



20
22

ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE | ESG
DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft

NACHHALTIGKEIT ¹

1 VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße davon ab, wie sich Geschäftsführung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Nachfolgend möchte ich daher über unser Engagement und unsere Fortschritte im Bereich ESG berichten:

Nachdem wir im letzten Geschäftsbericht schwerpunktmäßig und ausführlich über die erfolgreichen Aktivitäten unserer britischen Konzerngesellschaft Kilimanjaro Live im Bereich ökologische Nachhaltigkeit berichtet haben, möchten wir uns in diesem Bericht auf einige unserer deutschen Konzerngesellschaften fokussieren.

So hat beispielsweise die Christmas Garden Deutschland GmbH in der Saison 2022/2023 im Bereich Klima- und Umweltschutz ihr Engagement deutlich verstärkt und diverse Maßnahmen umgesetzt, um einerseits den Stromverbrauch so gering wie möglich zu halten und andererseits die

Christmas-Garden-Events bestmöglich nachhaltig zu organisieren. Fachgerechte Konzepte wurden entworfen und zahlreiche Maßnahmen für eine umwelt- und energiebewusste Umsetzung zur Strom- und CO₂-Einsparung durchgeführt. Dazu gehörte beispielsweise die umfassende Umstellung auf eine hocheffiziente, stromsparende LED-Technik bei den Lichtinstallationen und der Wegebeleuchtung, die auf ein sicherheitsrelevantes Minimum reduziert wurde. Dies führte zu einer 80-prozentigen Lichtstrom-Ersparnis im Vergleich zur Nutzung von herkömmlichen Leuchtmitteln.

Hinzukamen verkürzte Öffnungszeiten während der Wochentage und der Verzicht auf die beliebten Eisbahnen. Durch all diese Maßnahmen konnte der Gesamtstromverbrauch im Vergleich zu den Vorjahren bei dem Großteil der Standorte im Durchschnitt um 30 % gesenkt werden. Auf den einzelnen Christmas-Garden-Besuch heruntergerechnet, wurde damit nur so viel Strom benötigt als würde man beispielsweise einen Streamingdienst in Full HD für 1,5 Stunden nutzen oder eine handelsübliche Kaffeefiltermaschine einmalig in Betrieb nehmen (1000 W, Betrieb ca. 20 bis 30 Minuten).

Des Weiteren beinhaltete das ökologische Konzept des Christmas Garden unter anderem diese Maßnahmen: Das Catering-Angebot bestand überwiegend aus regionalen, teilweise auch vegetarischen und veganen Speisen, die möglichst verpackungsfrei bzw. in kompostierbaren Verpackungen bereitgestellt wurden. Zusätzlich gab es Pfandsysteme für Tassen und Gläser und es wurden Spüldienste vor Ort eingerichtet, sodass keine CO₂-Emissionen durch den bisher üblichen Abtransport von Schmutzgeschirr entstanden. Transporte innerhalb der Veranstaltungsorte wurden mit E-Golfcarts, Lastenrädern oder Handwagen erledigt, wodurch weitere CO₂-Emissionen vermieden werden konnten.

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.

Auch die Themen „Arten-, Natur- und Tierschutz“ wurden und werden bei der Veranstaltungsplanung berücksichtigt. So wurden beispielsweise die Konzepte, die Wegeführung für Besucher, die musikalische Untermalung und die Lichtinstallationen der Christmas-Garden-Standorte, die sich in einem Zoologischen Garten befinden, Monate im Vorfeld von der jeweiligen Zoo-Direktion geprüft und auch im laufenden Betrieb in Zusammenarbeit mit den Tierpflegern überwacht. Schutz und Sicherheit aller Tierarten haben insbesondere in den Zoologischen Gärten stets oberste Priorität. Die Öffnungszeiten und die Routen der Besucher wurden deshalb so geplant, dass die Tiere weder durch Licht- oder Toneffekte gestört wurden, und ihre Ruhezeiten geschützt blieben. Durch diese Maßnahmen wurde sichergestellt, dass auch während der Laufzeit des Christmas Garden die artgerechte Tierhaltung voll erhalten blieb. Alle genannten Maßnahmen wurden entsprechend auch von den örtlichen Veranstaltern der einzelnen Christmas-Garden-Standorte umgesetzt. Dazu zählen unter anderem die I-Motion GmbH Events & Communication, die C2 Concerts, Wizard Promotions, Concert Concept und die handwerker promotion.

Das Thema „ESG“ ist inzwischen auch fester Bestandteil der Festivals der DEAG-Konzerngesellschaft lit.COLOGNE: Nachhaltigkeit zählt mittlerweile zu den kontinuierlich wiederkehrenden Themen im Programmbereich der lit.COLOGNE-Festivals und bei der Programmplanung wird Diversität/Diversity als fester Programmbestandteil berücksichtigt.

Im Bereich ökologische Nachhaltigkeit hat die lit.COLOGNE Maßnahmen wie die Nutzung von 100 % Ökostrom in den Büroräumen, die Bevorzugung von Fahrrad und ÖPNV im Team und bei ihren Mitwirkenden, papiersparendes Arbeiten, Mülltrennung und auch die Wiederverwertbarkeit von Ausstattungen wie zum Beispiel Bühnen-Rollups implementiert.

