



20  
24

**ESG | ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE**  
DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft

NATURE ONE

# NACHHALTIGKEIT

## 1 VORWORT

### Sehr geehrte Damen und Herren,

der Erfolg von Unternehmen hängt auch zu einem großen Teil davon ab, wie sich das Management und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> eines Unternehmens im Umgang mit Stakeholdern verhalten und wie sie ihre Kompetenzen zum Nutzen der Stakeholder einsetzen. Nachhaltiges Wirtschaften und die Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Aspekte (ESG-Kriterien) spielen für den langfristigen Unternehmenserfolg eine immer wichtigere Rolle<sup>2</sup>. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft (DEAG) und ihrer Tochtergesellschaften übernehmen jeden Tag Verantwortung für ihr Handeln gegenüber den Stakeholdern der Gesellschaft wie Kollegen und Mitarbeitern, Künstlern, Kunden, Investoren sowie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Behörden und Institutionen.

Obwohl die DEAG und ihre Konzerngesellschaften als Live-Entertainment-Dienstleister nicht zu den sogenannten energieintensiven Unternehmen zählen, und die Branche vergleichsweise nur geringe Nachhaltigkeitsrisiken in Bezug auf die ESG-Themen aufweist, sehen wir es als entscheidend für unseren langfristigen Unternehmenserfolg an, unsere Geschäftsaktivitäten nachhaltig auszurichten und dabei ethische, soziale und ökologisch relevante Aspekte zu berücksichtigen.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts sieht sich die DEAG mit einer dynamisch verändernden Rechtslage hinsichtlich der nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten der Europäischen Union konfrontiert. Um uns optimal auf alle möglichen Szenarien in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung vorzubereiten und

relevante Stakeholder künftig noch transparenter und vergleichbarer über unsere ESG-Aktivitäten zu informieren, werden wir uns vorerst auf die Anforderungen des VSME – den freiwilligen EU-Nachhaltigkeitsberichtsstandard für kleine und mittlere Unternehmen – konzentrieren und die nichtfinanzielle ESG-Berichterstattung perspektivisch ab dem Berichtsjahr 2025 auf dieser Grundlage umsetzen<sup>3</sup>.

Bereits vor und im Berichtsjahr haben wir umfassende Maßnahmen im Bereich ESG-Management umgesetzt, um unsere strategische Ausrichtung zukunftsorientiert weiterzuentwickeln und nachhaltig zu stärken.

Im Folgenden möchten wir unser bisheriges Engagement sowie unsere Fortschritte im Bereich ESG darstellen und dabei insbesondere die Strategie der DEAG für eine nachhaltige Aufstellung in den Fokus rücken. Ein entscheidender Meilenstein ist hier die Etablierung eines dezidierten ESG-Managements sowie die Schaffung der Position des Head of ESG, die wir zum 1. November 2024 besetzt haben. Da die neuen Berichtsanforderungen in den Lagebericht des DEAG-Geschäftsberichts integriert werden, haben wir das ESG-Management als Stabsstelle dem CFO untergeordnet und somit eng mit dem Finanzteam verknüpft.

Der Verantwortungsbereich des Head of ESG umfasst insbesondere die Umsetzung der wachsenden Nachhaltigkeitsanforderungen an die DEAG-Gruppe. Dazu gehört die „Doppelte Materialitätsanalyse“, die dazu dient, sowohl die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Chancen und Risiken, die sich aus veränderten ökologischen und sozialen Rahmenbedingungen ergeben, zu identifizieren.

<sup>1)</sup> Die gewählten Formulierungen zu Personen und Personengruppen schließen ausdrücklich alle Geschlechter ein. Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir jedoch das generische Maskulinum.

<sup>2)</sup> Quelle: UNGC\_Business\_Case.pdf

<sup>3)</sup> Diese Angabe erfolgt vorbehaltlich weiterer regulatorischer Entwicklungen durch die Europäische Union, die die Anwendbarkeit oder die Inhalte der nachhaltigkeitsbezogenen Berichtspflicht für die DEAG verändern könnten.

