



VERGÜTUNGSBERICHT 2024

STRÖER SE & CO. KGAA

STRÖER

VERGÜTUNGSBERICHT DER STRÖER SE & CO. KGAA FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Die Ströer SE & Co. KGaA (die „Gesellschaft“) ist eine börsennotierte Kommanditgesellschaft auf Aktien. Sie hat selbst keinen Vorstand, sondern einen persönlich haftenden Gesellschafter, die (nicht börsennotierte) Ströer Management SE. Deren Geschäfte, und somit mittelbar auch die Geschäfte der Ströer SE & Co. KGaA, führt der Vorstand der Ströer Management SE.

Im Folgenden wird der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach § 162 Aktiengesetz (AktG) dargelegt, der die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats des persönlich haftenden Gesellschafters (die Ströer Management SE) sowie des Aufsichtsrats der Ströer SE & Co. KGaA im Geschäftsjahr 2024 beschreibt. Analog den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes wurde dieser Bericht gemeinsam durch

den persönlich haftenden Gesellschafter und Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA erstellt und enthält im Sinne der Transparenz alle notwendigen und empfohlenen Angaben zur Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wird gemäß § 162 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft und der ordentlichen Hauptversammlung am 4. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt.

Der vorliegende Bericht ist zudem einschließlich des ihm beige-fügten Prüfungsberichts des Abschlussprüfers auf der Internetseite der Ströer SE & Co. KGaA veröffentlicht <https://ir.stroeer.com/de/investor-relations/finanzberichte/>.

Köln, den 21. März 2025

Für den Aufsichtsrat



Christoph Vilanek
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Ströer SE & Co. KGaA

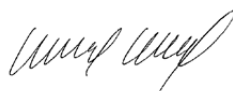
Für den persönlich haftenden Gesellschafter



Udo Müller
Co-CEO
der Ströer Management SE



Christian Schmalzl
Co-CEO
der Ströer Management SE



Henning Gieseke
CFO
der Ströer Management SE

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 unter dem Aspekt der Vorstandsvergütung

Das Geschäftsjahr 2024 war für den Ströer Konzern insgesamt ein positives Jahr. So konnten wir unseren Umsatz auf rund zwei Milliarden Euro steigern und ein EBITDA (adjusted) von 626 Millionen Euro erzielen. Dies vor dem Hintergrund einer insgesamt angespannten Wirtschaftslage, sowohl national als auch international. Neben deutlich gestiegenen Löhnen, einer Wirtschaftspolitik, die ein verlässliches Umfeld vermissen lässt, und internationalen Krisen konnten wir mit unserer „OOH-plus“ Strategie und der Fokussierung auf Deutschland in diesem herausfordernden und dynamischen Umfeld unsere Stärken, insbesondere in unserem Kerngeschäft, erneut unter Beweis stellen.

Strategie und Vorstandsvergütung

Als eines der führenden deutschen Medienunternehmen sind uns nicht nur zufriedene Kunden wichtig, sondern auch nachhaltiges, umweltfreundliches Handeln, das bei uns bereits lange Tradition hat. Zwei wichtige Komponenten für unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 – Effizienz und Innovation – sind bereits seit jeher Teil unseres Geschäftsmodells. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie kombiniert unsere Geschäftsstrategie mit ökologischen Ansätzen aus den Bereichen Umwelt und Klimaschutz, gesellschaftlichen Ansätzen und Corporate Governance Aspekten.

Da unser Nachhaltigkeitsgedanke primär als langfristiger, strategischer Pfeiler und im direkten Bezug auf das eigene Kerngeschäft sinnvoll umgesetzt werden kann, müssen sich diese Aspekte auch in der Vorstandsvergütung widerspiegeln. Das neue Vergütungssystem, welches erstmals im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung gekommen ist, fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung des Unternehmens u. a. durch den Einbezug angemessener Anreize

zur Steigerung des Ertrags und Umsatzwachstums. Um bestmögliche Wertschöpfung zu erzielen, setzen wir in der einjährigen variablen Vergütung beispielsweise auf einen starken Bezug zur Cash-Generierung sowie wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte durch die Integration von ESG-Zielen, während die mehrjährige variable Vergütung unseren Fokus auf nachhaltiger Festigung und Weiterentwicklung unserer Infrastruktur und Marktposition widerspiegelt.

