoten stabil auf diesem hohen Niveau halten zu können. Darüber hinaus haben wir im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl Auszubildender und dual Studierender im Bereich Informationstechnologie um 40 Prozent steigern können.

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

Ströer bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Perspektiven, ihre beruflichen Ziele innerhalb der Ströer Gruppe zu erreichen. Im Jahr 2018 wurde das konzernweite Programm "Jump 'n Grow" weiterentwickelt, bei dem Mitarbeiter für ein 12 monatiges Talentprogramm identifiziert und gezielt gefördert werden. Das Programm beinhaltet Trainings, Workshops sowie die Mitarbeit in gemeinsamen Projekten und wird unterstützt durch individuelles Mentoring durch Mentoren aus den oberen Führungsebenen. Im Jahr 2018 waren 58 Prozent der Programmteilnehmenden weiblich.

Für die weitere Unterstützung von Führungskräften wurde im Berichtsjahr 2018 das Programm "Jump up" fortgeführt. Das Programm besteht aus verschiedenen Bausteinen, in denen HR Mitarbeiter die auf die Bedürfnisse der Teilnehmer angepassten Inhalte erarbeiten und das Angebot deutschlandweit für alle Niederlassungen ausrollen und anbieten. In 2018 wurden hier Workshops zum Thema Mitarbeiterführung, Coaching und „Verbesserung der Kommunikation“ an diversen Standorten durchgeführt. Das Angebot wurde im Jahr 2018 darüber hinaus nicht nur Führungskräften angeboten sondern auch auf weitere Mitarbeiter ausgerollt. Weitere Bausteine sind aktuell bereits bis in das Jahr 2020 geplant. Desweiteren haben wir unser Aus- und Weiterbildungsprogramm mit der neu eingeführten interaktiven Learning-Plattform „Jump'n'Train“ weiter ausgebaut. Auf dieser neuen digitalen Plattform wird bestehendes Wissen und werden Weiterentwicklungsangebote zentral gesammelt und sind für die Mitarbeiter jederzeit abrufbar. Durch neue Technologien, wie zum Beispiel virtuelle Klassenzimmer, können Lerninhalte außerdem ortsunabhängig angeboten werden. Mit dem Go-Live der Learning-Plattform „Jump'n'Train“ wurden auch den dezentral ansässigen Mitarbeitern die Möglichkeit geboten vermehrt Trainings zu absolvieren und am Wissenstransfer teilzunehmen.

### **Chancengleichheit**

Wir setzen auf Ausgewogenheit und Vielfalt in der Belegschaft („Diversity“). Getreu dem Motto „we hire for attitude“ zählt Begeisterungsfähigkeit und der Wille, etwas erreichen zu wollen, oft mehr als formelle Qualifikation. Bei Ströer arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung, Mann und Frau und in allen Altersgruppen. Mitarbeiter aus mehr als 60 Nationen arbeiten bei Ströer in Deutschland sehr erfolgreich zusammen. Vielfalt ist unser Antrieb für Ideen und der Baustein für ein nachhaltiges Wachstum unseres Unternehmens.

Die folgenden Maßnahmen sollen gezielt die Chancengleichheit bei Ströer fördern:

### **Flexible Arbeitszeitmodelle**

Ströer bietet seinen Mitarbeitern bedarfsgerechte Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit so an ihre individuelle Lebenssituation anzupassen, dass Sie Arbeit und Familie gut miteinander vereinbaren können. Hierzu gibt es keine konzernweiten Richtlinien, die diese flexiblen Arbeitszeitmodelle regeln. Stattdessen können je nach Bedürfnissen der Mitarbeiter oder der betrieblichen Erfordernisse in einzelnen Konzerngesellschaften verbindliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen werden.