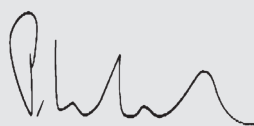
Insbesondere berücksichtigt die lit.COLOGNE aber auch den sozialen Aspekt von Nachhaltigkeit. So engagiert sich die lit.COLOGNE regelmäßig für gesellschaftlich relevante und aktuelle Themen, indem sie diesen wortwörtlich eine Bühne gibt und/oder Einnahmen bestimmter Veranstaltungen spendet. Beispielhaft dafür seien genannt die „Eröffnungsveranstaltung lit.COLOGNE 2022“ zum Ukraine-Krieg

und die Spende an den lokalen Verein „Blau-Gelbes Kreuz e.V.“, die „Eröffnungsveranstaltung lit.COLOGNE 2023“ zur Demokratie- und Freiheitsbewegung im Iran und die Spende an Amnesty International.

Des Weiteren setzt sich die lit.COLOGNE bereits seit acht Jahren aktiv für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein. Dies gilt gleichermaßen für Mitarbeiter, Mitwirkende und das Publikum. Dazu kooperiert die lit.COLOGNE mit verschiedenen namhaften Institutionen wie „Aktion Mensch e. V.“ und „mittendrin e.V.“, insbesondere aber auch mit den Betroffenen selbst. Diese Kooperationen trugen dazu bei, dass beispielsweise bei einer Vielzahl der lit.COLOGNE-Veranstaltungen Gebärdensprachdolmetschung oder Schriftdolmetschung für hörgeschädigte Besucher angeboten werden. Überdies ist die lit.COLOGNE im stetigen Austausch mit den jeweiligen Veranstaltungsstätten bezüglich der Beseitigung stationärer Barrieren, um auch gehbehinderten Besuchern und Rollstuhlfahrern Zugang zu den Veranstaltungen zu ermöglichen. Eine weitere Maßnahme ist die Thematisierung von Inklusion in den Kommunikationskanälen der lit.COLOGNE, wie beispielsweise in den sozialen Medien. Dadurch möchte das Unternehmen zur Sensibilisierung des Themas „Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ beitragen und dieses zugleich stärker in den Fokus einer breiten Öffentlichkeit rücken.

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 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 Geschäftstätigkeiten

zu vertreten, bei denen es zu persönlichen Vorteilen kommen könnte. Entscheidungen von Mitarbeitern sollen 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 | GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT | DIVERSITÄT

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 Mitarbei-

terin und kein Mitarbeiter darf Kollegen oder andere Personengruppen aufgrund von Alter, Ethnie, 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 ihren 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 großge-

schrieben und gelebt. So findet etwa bei der Organisation der Führungsebene durch Aufsichtsrat und Vorstand die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen besondere Berücksichtigung.

Eine Politik der „personellen Vielfalt“ (Diversität) ist ebenfalls zentraler Bestandteil der DEAG-Unternehmenskultur und wird seit über 40 Jahren im Unternehmen gelebt. Generationenvielfalt und Mitarbeiter verschiedener Nationalitäten gehören und gehören stets zum Unternehmensalltag, da unsere Mitarbeiter prinzipiell nach ihren Kompetenzen, Fertigkeiten, persönlichen Stärken (Skills) und Qualifikationen ausgewählt wurden und werden und nicht aufgrund von Nationalität, Hautfarbe oder sonstigen äußerlichen Merkmalen.

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.

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 ist die Führungsebene der DEAG daher stets aufgeschlossen gegenüber allen Mitarbeitern hinsichtlich persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten und individueller Karrierewege. 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 und -Schulungen 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 und Digitalisierung 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 Regelun-

gen 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. Die DEAG verfügt über wichtige Rechte und Lizenzen an geistigem Eigentum, wie z. B. Urheber- und Markenrechte. Nutzen wir geistige Eigentumsrechte Dritter, tragen wir dafür Sorge, dass eine wirksame Vereinbarung mit dem Rechteinhaber vorliegt.

7

BESTECHUNG UND ANNAHME VON GELDWERTEN VORTEILEN

Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Amtsträgern und anderen Personengruppen beruhen auf unserer Leistung und nicht auf gesetzwidrigen Geschenken, Zahlungen oder Gefälligkeiten an Entscheidungsträger. Mitarbeitern der DEAG ist es untersagt, Amtspersonen oder sonstige Personengruppen zu bestechen oder ihnen eine Bestechung anzubieten, um dadurch deren Entscheidung zu beeinflussen oder jegliche Art der Vergünstigung oder Information von dieser Person oder Personengruppe zu erhalten. 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 Mineralwasser in Mehrwegglasflaschen kostenlos 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. Um die insbesondere auch langfristig wichtige ESG-Thematik weiter voranzutreiben, wurde ein Sustainability-Ausschuss gegründet, dem ein DEAG-Vorstandsmitglied (CFO) und die Geschäftsführer der DEAG-Konzerngesellschaften I-Motion und lit.COLOGNE angehören. Zusätzlich wurden zwischenzeitlich in diversen DEAG-Konzerngesellschaften Nachhaltigkeitsbeauftragte im Team ernannt, die immer wieder recherchieren und überprüfen, in welchen Bereichen sich die einzelnen Gesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeit verbessern können. 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 wurden.