Die Vorstandsvergütung im Überblick

Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Es trägt wesentlich zur Förderung der Unternehmensstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Mit Blick auf die globalen Entwicklungen und regulatorischen Neuerungen hat der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters im Geschäftsjahr 2021 beschlossen, das Vergütungssystem der Vorstände der Gesellschaft anzupassen, um zukünftig eine noch stärkere Koppelung an Nachhaltigkeit, Langfristigkeit und Unternehmensstrategie herzustellen. Dieses kommt erstmalig im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung.

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder kam letztmalig im Geschäftsjahr 2023 zur Anwendung. Dieses wird lediglich im Kapitel „Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr“ im Zusammenhang mit der Zielerreichung der für die gewährte und geschuldete Vergütung relevanten LTI-Tranche beschrieben. Das neue System besteht aus einer Grundvergütung, aus Nebenleistungen sowie aus einer variablen Vergütung, die sich wiederum aus einer einjährigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, „STI“) sowie aus einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, „LTI“) zusammensetzt. Wesentliche Änderungen sind insbesondere der Einbezug von ESG-Kriterien im STI sowie die Umwandlung des zuvor cash-basierten LTI zu einem aktienbasierten Performance Share Plan. Das Aktienoptionsprogramm ist mit dem alten System ausgefallen. Letztmalig wurden im Geschäftsjahr 2023 Aktienoptionen gewährt.

Die Ströer SE & Co. KGaA hat sich zum Ziel gesetzt, das Unternehmen noch stärker als bisher an den Kriterien der Nachhaltigkeit und der unternehmerischen sowie gesellschaftlichen Verantwortung auszurichten. Umweltfreundliches Handeln und nachhaltiges profitables Wachstum sind hierbei gleichermaßen von herausragender Bedeutung. Diese strategischen Ziele werden durch das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder maßgeblich unterstützt, insbesondere durch die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponenten und dort durch die Auswahl der Erfolgsziele.

Das neue System hat eine starke Pay-for-Performance Ausrichtung und erfüllt relevante Anforderungen an moderne Vergütungssysteme:

- Klare Ausrichtung an der Unternehmensstrategie
- Einfach, verständlich und transparent
- Hohe Kapitalmarktorientierung
- Starke Ausrichtung an Nachhaltigkeitselementen
- Marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges System
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen

Die einjährige variable Vergütung (STI) soll die dauerhafte Umsetzung der operativen Ziele sowie relevanter Nachhaltigkeitsziele sicherstellen. Der Fokus auf den operativen Cash-Flow der Ströer Gruppe beim STI stellt sicher, dass bei den eher kurzfristig zu beeinflussenden Geschäftsparametern das profitable Wachstum entsprechend dem jährlichen Planungs-Budget im Vordergrund steht. Dabei wird gezielt die Cash-Generierung im laufenden Jahr incentiviert. Die Ergänzung um ESG-Ziele trägt der Relevanz der Nachhaltigkeitsaspekte sowie der Erwartungshaltung und den Interessen des Kapitalmarkts und weiterer Stakeholder Rechnung.

Die mehrjährige variable Vergütung (LTI) wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode gewährt. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele sind die Kapitalrendite auf Basis des adjusted EBIT/Capital Employed sowie das organische Umsatzwachstum. Gerade bei einem Infrastruktur-ähnlichen Geschäft mit langfristigen Investitionszyklen ist die Kapitalrendite eine zentrale, langfristige Steuerungsgröße. Kombiniert mit dem nachhaltigen organischen Umsatzwachstum, das durch den immer härter werdenden Verdrängungswettbewerb im Medien- und Vermarktungsgeschäft der zweite zentrale Werttreiber ist, fördert die Ausgestaltung des LTI das strategische Ziel des wettbewerbsfähigen Wachstums. Daneben hängt der Auszahlungsbetrag von der Entwicklung des Aktienkurses der Ströer SE & Co. KGaA und den ausgeschütteten Dividenden während der Performance Periode ab. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele Kapitalrendite und organisches Umsatzwachstum in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher. Auf diese Weise werden durch geeignete Anreize maßgeblich auch die langfristigen Interessen der Investoren berücksichtigt.