Diese so identifizierten wesentlichen Themen werden künftig die Grundlage für unseren gruppenweiten ESG-Strategieprozess sowie ein ESG-bezogenes Risikomanagement bilden. Ziel ist es, potenziellen negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit aktiv entgegenzuwirken und positive Effekte weiter zu verstärken. Die Definition einer Auswahl konzernweiter Ziele und die Schaffung von Rahmenbedingungen sollen es den einzelnen Konzerngesellschaften ermöglichen, mit gezielten Maßnahmen diese Ziele zu erreichen. Gleichzeitig werden wir die wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Maßnahmen genau analysieren und durch ein effektives Risikomanagement potenzielle finanzielle Belastungen für die DEAG minimieren.

Um sowohl externe Anforderungen als auch unsere eigenen Nachhaltigkeitsambitionen zu erfüllen, etablieren wir eine Nachhaltigkeits-Governance, die Aufsichts- und Leitungsorgane sowie Vertreter des operativen Geschäfts im gesamten Konzern einbindet. Im Zuge dessen wird der bestehende Sustainability-Ausschuss, dem der Finanzvorstand sowie die Geschäftsführer dreier operativer DEAG-Konzerngesellschaften angehören, um das ESG-Management erweitert, als auch regelmäßig teilweise neu besetzt.

Die Einführung neuer Nachhaltigkeitsberichtsstandards stellt nicht nur die DEAG-Gruppe, sondern die gesamte Branche vor die Herausforderung, eine Vielzahl neuer Daten und in der Folge Kennzahlen zu erheben – für viele davon existieren bislang keine etablierten Methoden oder Best Practices. In dieser Herausforderung sehen wir jedoch eine große Chance: So wird sich unser ESG-Management aktiv branchenweit vernetzen und den Austausch mit zentralen Akteuren wie dem Bundesverband der Konzert- und Veranstaltungswirtschaft (BDKV) und dessen Mitgliedern suchen, um an der Entwicklung und Etablierung branchenspezifischer Standards mitzuwirken. Dies soll dazu beitragen, ein einheitliches Verständnis zu schaffen und die Umsetzung von ESG-Maßnahmen in der Live-Entertainment-Branche, die oft eine Vielzahl von Akteuren entlang der Wertschöpfungskette involviert, effizient zu gestalten.

Ein weiteres Schlüsselement zur erfolgreichen Umsetzung unserer ESG-Strategie ist eine umfassende datengetriebene Herangehensweise. Um den Anforderungen an die Datenerhebung gerecht zu werden, wird das ESG-Management eng in den laufenden Digitalisierungsprozess der DEAG eingebunden. Ziel ist die Etablierung einer leistungsfähigen und effizienten IT-Infrastruktur, die eine präzise und gruppenweite Erfassung sowie Analyse unserer ESG-Daten ermöglicht.

Dem Thema Digitalisierung wurde im Jahr 2024 weiterhin eine übergeordnete Rolle bei der DEAG-Gruppe zugeordnet. Dies betrifft die Vereinheitlichung von unternehmensweiten Strukturen und Prozessen, die uns ermöglichen werden, effizienter und koordinierter zu agieren und sowohl kapazitäts- als auch physische Ressourcen zu sparen. So wurden beispielsweise bei myticket.de durch die Digitalisierung der Archivierung von Ausgangsrechnungen ca. 6.000 gedruckte Seiten eingespart. Außerdem stellt der Roll-Out des myticket.de MOBILE-Wallet einen weiteren Hebel zur Ressourceneinsparung dar, indem zukünftig vollkommen auf die Nutzung von physischen Tickets verzichtet wird. Dies spart Transportaufwand sowie Druck- und Papierressourcen. Auch in Zukunft wird die Digitalisierung eines der beherrschenden Themen bleiben.

Das Veranstaltungs-, und insbesondere das Festivalgeschäft, ist zunehmend von Umweltfaktoren betroffen, wie z.B. Trockenperioden, einer erhöhten Waldbrandgefahr sowie starken Regenfällen – Folgen des sich verändernden Klimas. Um einen Beitrag zur Minderung dieser Entwicklungen zu leisten, hat sich NATURE ONE zum 30-jährigen Jubiläum das ambitionierte Ziel gesetzt, ihren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bis 2030 um 30 % zu reduzieren. Als eine der ersten Maßnahmen wurden „Green-Tickets“ verkauft, deren Zusatzerlös die anteiligen Emissionen der Käufer durch qualifizierte Aufforstungsprojekte im nahegelegenen Hunsrück ausgleicht.