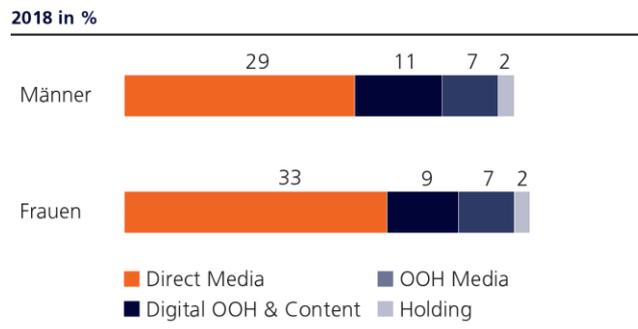
Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern seit 2018 durch unser Konzept „Urlaub+“ die Möglichkeit, ihr Urlaubskontingent unentgeltlich um einige Tage zu erhöhen. Ziel ist es auch hier eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Teil unserer Unternehmenskultur ist es, moderne Arbeitsweisen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt zu implementieren. Angebote, wie individuelle Teilzeitregelungen oder flex-working, sind fester Bestandteil unserer Personalpolitik. Im Jahr 2018 waren konzernweit insgesamt 3.844 Mitarbeiter – das entspricht einem Anteil von 31 Prozent – in Teilzeit beschäftigt.

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

Im Jahr 2018 hat Ströer nahezu gleichviele Frauen wie Männer beschäftigt. Zum Jahresende waren zu 51 Prozent Frauen und zu 49 Prozent Männer in der Ströer Gruppe beschäftigt (Vorjahr: 48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männer). Die ausgewogene Geschlechterverteilung spiegelt ebenfalls unseren Anspruch, ein diverses und modernes Unternehmen zu sein, wider.

### Geschlechterverteilung der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen



### Frauen in Führungspositionen

Als Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“ engagiert sich Ströer für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und Männern. 15 große Kölner Unternehmen sind Mitglieder dieses Bündnisses, das insbesondere durch ein Cross Mentoring Programm in die Zukunft von weiblichen Führungskräften investiert.

Auch mit unserem eigenen Programm für zukünftige Führungskräfte („Jump n’ Grow“) fördern wir gezielt das Thema Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2018 waren zu 58 Prozent Frauen und zu 42 Prozent Männer in diesem Programm vertreten.

Zudem verweisen wir bei dem Thema Frauen in Führungspositionen auf die jährliche Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB, die der Vorstand der Ströer Management SE, Düsseldorf, welche die persönlich haftende Gesellschafterin der Ströer SE & Co. KGaA ist, und der Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA am 13. Dezember 2018 abgegeben haben. Die Erklärung zur Unternehmensführung wurde den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft [www.stroeer.com/investor-relations](http://www.stroeer.com/investor-relations) unter der Rubrik Corporate Governance dauerhaft zugänglich gemacht.

### Mitarbeiterbindung durch Mitarbeiterzufriedenheit

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

Mit der Einführung eines onlinegestützten Mitarbeiterempfehlungsprogramms im Jahr 2018 verfolgen wir zudem das Ziel, das Zugehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter zu stärken, denn sie kennen ihr Umfeld am Besten und drücken mit ihrer Empfehlung auch die eigenen Zufriedenheit aus.

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

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

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

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

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

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

## **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

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

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

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

### **Code of Conduct**

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

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

Aufgrund der Expansion der Ströer Gruppe in neue Geschäftsfelder in den vergangenen Jahren (z.B. der Einstieg in die Online-Werbevermarktung im Jahr 2013 oder in das

Geschäftsfeld des Dialog Marketings in 2017) wurde der bislang geltende Code of Business Conduct & Ethics in 2017 als „Code of Conduct“ neugefasst und im ersten Quartal 2018 systematisch innerhalb der gesamten Ströer Gruppe ausgerollt. Mit dem aktualisierten Code of Conduct wurde im ersten Quartal 2018 auch ein Schulungskonzept implementiert, das die Herausforderungen der diversifizierten Geschäftstätigkeit bestmöglich adressiert.

### **Compliance-Organisation**

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

### **Compliance-Struktur**

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

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

Die Interne Revision unterstützt die Compliance-Funktion hierbei durch ihre vom Vorstand oder Aufsichtsrat beauftragten Prüfungen. Diese Prüfungen decken die Effektivität des Internen Kontrollsystems sowie des Risikomanagementsystems ab. Die Ergebnisse der Prüfungen werden dokumentiert sowie zugehörige Maßnahmenpläne erarbeitet. Die Dokumentation der Prüfungen werden dem Chief Compliance Officer, dem Vorstand der Ströer Management SE sowie dem Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA regelmäßig zur Verfügung gestellt.