Im Einzelnen gestaltet sich das Vergütungssystem 2024 wie folgt:

Vorstandsvergütungssystem 2024

Vergütungskomponente	Ausgestaltung 2024	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	Feste Jahresvergütung, ausgezahlt in 12 gleichen Teilen zum Monatsende	Sichert ein angemessenes Grundeinkommen auf Basis der Rolle und Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.
Nebenleistungen	Abdeckung bestimmter üblicher Leistungen, z. B. Dienstfahrzeuge	
Variable Vergütungsbestandteile		
Short-term Incentive	Plantyp: Jährlicher Zielbonus Leistungskriterien: – Cash-Flow (100 %) – ESG-Ziele (Multiplikator: 0,8–1,2) Begrenzung: 240 % des Zielbetrags Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des jeweiligen Geschäftsjahres	Fördert das strategische Ziel des profitablen Wachstums und die Bedeutung der Faktoren Umwelt, Soziales und Governance.
Long-term Incentive	Plantyp: Virtueller Performance Share Plan Leistungskriterium: – Kapitalrendite (anteilig 50 %) – Organisches Umsatzwachstum (anteilig 50 %) Einbeziehung der Aktienkursentwicklung und Dividenden Begrenzung: 300 % des Zielbetrags Bemessungszeitraum: Vier Jahre vorwärtsgerichtet Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des letzten Jahres der Performance-Periode	Fördert das strategische Ziel des wettbewerbsfähigen Wachstums und stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher. Ausrichtung an den Interessen des Kapitalmarkts und der Investoren.
Sonstige Leistungen		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	– Ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – Ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel	
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung	Es besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 2 Jahren. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots werden den Vorstandsmitgliedern Entschädigungen in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gezahlt.	
Change of Control	Es bestehen keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).	
Malus/ Clawback-Regelungen	– Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern – Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind	
Maximalvergütung		
Absoluter Maximalbetrag	Zuflussbetrachtung: Co-CEOs: 7.000.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.000.000 €	

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 3. September 2021 gemäß § 120a (1) AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 87,5 % gebilligt. Es kommt erstmalig im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung.

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 hat es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands gegeben. Das Vorstandsgremium besteht aus drei Mitgliedern.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Festlegung der Zielvergütung

Auf Basis des bisherigen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters die Höhe der Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Festlegung der Zielvergütung beruht dabei auf folgenden Aspekten: Die Zielgesamtvergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds stehen und die Lage, das Marktumfeld und den Erfolg der Gesellschaft berücksichtigen. Dabei wurde insbesondere auf adäquate, marktübliche Vergütungshöhen geachtet. Die Festlegung der absoluten Zielwerte wurde auf Basis der unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion festgelegt, was zu einer Differenzierung der Zielvergütung der einzelnen Mitglieder führt.

Die Vorstandsvergütung besteht aus festen und variablen Elementen. Die variable Vergütung ist an die Erreichung vorab definierter Ziele geknüpft, die bei einer Übererfüllung bis zu einem fixierten Maximum ansteigen kann. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die vertraglichen Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungsstruktur in % der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 dar.

Vorstandsindividuelle Zielvergütung 2024 und anteilige Verteilung

Udo Müller, Co-Vorstandsvorsitzender, Vorstand seit 2002		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	1.420	44,4
Nebenleistungen	27	0,8
Summe feste Vergütungen	1.447	45,3
Short-Term Incentives 2024 (STI)	850	26,5
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Share Plan 2024–2027	900	28,2
Summe variable Vergütungen	1.750	54,7
Sonstiges	0	0,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–
Gesamtvergütung	3.197	100,0

Christian Schmalzl Co-Vorstandsvorsitzender, Vorstand seit 2012		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	1.300	48,0
Nebenleistungen	10	0,3
Summe feste Vergütungen	1.310	48,3
Short-Term Incentives 2024 (STI)	650	24,0
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Share Plan 2024–2027	750	27,7
Summe variable Vergütungen	1.400	51,7
Sonstiges	0	0,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–
Gesamtvergütung	2.710	100,0

Henning Gieseke CFO, Vorstand seit 2021		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	650	50,1
Nebenleistungen	16	1,2
Summe feste Vergütungen	666	51,3
Short-Term Incentives 2024 (STI)	293	22,6
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Share Plan 2024–2027	338	26,1
Summe variable Vergütungen	631	48,7
Sonstiges	0	0,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–
Gesamtvergütung	1.297	100,0

Beginnt oder endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag grundsätzlich pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns oder Endes des Dienstvertrags gekürzt. Für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstvertrag keinen Anspruch auf Vergütung hat (z. B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung), wird der Zielbetrag ebenfalls pro rata temporis gekürzt.

Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem Geschäftsjahr ist gemäß § 87a Abs. 1. Satz 2 Nr. 1 AktG nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne gehören das für das Geschäftsjahr ausgezahlte feste Jahresgehalt, die für das Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen, der für das Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte STI-Bonus, die im Geschäftsjahr ausgezahlten Performance Shares, deren Performance-Periode unmittelbar vor dem Geschäftsjahr endet.

