



20
21

ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE | ESG
DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft

NACHHALTIGKEIT

1 VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße davon ab, wie sich Geschäftsführung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ einer Gesellschaft im Umgang mit Stakeholdern verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen dieser einsetzen. Nachhaltiges Wirtschaften und das Berücksichtigen ethischer, sozialer und ökologischer Aspekte (ESG-Kriterien) spielen eine immer wichtigere Rolle für den langfristigen Unternehmenserfolg. Auch die Beschäftigten der DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft (DEAG) und ihrer Tochtergesellschaften übernehmen jeden Tag Verantwortung für ihr Handeln gegenüber den Stakeholdern der Gesellschaft wie Mitarbeitern und Kollegen, Künstlern, Kunden, Investoren sowie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Behörden und Institutionen. Für unseren Unternehmenserfolg ist es langfristig entscheidend, unsere Geschäftsaktivitäten nachhaltig auszurichten und dabei ethische, soziale und ökologisch relevante Aspekte zu berücksichtigen.

Als Folge der COVID-19-Pandemie mussten bedauerlicherweise auch unsere Aktivitäten im Bereich ESG zwangsläufig ruhen. Nach Wiederaufnahme des regulären Geschäftsbetriebs werden wir unsere Ziele und Maßnahmen in Bezug auf das Thema „Nachhaltigkeit“ jedoch intensiv fortführen. Um diese insbesondere auch langfristig wichtige Thematik weiter voranzutreiben, wurde zwischenzeitlich ein Sustainability-Ausschuss gegründet, dem ein DEAG-Vorstandsmitglied (CFO) und die Geschäftsführer der DEAG-Konzerngesellschaften I-Motion und lit.COLOGNE angehören.

Unsere britischen Tochtergesellschaften, die bereits vor einigen Monaten zum Normalbetrieb zurückkehren durften, haben ihre Aktivitäten auch

im Bereich Klima- und Umweltschutz wieder aufgenommen: So hat beispielsweise Kilimanjaro Live in einer bisher noch nie dagewesenen Zusammenarbeit in Bezug auf das Thema „Nachhaltigkeit im Bereich Tournee-Veranstaltungen“ mit diversen Partnern den CO₂-Fußabdruck der Tournee der Band „Bring Me The Horizon“ ermitteln lassen und zusätzlich wie alle Beteiligten an diesem Prozess, dieses Projekt auch finanziell unterstützt.

Die Auswertung dieser Messungen zeigte, dass die größte Reduktion von CO₂-Emissionen bei einer Tournee im Bereich „Transport und Mobilität“ erzielt wird. Insbesondere die Umstellung der erforderlichen tourneebegleitenden Lastwagen auf HVO-Biodiesel führte zu einer erheblichen Reduktion der CO₂-Werte. Diese und weitere umweltfreundliche Maßnahmen erzielten eine beachtliche Verbesserung der CO₂-Bilanz gegenüber der herkömmlichen Durchführung einer Tournee: Insgesamt konnten 28 Tonnen bzw. 38 % der CO₂-Emissionen durch diverse ressourcenschonende Maßnahmen eingespart werden.

Über diese erste Aktion hinaus ist geplant, diese produktive Zusammenarbeit der diversen Interessengruppen fortzusetzen mit dem Ziel, die nun vorhandenen positiven Ergebnisse im Bereich ökologische Nachhaltigkeit bei allen künftigen Tourneen zu nutzen und umzusetzen sowie weitere Lösungen und Maßnahmen für eine noch ressourcenschonendere und umweltfreundlichere Tourneeplanung und -umsetzung zu entwickeln.

Einen Überblick über weitere Aktivitäten der DEAG und ihrer Tochtergesellschaften im Bereich ESG finden Sie auf den folgenden Seiten ebenso wie unsere Unternehmensleitlinien, die Mindeststandards abbilden und unsere Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit mit konkreten Handlungsanleitungen

¹ Die gewählten Formulierungen zu Personen und Personengruppen schließen ausdrücklich alle Geschlechter ein. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir jedoch stets das generische Maskulinum.

unterstützen sowie richtiges und verantwortungsvolles Verhalten fördern sollen. Diese Richtlinien sind verbindlich, dienen allen Mitarbeitern der

DEAG und ihrer Konzerngesellschaften als Orientierungsrahmen und sind Ausdruck unseres Werteverständnisses nach innen und nach außen.