Weitere Meilensteine im Bereich Klimaschutz sind unseren Gesellschaften Fane Group und Kilimanjaro Live Ltd. gelungen. Beide Unternehmen haben 2024 erstmalig die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen bzw. die der Veranstaltungsreihe „Kew The Music“ bilanziert. Für die Fane Group wurde errechnet, dass ca. 96 % der Emissionen indirekt, also in Scope 3<sup>4</sup>, anfallen. Für das von Kilimanjaro Live durchgeführte „Kew The Music“ ergab die Auswertung, dass knapp 80 % der Emissionen auf Besucher-mobilität entfällt. Diese Daten stimmen mit den branchenweiten Erfahrungen überein und bestätigen, dass die An- und Abreise von Besuchern zu Veranstaltungen der größte Hebel bei Events zu effektivem Klimaschutz ist, die Besucher aber selbstständig und unabhängig über die Art der An- und Abreise entscheiden. Die Beeinflussung dieser Entscheidung ist eine Herausforderung, der wir uns in Zukunft noch stärker widmen werden.

Auch im kleineren Rahmen setzen wir uns aktiv für den Klimaschutz ein. Unsere Konzerngesellschaft

Global Concerts hat die durch Radiowerbung entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen für das „Andreas Gabalier – Open Air 2024“ und „Wir singen gemeinsam die schönsten Weihnachtslieder“ durch zertifizierte Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit mit konkreten Handlungsanleitungen unterstützen sowie wertorientiertes und verantwortungsvolles Verhalten fördern sollen. Diese Richtlinien sind verbindlich, dienen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DEAG und ihrer Konzerngesellschaften als Orientierungsrahmen und sind Ausdruck unseres Werteverständnisses nach innen und nach außen.

Ihr



**Detlef Kornett**

Vorstandsvorsitzender

<sup>4)</sup> Scope-3-Emissionen umfassen alle indirekten Treibhausgasemissionen entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens, die nicht unter Scope 1 (direkte Emissionen) oder Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) fallen. Dazu gehören beispielsweise Emissionen aus Lieferketten, Geschäftsreisen, der Nutzung verkaufter Produkte sowie der Entsorgung. Sie sind oft die größte, aber auch die schwer erfassbare Emissionsquelle eines Unternehmens.



## 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 angehalten, sich an die jeweiligen vorgesetzten Personen zu wenden.

Darüber hinaus enthält unser konzernweiter Verhaltenskodex ethische Leitlinien. Sie gelten für alle Mitarbeiter der DEAG und übergreifend auch für die Mitarbeiter aller Tochtergesellschaften der DEAG. Genau wie die DEAG sind auch unsere Tochtergesellschaften gegenüber ihren Mitarbei-

tern 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, Video-/Telefonkonferenzen und 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 (insbesondere Dienstleister). Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf Kollegen oder andere Personengruppen aufgrund von Alter, Ethnie, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Behinderung, Familienstand, Geschlecht oder se-

xueller Orientierung diskriminieren oder Kollegen oder andere Personengruppen verbal, körperlich oder auf andere Weise einschüchtern.

Mit Blick auf externe Gruppen versteht es die DEAG auch als ihren Auftrag und wirtschaftliche Chance, allen Personengruppen den gleichen Zugang zu ihren Veranstaltungen zu ermöglichen. 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. Im Geschäftsjahr 2024 setzte die DEAG ein starkes Zeichen für Diversität und Chancengleichheit, indem zahlreiche Führungspositionen mit Frauen neu besetzt wurden. Nach fünf Jahren ausschließlich männlicher Besetzung wurde beispielsweise wieder eine Frau in den DEAG-Aufsichtsrat und zur stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Auch die Vorstandsebene der DEAG Classic AG erhielt durch die Berufung einer Vorstän-

din neue Impulse. Darüber hinaus wurden in den DEAG-Konzerngesellschaften Handwerker Promotion, lit.COLOGNE, Fane Group und Media On-Line Management Geschäfts- und Co-Geschäftsführerinnen ernannt. Zudem wurden vakante Positionen der zweiten Führungsebene ebenfalls überwiegend mit weiblichen Führungskräften besetzt, was die klare Verpflichtung des Unternehmens zu einer vielfältigen und gleichberechtigten Unternehmenskultur unterstreicht.