Absolute Maximalvergütung 2024

In €	2024
Udo Müller	7.000.000
Christian Schmalzl	7.000.000
Henning Gieseke	3.000.000

Überprüfung der Angemessenheit

Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder, die gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex auf Basis eines horizontalen und vertikalen Vergleichs erfolgt. Dabei wird neben der Höhe der Vergütung auch die Struktur begutachtet. Der Aufsichtsrat wird hierbei durch einen unabhängigen externen Vergütungsberater unterstützt.

Die horizontale Überprüfung erfolgt dabei unter Einbezug einer passenden Vergleichsgruppe auf Basis der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung. Die aktuelle Vergleichsgruppe beinhaltet 17 Unternehmen mit vergleichbarem Geschäftsmodell bzw. Digitalisierungs- und Marketing-Fokus mit vergleichbaren Größenkennzahlen. Zwölf der 17 Unternehmen sind deutsche börsennotierte Unternehmen, während die restlichen fünf Unternehmen die direkten internationalen Wettbewerber abbilden.

Aktuelle Vergleichsgruppe

1&1 Drillisch	APG/SGA	AUTO 1	Clear Channel	CTS Eventim
Delivery Hero	Fielmann	HelloFresh	JCDecaux	Jenoptik
Lamar	Outfront	ProSiebenSat.1 Media	Scout24	Sixt
United Internet	Zalando			

Im Zuge der vertikalen Überprüfung (unternehmensinterne Vergütungsrelationen) wird die Vorstandsvergütung auch in ihrer zeitlichen Entwicklung und im Vergleich zum oberen Führungskreis und der Gesamtbelegschaft beleuchtet. Der obere Führungskreis definiert sich dabei als alle in Deutschland ansässigen Direct Reports des Vorstands sowie weitere Führungskräfte mit herausragendem Verantwortungsbereich; die Gesamtbelegschaft umfasst alle Mitarbeiter mit einem deutschen Vertrag exklusive des oberen Führungskreises.

Die zuletzt durchgeführte Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung in 2024 hat ergeben, dass die Vorstandsvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder innerhalb des marktüblichen Rahmens der dargestellten Vergleichsgruppe liegt.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Die dargestellte Vergütung des Vorstands entspricht dem neuem Vergütungssystem, welches im Geschäftsjahr 2024 durchgängig zur Anwendung kam.

Details zur variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine variable Vergütung, die an die Leistung des Vorstands, die Entwicklung des Unternehmens und dessen Wertsteigerung gekoppelt und abhängig von dem Grad des Erreichens unternehmens- und nachhaltigkeitsbezogener Kennzahlen bzw. Zielvorgaben ist.

Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters hat sich für gemeinsame Ziele für das Vorstands-Gremium anstelle von individuellen Zielen für jedes einzelne Vorstandsmitglied entschieden, da erst das segment- und themenübergreifende Teamwork aller Vorstände zu optimalen Gruppenergebnissen führt, und gemeinsame Ziele diesen kollaborativen Ansatz fördern.

Die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2024 orientierten sich an folgenden Kennzahlen bzw. Zielvorgaben:

Short-term Incentives (STI)

Der Short-Term Incentive ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist die Entwicklung des finanziellen Erfolgsziels „Cash-Flow der Ströer Gruppe“ („finanzielles Teilziel“). Zum anderen hängt der Short-Term Incentive von der Entwicklung von nicht-finanziellen Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (nachfolgend: ESG) ab, die über einen multiplikativen Faktor berücksichtigt werden („ESG-Faktor“).

Die Auszahlung sieht für Vorstandsmitglieder einen Cap bei 240 % des Zielbetrags vor.

Details zu den Erfolgszielen

Finanzielles Teilziel:

Das finanzielle Ziel Cash-Flow wird mit 100 % gewichtet und definiert sich als der bereinigte Cash-Flow gemäß Konzern-Jahresabschluss aus laufender Geschäftstätigkeit nach IAS 7.

Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters legt für das Geschäftsjahr die Werte für das finanzielle Ziel fest:

- einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einem Zielerreichungsgrad von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht,
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 200 % entspricht.