### **Compliance-Meldestelle**

Unseren Mitarbeitern, und auch externen Dritten, steht eine Compliance-Meldestelle in Form einer E-Mail-Adresse zur Verfügung, an die mögliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder andere gesetzliche Regelungen geschützt gemeldet werden können. Die Posteingänge dieser E-Mail-Adresse werden vom Chief Compliance Officer verwaltet und vertraulich behandelt. In diesem Zusammenhang hat der Vorstand den Chief Compliance Officer zu besonderer Vertraulichkeit, auch gegenüber dem Vorstand selbst, verpflichtet. Mithilfe dieser Meldestelle wollen wir unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, relevante Verstöße ohne eine mögliche Benachteiligung zu melden und eine Compliance-Kultur innerhalb unserer Organisation zu schaffen.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung innerhalb der Ströer-Gruppe identifiziert (weder über die Compliance-Meldestelle noch über andere Kanäle).

### **Compliance Schulungskonzept**

Im Jahr 2018 wurden adressatengerechte Compliance-Schulungen innerhalb der Ströer Gruppe durchgeführt. Der entsprechende Schulungsbedarf und der notwendige Adressatenkreis wurde durch die Bereichsleiter an die Rechtsabteilung herangetragen. Im Berichtsjahr 2018 wurden insbesondere die Schulungsthemen Antikorruption und Kartellrecht im Vertrieb behandelt.

In 2019 soll ein für die einzelnen Geschäftsbereiche bedarfsgerechtes, verpflichtendes Schulungskonzept zu compliance-relevanten Themen implementiert werden, dass das Thema Korruptionsbekämpfung als eine wesentliche Säule beinhaltet.

## Datenschutz

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

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

Im Rahmen der Umsetzung wurden zahlreiche organisatorische und technische Maßnahmen auf Konzernebene und auf Ebene der Konzerngesellschaften ergriffen. Neben andere Maßnahmen wurde die Datenschutzorganisation im Konzern mit klaren Verantwortlichkeiten geschärft, die aktuelle Konzernrichtlinie zum Datenschutz mit einem klaren Bekenntnis des Vorstands für den Datenschutz erarbeitet und veröffentlicht, Verarbeitungsvorgänge geprüft und umfangreiche Verarbeitungsverzeichnisse aktualisiert und erstellt, Prozesse für die Datenschutzfolgeabschätzung definiert, Auftragsverhältnisse geprüft und gemäß den Vorgaben strukturiert, Datenschutzhinweise, Belehrungen, Schulungsunterlagen und Verpflichtungen angepasst und ein Plan für die Meldung von Datenschutzverletzungen erarbeitet.

Die weitere Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben in der Praxis wird auch in Zukunft die Datenschutzorganisation im Ströer Konzern beschäftigen. Darüber hinaus streben wir in den Folgejahren eine stetige Weiterentwicklung unserer Datenschutzprozesse hin zu einem Best-Practice-Ansatz innerhalb unseres Branchenumfelds an.

## Kontakt und Impressum

### IR-Kontakt

#### Ströer SE & Co. KGaA

Christoph Lührke  
Head of Investor & Credit Relations  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-356  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-6356  
E-Mail: [ir@stroeer.de](mailto:ir@stroeer.de) / [cloehrke@stroeer.de](mailto:cloehrke@stroeer.de)

### Pressekontakt

#### Ströer SE & Co. KGaA

Marc Sausen  
Director Corporate Communications  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-246  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-6246  
E-Mail: [presse@stroeer.de](mailto:presse@stroeer.de) / [msausen@stroeer.de](mailto:msausen@stroeer.de)

### Impressum

#### Herausgeber

Ströer SE & Co. KGaA  
Ströer Allee 1 . 50999 Köln  
Telefon: +49 (0)2236 . 96 45-0  
Fax: +49 (0)2236 . 96 45-299  
E-Mail [info@stroeer.de](mailto:info@stroeer.de)

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

Dieser Nichtfinanzielle Konzernbericht wurde am 26. April 2019 veröffentlicht. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Unterschieden ist die deutsche Fassung verbindlich.