Eine Politik der „personellen Vielfalt“ (Diversität) ist ebenfalls seit über 45 Jahren zentraler Bestandteil der DEAG-Unternehmenskultur. Generationenvielfalt und Mitarbeiter verschiedener Nationalitäten gehörten und gehören stets zum Unternehmensalltag, da unsere Mitarbeiter prinzipiell nach ihren Kompetenzen, Fertigkeiten, persönlichen Stärken (Skills) und Qualifikationen ausgewählt 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 und pflegen eine Kultur der offenen Tür. Durch eine konzernweite Mitarbeiterbefragung haben wir wertvolle Einblicke in die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeiter gewonnen. Dies ermöglicht es uns, gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur und Entwicklungsmöglichkeiten zu ergreifen. Im Sinne der Chancen-

gleichheit 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 mobiles Arbeiten, 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 individuelle und verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten, z.B. 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 eines der wesentlichen Risiken 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 Einhal-

tung 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. 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 Informationen 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 sind seit jeher zentrale Bestandteile der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen der DEAG und ihrer Konzerngesellschaften. Bereits seit Gründung des Unternehmens setzt die DEAG gezielt Initiativen um, um Belastungen für Mensch und Natur zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

Im Zuge der Doppelten Materialitätsanalyse haben wir unter anderem die ökologischen Kernthemen für die DEAG identifiziert. Daher haben wir diesen Abschnitt bereits an die durch künftige Standards vorgegebenen ökologischen Themenschwerpunkte angelehnt:

**Klimaschutz**

Ein Ziel der DEAG ist es, die eigene CO<sub>2</sub>-Bilanz zu optimieren, Ressourcen effizienter zu nutzen und Kosten zu reduzieren. So wurden beispielsweise sowohl ausgewählte Emissionsfaktoren der Fane Group als auch für die Veranstaltungsreihe „Kew The Music“ der Kilimanjaro Live Ltd. systematische Analysen der Emissionsquellen durchgeführt und sogenannte Emissionshotspots identifiziert. Darüber hinaus streben wir an, ab dem Geschäftsjahr 2025 eine konzernweite CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erstellen und strategische Maßnahmen zu entwickeln, um die DEAG selbst auf einen Emissionsreduktionspfad zu bringen, der im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben des deutschen Klimaschutzgesetzes steht (1,5°C-Ziel bis 2045).

Die Erkenntnisse aus dem Kew-the-Music-Report 2024 entsprechen weiteren Studien aus der Veranstaltungsbranche, dass Mobilität eine Schlüsselrolle spielt. Ca. 80 % der THG-Emissionen stammen aus dem Individualverkehr unserer Besucher (Scope 3). Daher besteht eine unserer größten Herausforderungen darin, nachhaltige Mobilitätskonzepte für die An- und Abreise der Besucher zu unterstützen und zu fördern. Tickets für eine Vielzahl von Veranstaltungen beinhalten jetzt schon die kostenlose Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Zusätzlich arbeiten wir seit Jahren

eng mit Busanbietern zusammen und stellen Shuttlebusse für eine umweltfreundliche An- und Abreise bereit. Auch wird über soziale Medienplattformen bereits die Vernetzung von Besuchern zur Bildung von Fahrgemeinschaften gefördert, um die Auslastung von PKW zu erhöhen.

**Energie**

Die DEAG setzt konsequent auf klimafreundliche Energienutzung. Diverse Webseiten werden über Anbieter gehostet, deren Rechenzentren zu 100 % mit Ökostrom betrieben werden (Green Webhosting). Zudem wurde die Transition hin zu cloudbasierter Software vollzogen, wodurch ein ressourcenschonender Betrieb gewährleistet wird. Der verstärkte Einsatz von LED-Technologie, beispielsweise bei der Potsdamer Schlössernacht oder dem Christmas Garden, reduziert den Energieverbrauch durch Veranstaltungstechnik unserer Veranstaltungen erheblich.