Ihr



Prof. Peter L.H. Schwenkow
Vorstandsvorsitzender

2

ETHISCHE VERPFLICHTUNG UND EINHALTUNG VON GESETZEN

Ethisches Verhalten ist bei der DEAG und ihren Tochtergesellschaften zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Mitarbeiter des DEAG-Konzerns sind verpflichtet, sich bei der Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten an alle geltenden Gesetze und Bestimmungen des jeweiligen Landes zu halten. Bei Unsicherheit, ob eine Handlung oder Unterlassung gegen bestimmte Gesetze oder Vorschriften verstößt, sind unsere Mitarbeiter gehalten, sich an die jeweiligen vorgesetzten Personen zu wenden.

Die ethischen Leitlinien, die in diesem Dokument für alle Mitarbeiter der DEAG dargelegt sind, gelten übergreifend auch für die Mitarbeiter aller Tochtergesellschaften der DEAG in ihrer Funktion als Arbeitgeber. Genau wie die DEAG sind auch unsere Tochtergesellschaften gegenüber ihren Mitarbeitern

verpflichtet, die grundlegenden ethischen Prinzipien einzuhalten, um deren Rechte und Persönlichkeit zu schützen. Als Teil des dezentral organisierten DEAG-Konzerns verantwortet jede Tochtergesellschaft der DEAG die Umsetzung der ethischen Leitlinien selbst. Durch regelmäßige Treffen, Präsentationen und Diskussionen sorgt die DEAG dafür, dass die Unternehmensphilosophie, die Unternehmenspolitik und die Leitlinien zur Mitarbeiterführung in der Muttergesellschaft und allen Tochtergesellschaften umgesetzt werden. Der Erfolg der Integration und die Entwicklung einer gemeinsamen Gruppenkultur werden durch kontinuierlichen Informationsaustausch sowie die Organisation von verschiedenen Treffen, Workshops, Telefonkonferenzen und seit der COVID-19-Pandemie insbesondere durch webbasierte Meetings sichergestellt.

3

INTERESSENKONFLIKT

Interessenkonflikte können die Integrität der DEAG und/oder ihrer Tochtergesellschaften in Zweifel ziehen. Wir versuchen daher jegliche Situation zu vermeiden, in der es zu Interessenkonflikten zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen kommen könnte. Unseren Mitarbeitern ist untersagt, ihre Position im Unternehmen zu benutzen, um unangebrachte Vorteile für sich persönlich zu erwirken oder die DEAG bei Geschäftstätigkei-

ten zu vertreten, bei denen es zu persönlichen Vorteilen kommen könnte. Entscheidungen von Mitarbeitern sollten ausschließlich auf Basis geschäftsbezogener Inhalte und nicht unter Einfluss persönlicher Interessen getroffen werden. Jeder Treue- und/oder Interessenkonflikt oder die Gefahr der Entstehung eines solchen Konflikts sollte umgehend mit der vorgesetzten Person besprochen werden.



4 DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld werden von der DEAG und ihren Konzerngesellschaften nicht toleriert. Unabhängig der Position innerhalb des Unternehmens behandeln wir jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter fair und diskriminieren diese/diesen nicht. Dies gilt im gleichen Maße für Drittpersonen. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf Kollegen oder andere Personengruppen aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Behinderung, Familienstand, Geschlecht oder sexueller Orientierung diskriminieren oder Kollegen oder andere Personengruppen verbal, körperlich oder auf andere Weise einschüchtern.