Das Thema Nachhaltigkeit spielt bei der DEAG bereits seit Gründung, also seit vier Jahrzehnten, eine Rolle. Daher hat der DEAG-Konzern eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, mit denen Belastungen für Mensch und Natur vermieden oder zumindest verringert werden. Als Dienstleister im Basiskonsumgüterbereich resultiert der überwiegende Teil der THG-Emissionen- und zwar bis zu 80 %- aus indirek-

ten CO₂-Emissionen (Scope 3), vorrangig verursacht durch den Individualverkehr der Besucher von Live-Events. Die größte Herausforderung der Branche im Bereich Nachhaltigkeit besteht also vor allem darin, das Mobilitätsverhalten der Besucher durch geeignete Maßnahmen und Partnerschaften zu beeinflussen, sodass diese möglichst umweltfreundlich und damit klimaschonend anreisen. Tickets für fast alle Veranstaltungen beinhalten daher die kostenlose Hin- und Rückreise mit dem öffentlichen Personennahverkehr. Darüber hinaus arbeiten mehrere DEAG-Konzerngesellschaften in ganz Deutschland bereits seit Jahren eng mit Busanbietern zusammen und stellen Shuttlebusse zu ihren Veranstaltungen zur Verfügung.

Die DEAG entwickelt die Thematik „Umwelt- und Klimaschutz“ kontinuierlich weiter und prüft fortlaufend, welche weiteren Initiativen in diesem wichtigen Bereich möglich und umsetzbar sind. So hat die Gesellschaft im letzten Jahr beispielsweise im Bereich Klimaneutralität weitere Fortschritte erzielt und das Thema „Green IT“ im Unternehmen weiterentwickelt: Diverse Webseiten der DEAG-Unternehmensgruppe werden nun über einen Anbieter gehostet, dessen Rechenzentren mit 100 % Ökostrom betrieben werden und die damit klimaneutral sind (Green Webhosting). Des Weiteren wurde die Transition hin zu cloudbasierter Software umgesetzt, sodass unsere Mitarbeiter künftig ressourcenschonend arbeiten werden. Grundsätzlich bezieht die DEAG überwiegend Ökostrom und setzt möglichst effiziente und energiesparende LED-Technik bei Events wie der „Potsdamer Schössernacht“ oder auch den Christmas Garden ein. Bei der Organisation von Veranstaltungen führt das Unternehmen verschiedene Maßnahmen durch, um die Umwelt zu schonen und Ressourcen einzusparen. Für zahlreiche Events wurden Mülltrennungskonzepte entwickelt, insbesondere für Groß-Veranstaltungen wie beispielsweise „NATURE ONE“, Ed Sheeran (UK) oder für die Veranstaltungsreihe „Kew The Music“. Hier gibt es kein Einweggeschirr mehr, sondern Müllpfandsysteme und Mehrwegbecher, wodurch unnötiger Plastikmüll vermieden und das Aufkommen von Müll generell reduziert wurde. Durch differenzierte Abfallentsorgungskonzepte und entsprechend getrenntem Abtransport wird ein Großteil des Mülls gemäß gesetzlichen Vorgaben recycelt und sorgt damit für eine verbesserte Ressourceneffizienz.

9 SOZIALE VERANTWORTUNG | FÖRDERUNG DES GEMEINWOHLS

Als europaweit 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 Wertschöpfungskette 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 „Herzessache“. Die Generalprobe für das Saisonabschlusskonzert der Berliner Philharmoniker in der Berliner Waldbühne wird Jahr für Jahr von der DEAG bzw. ihrer Tochtergesellschaft concert concept kostenfrei organisiert. Zusätzlich werden die Einnahmen aus den Eintrittskarten der Gäste des Orchesters und des aufzeichnenden rbb regelmäßig zu 100 % an Unicef gespendet. Mit der Aktion „Bike & Ride for Charity“, an der die DEAG-Konzerngesellschaft Wizard Promotions teilgenommen hat, konnten Anfang 2023 Spendengelder in Höhe von über 20.000 Euro gesammelt werden. Diese Spendensumme wurde zu 100 % an die größte unabhängige Kinderrechtsorganisation der Welt „Save the Children“ übergeben.

10 EINHALTUNG UNTERNEHMENSLEITLINIEN

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

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

11 KEINE VERGELTUNGSMABNAHMEN

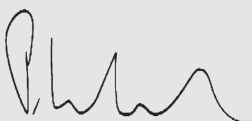
Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern oder Verdachtsfälle melden, erfahren keine Nachteile. Das gilt ausdrücklich auch dann, wenn sich diese Bedenken oder ein etwaiger Verdacht als unbegründet erweisen sollten. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter 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 2023

DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



Prof. Peter L. H. Schwenkow

Vorstandsvorsitzender