**Anpassung an den Klimawandel**

Außergewöhnliche Wetterverhältnisse stellen bereits jetzt eine Herausforderung für die Veranstaltungsbranche dar – in 2024 führte beispielsweise Starkregen zu einem vorübergehenden Ausfall des Campingbetriebs der NATURE ONE. Neben wirtschaftlichen Risiken stehen hier vor allem der Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Besuchern, Mitarbeitern und Dienstleistern im Fokus. Durch eine proaktive Risikovorsorge wollen wir den sich verändernden klimatischen Bedingungen mit vorausschauenden Maßnahmen in Zukunft begegnen.

**Abfall und Ressourcen**

Bei Veranstaltungen spielt das Abfallaufkommen eine zentrale Rolle im Umweltschutz. Bei der Organisation von Veranstaltungen ergreifen wir deswegen verschiedene Maßnahmen, um die Umwelt zu schonen und Ressourcen einzusparen. Für zahlreiche Events wurden Mülltrennungskonzepte entwickelt, insbesondere für Großveranstaltungen

wie beispielsweise „NATURE ONE“, Konzerte mit Ed Sheeran (UK), für die Veranstaltungsreihe „Kew The Music“ oder auch das Festival „Belladrum Tartan Heart“ in den schottischen Highlands. Hier gibt es kein Einweggeschirr mehr, sondern nur noch Mehrweggeschirr und -becher ebenso wie Müllpfandsysteme, 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 den gesetzlichen Vorgaben recycelt und sorgt damit für eine verbesserte Ressourceneffizienz.

Auch die Digitalisierung des Ticketing trägt zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bei: Inzwischen werden für fast alle DEAG-Veranstaltungen ausschließlich digitale Tickets angeboten, für die weder Papier noch Drucker oder Postversand benötigt werden. Ähnlich verhält es sich mit der Nutzung von Cashless-Payment-Systemen bei Veranstaltungen, die den Papierverbrauch erheblich reduzieren, da Millionen von Kassenbons entfallen.

Auch innerhalb des Unternehmens setzen wir verstärkt auf nachhaltige Lösungen, beispielsweise durch die Bereitstellung von Mineralwasser in Mehrwegglasflaschen und die Installation smarter Wasserspendersysteme.

### **Wasser**

Die zunehmende Wasserknappheit in Europa und die damit steigende Waldbrandgefahr infolge von Trockenperioden beeinflussen auch die Veranstaltungsbranche. Festivals wie NATURE ONE setzen bereits auf wassersparende Technologien, darunter Grauwasseraufbereitungsanlagen, die Duschwasser für andere Zwecke wiederverwendbar machen. Informationskampagnen klären Besucher über den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser auf. Zusätzlich prüfen wir zukünftig alternative Energiequellen wie Solarenergie für die Erwärmung von Duschwasser, um den Energieverbrauch weiter zu senken.

### **Biodiversität**

Biodiversität spielt insbesondere bei temporär errichteten Veranstaltungsorten, wie etwa Festivals, eine Rolle. So berücksichtigt I-Motion im Rahmen der Evaluation von NATURE ONE bereits Umweltaspekte, die Auswirkungen auf Lebensräume von Tieren haben. Während dieses Thema derzeit nicht als wesentlich betrachtet wird, behalten wir es im Zuge zukünftiger Entwicklungen im Blick.

Wo Veranstaltungen im Umfeld von Tieren stattfinden, haben deren Schutz und Sicherheit Priorität. Daher sind Arten-, Natur- und Tierschutz essenzielle Bestandteile der Veranstaltungsplanung. An Christmas-Garden-Standorten in Zoologischen Gärten werden deswegen Konzepte, Wegführungen, musikalische Untermalung und Lichtinstallationen frühzeitig von der Zoo-Direktion geprüft und im laufenden Betrieb in Abstimmung mit den Tierpflegern überwacht.

### **Nachhaltigkeitsmanagement und Schulungen**

Sämtliche Mitarbeiter der DEAG und ihrer Konzerngesellschaften haben sich an die geltenden nationalen Umweltschutzvorschriften zu halten. Schulungen zum Umweltschutz sind beispielsweise bei I-Motion fester Bestandteil der Mitarbeiterprogramme. In mehreren DEAG-Gesellschaften wurden Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt, die kontinuierlich Verbesserungspotenziale identifizieren. Zudem haben Mitarbeiter der Kilimanjaro Live Group und der Fane Group interne Umweltausschüsse ins Leben gerufen, um nachhaltige Veranstaltungspraktiken weiterzuentwickeln.