Auch mit Blick auf externe Gruppen versteht es die DEAG als ihren Auftrag und wirtschaftliche Chance, allen Personengruppen den gleichen Zugang zu ih-

ren Veranstaltungen zu gewährleisten. Im Bereich Ticketing beispielsweise sichern wir einen breiten und gleichberechtigten Zugang zu kulturellen Veranstaltungen, indem wir stets bestrebt sind, unsere Tickets in einer sozialverträglichen Preisspanne anzubieten, sozial benachteiligte Gruppen zu unseren Veranstaltungen einzuladen und darauf zu achten, dass diese insbesondere auch von Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung besucht werden können.

Auch das Thema „Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern“ wird bei der DEAG großgeschrieben und gelebt. So findet etwa bei der Organisation der Führungsebene durch Aufsichtsrat und Vorstand die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen besondere Berücksichtigung.

5 GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ

Wir schätzen die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen das Unternehmen in geschäftlichem Kontakt steht. Großen Wert legen wir auf ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten.

Während der COVID-19-Pandemie haben wir über die gesetzlichen Regelungen hinaus unseren Mitarbeitern sehr frühzeitig Angebote zur Corona-Schutzimpfung gemacht und einen Betriebsarzt beauftragt, der unsere Mitarbeiter und deren Familienangehörige auf freiwilliger Basis vollständig geimpft hat. Zusätzlich gab es die Möglichkeit einer Auffrischungsimpfung, die gerne in Anspruch genommen wurde. Mitarbeitern, die aufgrund besonderer betrieblicher Abläufe nicht im Homeoffice tätig sein konnten, haben wir täglich kostenlose Testmöglichkeiten und dauerhaft kostenlose FFP2-Masken zur Verfügung gestellt. Zusätzlich haben wir für ausreichend Desinfektionsspender in den Räumlichkeiten der DEAG gesorgt.

Wir halten uns zudem an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

Unsere Mitarbeiter und deren Belange sind demnach eines der grundlegendsten Themen in unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen ein kreatives und eigenverantwortliches Arbeitsklima und verfügen daher über flache Hierarchien, kurze Wege und pflegen eine Kultur der offenen Tür. Dabei sind wir stets bestrebt, auf die bestmögliche Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeiter zu achten. Im Sinne der Chancengleichheit hat die DEAG daher immer ein offenes Ohr für alle Mitarbeiter hinsichtlich persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten und des individuellen Karrierewegs. Schwerpunkte der regelmäßig angebotenen Mitarbeiterschulungen sind insbesondere Sicherheit, Schutz, Kundenservice rund um Veranstaltungen, Compliance in Bezug auf Veranstaltungen und berufsspezifische Schulungen (z.B. Social Media, Grafikdesign und -anwendung, Buchhaltung, Softwareanwendung).



Als Ergebnis unserer beschriebenen Unternehmenskultur haben wir zudem in der Personalpolitik des DEAG-Konzerns Homeoffice, Teilzeitarbeit und die Förderung von Frauen in Führungspositionen umgesetzt. Wir bieten den Mitarbeitern der DEAG und ihrer Tochtergesellschaften verschiedene Teilzeitmodelle sowie flexible Arbeitszeiten an, bei denen beispielweise die Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag je nach Arbeitsaufwand selbstständig eingeteilt werden kann. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten, etwa in Form von IHK-Ausbildungen oder der Teilnahme an der Music Business Summer School.

Auch jährliche Gesundheitstage für die Belegschaft sind in diversen Konzerngesellschaften bereits etabliert. Dabei werden beispielsweise Gesundheitschecks durchgeführt sowie Vorträge und Workshops zum Thema Gesundheit gehalten.

Neben der weiteren Professionalisierung des Personalmanagements stehen die Positionierung der DEAG als Arbeitgebermarke, die Mitarbeiterentwicklung und die Verankerung agiler Kooperations- und Arbeitsmethoden in der Organisation im Vordergrund. Eine weitere Aufgabe ist die Ausbildung junger Menschen in verschiedenen Berufen sowie die Förderung junger Talente.

6

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Die DEAG hat die Einhaltung des Datenschutzes als das größte wesentliche Risiko in Bezug auf Compliance und Geschäftsethik identifiziert.