### **Zukunftsorientierte Weiterentwicklung**

Die DEAG wird auch künftig die Themen Umwelt- und Klimaschutz konsequent weiterentwickeln. Wir analysieren kontinuierlich neue nachhaltige Initiativen und evaluieren deren Umsetzbarkeit. In diesem Rahmen prüfen wir fortlaufend innovative Maßnahmen, um die Umweltauswirkungen unserer Veranstaltungen weiter zu minimieren und die Ressourcen der DEAG effizienter zu nutzen.



## 9

**SOZIALE VERANTWORTUNG | FÖRDERUNG DES GEMEINWOHLS**

Als europaweit und 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 Wertschöpfungskette interagieren. Unserer sozialen Verantwortung kommen wir unter anderem durch Programme nach, die öffentliche Einrichtungen und gemeinnützige Vereine fördern sowie Investitionen in Klimaschutzprojekte und -organisationen umfassen; zudem engagieren sich mehrere DEAG-Gesellschaften im Bereich Corporate Citizenship und Corporate Volunteering.

Die Fane Group engagiert sich aktiv für soziale Verantwortung und setzt sich insbesondere für den barrierefreien Zugang zu Kulturangeboten sowie für gemeinnützige Organisationen ein. In Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen werden kostenlose und vergünstigte Tickets angeboten, um möglichst vielen Menschen den Zugang zu kulturellen Veranstaltungen zu ermöglichen. Im Jahr 2024 wurde eine neue Partnerschaft mit Scope geschlossen, die im Barbican Centre einen 50%-Rabatt auf vollständig barrierefreie Tickets ermöglicht.

Um diverse Zielgruppen besser zu unterstützen, arbeitet Fane mit zwei Organisationen aus dem Bereich der Behindertenhilfe zusammen. Eine dieser Kooperationen besteht mit dem Hidden Disabilities Sunflower Scheme, das Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen unterstützt. Im Rahmen dieser Partnerschaft stellt Fane seinen Mitarbeitenden das Erkennungs-Lanyard des Programms zur Verfügung und nutzt Fortbildungsangebote, darunter das Webinar „Unterstützung nicht offensichtlicher Behinderungen am Arbeitsplatz“. Neben der bestehenden Zusammenarbeit mit War Child unterstützte Fane im Jahr 2024 den Shannon Trust, eine Organisation, die Inhaftierten hilft, lesen zu lernen und damit ihre Zukunfts-

chancen zu verbessern. Um diese wichtige Arbeit zu fördern, wurde eine £1-Spenden-Option beim Ticketkauf für alle Live- und Streaming-Events eingeführt. Als erster Unternehmenspartner hat Fane dieser Organisation zudem eine Plattform geboten, um mehr Aufmerksamkeit für deren wertvolle Arbeit zu schaffen.

Darüber hinaus setzt sich Fane für eine größere Inklusion im Kunst- und Kulturbereich ein und steht im Austausch mit dem „Inklusion Guide“ und „All In“, einer neuen britischen Initiative, die tauben, behinderten und neurodivergenten Menschen den Zugang zu Kunstveranstaltungen erleichtern soll. Fane plant, diese Initiative aktiv zu unterstützen, sobald diese startet (voraussichtlich in 2025/2026).

Bereits seit über 11 Jahren engagiert sich die DEAG-Tochtergesellschaft Mewes Entertainment Group (MEG) für die Stiftung FLY & HELP. Die MEG unterstützt FLY & HELP unter anderem durch Spenden von Konzertbesuchern und zusätzlich im Bereich Corporate Citizenship bei der jährlichen FLY & HELP-Spendengala. Hier übernimmt die MEG die komplette Vorbereitung und Durchführung der Gala mit Unterstützung mehrerer Mitarbeiter, die diese Veranstaltung regelmäßig ehrenamtlich organisieren. Auch privat engagiert sich der Geschäftsführer der MEG für die Stiftung FLY & HELP und setzt sich für den Bau von Schulen in Entwicklungsländern ein, um Bildungschancen von Kindern in benachteiligten Regionen der Welt nachhaltig zu verbessern.

Die Konzerngesellschaft Gigantic Tickets (UK) wiederum leistet monatliche Spenden an 17 gemeinnützige Organisationen. Zu diesen gehören Child Bereavement UK (eine Wohltätigkeitsorganisation zur Unterstützung von Familien, die mit dem Verlust eines Kindes konfrontiert sind), die Nordoff-Robbins-Stiftung (die Musiktherapie zur Überwindung sozialer Isolation und Behinderungen einsetzt) sowie die gemeinnützige Organisation Macmillan Cancer Support. Im Jahr 2024

hat Gigantic Tickets insgesamt rund GBP 25.250 für wohltätige Zwecke gespendet. Außerdem ist Gigantic Tickets Sponsor des lokalen Charity-Festivals „Hockley Hustle“. Beim Belladrum Festival gibt es einen speziellen Bereich namens „Charity Alley“, in dem jedes Jahr rund zehn gemeinnützige Organisationen kostenlos vertreten sind und die Möglichkeit haben, direkt mit den Festivalbesuchern in Kontakt zu treten. Zusätzlich unterstützt das Festival die Spendensammlung durch verschiedene Maßnahmen, darunter die Bereitstellung von Tickets für wohltätige Zwecke, freiwillige Spenden beim Ticketkauf sowie Benefizaktionen wie eine Weihnachts-Tombola. Dank dieser Initiativen konnten im Jahr 2024 insgesamt GBP 190.000 für wohltätige Zwecke gesammelt werden.

Die lit.COLOGNE, über die wir im ESG-Bericht 2022 bereits sehr ausführlich berichtet haben, setzt im Bereich Charity verschiedene Maßnahmen um, wie die Vergabe von kostenfreien Tickets, um kulturelle Teilhabe zu fördern und Menschen mit geringem Einkommen zu unterstützen. Kostenfreie Tickets werden im Ruhrgebiet über KulturpottRUHR sowie in Köln über die Kulturliste e.V. vermittelt. Zudem führt die lit.COLOGNE regelmäßig Spendenveranstaltungen durch, deren Erlöse auf einer Solidaritätsveranstaltung mit der Ukraine 2024 an die Organisationen das Blau Gelbe Kreuz e.V. gespendet wurden.

Die Good News Productions AG in der Schweiz generiert Spendengelder über ihre Gästelisten. Pro Gast wird eine Spendegebühr in Höhe von CHF 5 erhoben. Die Spendenzwecke wechseln jährlich. In 2024 wurden diese Einnahmen in Höhe von CHF 9.000,00 an die Stiftung Sternschnuppe gespen-

det. Eine Organisation, die Kindern besondere Wünsche erfüllt.

Im vergangenen Jahr hat die Global Concerts verschiedenen Organisationen freien Eintritt zu ausgewählten Veranstaltungen ermöglicht. Besonders hervorzuheben sind der *KulturRaum München e.V.*, der unter anderem bei Disney on Ice, den *Harlem Globetrotters* und *Riverdance* teilnahm, sowie der Sternstunden e.V., der bei „Wir singen gemeinsam die schönsten Weihnachtslieder“ vertreten war.

Darüber hinaus unterstützte die Global Concerts 2024 den *Förderer des Gymnasiums Markt Indersdorf e.V.* mit einer Geldspende in Höhe von EUR 1.000 für deren Teilnahme an „Wir singen gemeinsam die schönsten Weihnachtslieder“.

Die C2 Concerts wiederum spendet für Charities wie Children First e. V., die Stuttgarter Kinderstiftung, verschiedene Initiativen aus der Geflüchtetenhilfe und lokale Vereine Tickets im Rahmen der sozialen Teilhabe. Außerdem unterstützt der Stuttgarter Konzertveranstalter seit 2016 die Olgäle-Stiftung. Bei unterschiedlichen Veranstaltungen sammelt das Unternehmen seitdem Gelder für schwerstkranke Kinder im Olgahospital Stuttgart und spendet Tickets für Familienveranstaltungen für erkrankte Kinder sowie deren Familien und Geschwisterkinder. 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 fließen die Einnahmen aus den Eintrittskarten der Gäste des Orchesters und des aufzeichnenden rbb regelmäßig zu 100 % an den UNO-Flüchtlingshilfe e.V.

## 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. 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 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 April 2025

DEAG Deutsche Entertainment Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



**Detlef Kornett**

Vorstandsvorsitzender