Daher behandeln wir bei der DEAG sämtliche personenbezogenen Daten mit der größten Sensibilität und treffen Vorkehrungen, damit niemand durch den Umgang mit diesen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Besonders in unserem Geschäftsfeld Ticketing hat das Schützen personenbezogener Daten für uns höchste Priorität. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, mit erhobenen Daten entsprechend sorgfältig und streng vertraulich umzugehen, sodass die Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze und Regelungen

sichergestellt ist. Als Hilfestellung erhalten unsere Mitarbeiter Beratung und Unterstützung durch qualifizierte Rechtsanwälte und betriebliche Datenschutzbeauftragte.

Für uns ist es von großer Bedeutung, das geistige Eigentum der DEAG zu schützen und das geistige Eigentum anderer zu respektieren. Zu den wertvollsten Vermögenswerten der DEAG zählt der Ideenreichtum der Mitarbeiter. Wenn wir geistige Eigentumsrechte Dritter nutzen, tragen wir dafür Sorge, dass eine wirksame Vereinbarung mit dem Rechteinhaber vorliegt. Die DEAG verfügt über wichtige Rechte und Lizenzen an geistigem Eigentum, wie z. B. Urheberrechte und Markenrechte.

7

BESTECHUNG UND ANNAHME VON GELDWERTEN VORTEILEN

Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Amtsträgern und anderen Personen beruhen auf unserer Leistung und nicht auf gesetzwidrigen Geschenken, Zahlungen oder Gefälligkeiten an Entscheidungsträger. Kein Mitarbeiter der DEAG darf eine Amtsperson oder eine sonstige Person bestechen oder ihr eine Bestechung anbieten, um dadurch deren Entscheidung zu beeinflussen oder jegliche Art der Vergünstigung oder Information von dieser Person zu erlangen. Auch dürfen DEAG-Mitarbeiter keiner

Amtsperson oder einer sonstigen Personengruppe Vorteile gewähren, wenn eine derartige Handlung unrechtmäßig oder ungehörig ist, oder wenn diese dazu geeignet ist, das Verhältnis der betreffenden Person zur DEAG zu beeinflussen. Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht.



Jeder DEAG-Mitarbeiter darf in angemessenem Rahmen Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern und anderen Personen kleine und im jeweiligen Land übliche Geschenke machen, z. B. nach einem erfolgreichen Geschäftsabschluss und/oder als Geste der Höflichkeit und des Respekts.

Branchenübliche Zuwendungen – sofern sie sich in einem sozialadäquaten Rahmen bewegen – sind zulässig. Die Zuwendung darf den normalen Lebensstandard des Empfängers jedoch nicht unverhältnismäßig überschreiten.

8

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Umwelt- und Klimaschutz gehören bei der DEAG und ihren Konzerngesellschaften zur Unternehmenskultur. Ein wichtiges Ziel ist dabei, die eigene CO₂-Bilanz zu verbessern und damit Ressourcen zu schonen und gleichzeitig Kosten zu reduzieren. Dies praktizieren wir bereits seit Gründung der Gesellschaft – also seit über 40 Jahren: Zur Vermeidung von Plastikmüll stellen wir beispielsweise unseren Mitarbeitern kostenloses Mineralwasser in Mehrwegglasflaschen zur Verfügung und nutzen Mehrweggeschirr in den Büros und wo immer möglich auch in den Backstage-Bereichen der Veranstaltungen. Sämtliche Mitarbeiter des DEAG-Konzerns haben sich an die jeweils geltenden nationalen Umweltschutzvorschriften und entsprechende Verordnungen zu halten. Die Auswirkungen auf Umwelt und Klima sollen so gering wie möglich gehalten und Umweltbelastungen möglichst vermieden bzw. verringert werden. Ressourcen sollen effizient genutzt und energieeffiziente und umweltfreundliche Technologien eingesetzt werden. Schulungen zum Umweltschutz sind bei Konzerngesellschaften wie beispielsweise I-Motion inzwischen Bestandteil von Mitarbeiterprogrammen. Mitarbeiter der Kilimanjaro Live Group haben bereits vor einigen Jahren einen internen „Umweltausschuss“ gebildet, der beispielsweise dafür gesorgt hat, dass wiederverwendbare Technik und Ausstattung für Veranstaltungen angeschafft wurde.

Der DEAG-Konzern hat bereits eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, mit denen Belastungen für Mensch und Natur vermieden bzw. verringert werden: Tickets für fast alle Veranstaltungen beinhalten die kostenlose Hin- und Rückreise mit dem öffentlichen Personennahverkehr. Darüber hinaus arbeiten einige DEAG-Konzerngesellschaften eng mit Busanbietern aus ganz Deutschland zusammen und stellen Shuttlebusse zu Veranstaltungen zur Verfügung. Zudem wurden bei der DEAG und in Tochterunternehmen Autoflotten teilweise bzw. komplett auf Hybridmodelle umgestellt. Die DEAG bezieht überwiegend Ökostrom und setzt energiesparende LED-Technik bei Events wie dem Christmas Garden oder auch der Potsdamer Schlössernacht ein. Bei zahlreichen Events, insbesondere bei Groß-Veranstaltungen wie beispielsweise „Nature One“, Ed Sheeran (UK) oder der Veranstaltungsreihe „Kew The Music“, gibt es kein Einweggeschirr mehr, sondern Müllpfandsysteme und Mehrwegbecher, mit denen unnötiger Plastikmüll vermieden wird.

Die DEAG entwickelt die Thematik „Umwelt- und Klimaschutz“ kontinuierlich weiter und prüft fortlaufend, welche weiteren Initiativen in diesem wichtigen Bereich möglich und umsetzbar sind.

9

SOZIALE VERANTWORTUNG

Als international tätiger Veranstalter von Live-Events ist sich der DEAG-Konzern seiner sozialen Verantwortung bewusst. Wir sind bestrebt, als anerkannter Teil der Gesellschaft unserer sozialen

Verantwortung nachzukommen. Wir fühlen uns nicht nur unseren Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, sondern jedem einzelnen Menschen, mit dem wir entlang unserer Wertschöpfungsket-

te interagieren. Unserer sozialen Verantwortung kommen wir unter anderem mit Programmen nach, mit denen wir öffentliche Einrichtungen und Vereine fördern. So gehen etwa die Reinerlöse des nostalgischen Karussells im Christmas Garden Stuttgart regelmäßig an den Verein Herzenssache. Die Generalprobe für das Saisonabschlusskonzert

der Berliner Philharmoniker in der Berliner Waldbühne wird von der DEAG Jahr für Jahr kostenfrei organisiert. Zusätzlich werden die Einnahmen für die Eintrittskarten an Gäste des Orchesters und des aufzeichnenden rbb regelmäßig zu 100 % an Unicef gespendet.

10

EINHALTUNG UNTERNEHMENSLEITLINIEN

Die Beschäftigten in allen zum DEAG-Konzern gehörenden Unternehmen sind verpflichtet, die dargelegten Grundsätze des Unternehmens zu beachten, unabhängig vom Land, in dem das Unternehmen aktiv ist. Begleitend dazu hat die DEAG ein unternehmensweites Informations-, Bildungs-, Qualifizie-

rungs- und Monitoring-Programm gestartet. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, eine Verletzung der Unternehmensleitlinien oder andere bedeutsame Umstände, die diese Richtlinien betreffen, direkt ihren Vorgesetzten oder dem Vorstand zu melden.

11

KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern oder Verdachtsfälle melden, erfahren keine Nachteile. Das gilt ausdrücklich auch dann, wenn sich diese Bedenken oder ein etwaiger Verdacht als unbegründet erweisen sollten. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass

seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Wir dulden keine Einschüchterungsversuche oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben Rat suchen, Verletzungen der Unternehmensleitlinien oder sonstige gesetzwidrige oder unethische Verhaltensweisen melden.

Berlin, im März 2022

DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft
Für den Vorstand



Prof. Peter L.H. Schwenkow
Vorstandsvorsitzender