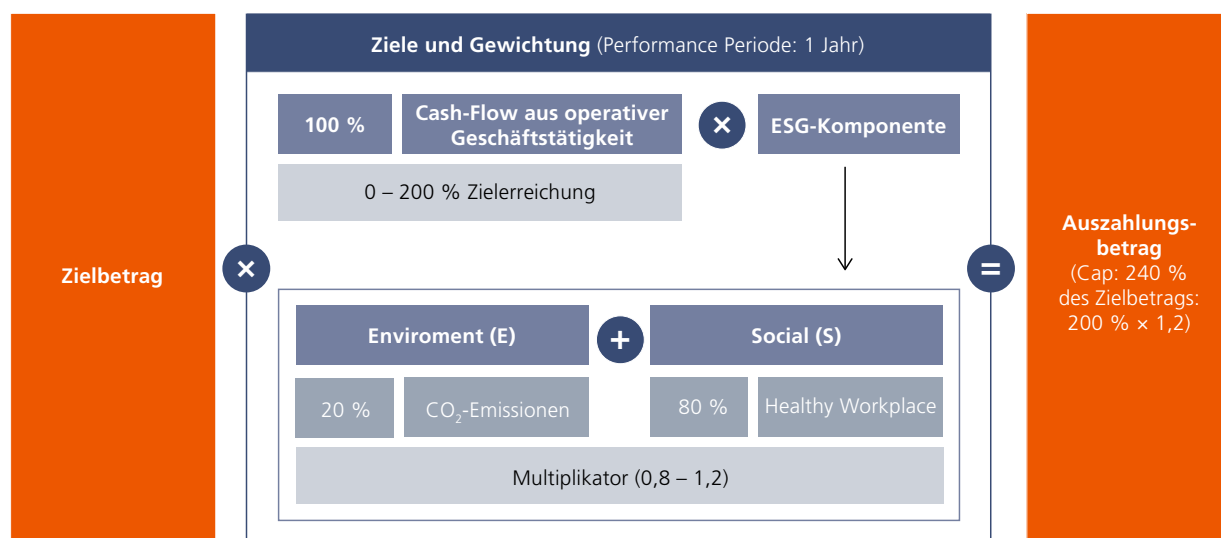
Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

ESG-Faktor:

Seit 2024 wird als neues Ziel ein ESG-Faktor eingeführt, der als Multiplikator ausgestaltet ist. Maßgeblich zur Berechnung des ESG-Faktors sind in 2024 die Ziele Umwelt und Soziales. Das Teilziel Umwelt (Gewichtung 20 %) berücksichtigt das Kriterium CO₂-Emission. Das Teilziel Soziales (Gewichtung 80 %) berücksichtigt das Kriterium Healthy Workplace.

Der Erfolg des Kriteriums CO₂-Emission wird dabei mittels der konzernweiten CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 im Vergleich zum Vorjahr bemessen. Die Performance des Kriteriums Healthy Workplace wird durch den Healthy Workplace Score (HWS) ermittelt, der mithilfe einer jährlichen Umfrage gemessen wird. Kern dieser Umfrage ist es, die Mitarbeitermotivation, das heißt die psychischen Fähigkeiten und die aktive Bereitschaft der Mitarbeitenden, Engagement für die unternehmerischen Ziele und die Geschäftsstrategie des Arbeitgebers zu zeigen, zu erfassen.

Funktionsweise des STI



Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters legt für das Geschäftsjahr für beide Teilziele fest:

- einen Mindestwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 0,8 entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,0 entspricht,
- einen Maximalwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,2 entspricht.

Beim Kriterium CO₂-Emission ergibt sich dabei ein Multiplikator von 1,0, wenn Emissionen in einem Korridor von –0,5 % bis +0,5 % des Vorjahreswertes erreicht werden. Der Maximalwert von 1,2 wird bei einer Reduktion der Emissionen von 4,2 % im Vergleich zum Vorjahreswert erreicht und eine Überschreitung der Vorjahresemissionen um 4,2 % oder mehr reduziert den Multiplikator auf das Minimum (0,8).

Beim Kriterium Healthy Workplace wird der Maximalwert von 1,2 bei einem Healthy Workplace Score zwischen 3,5 und 5,0 erreicht. Ein Multiplikator von 1,0 ergibt sich im Intervall von 2,45 bis 3,449 und der Mindestwert von 0,8 wird im Intervall von 0,0 bis 2,449 erreicht.

Werte zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Performance im Geschäftsjahr 2024

Die Zielerreichung der Erfolgsziele wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters ermittelt. Dabei wird die Zielerreichung anhand des zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Korridors festgestellt.

In der folgenden Tabelle ist die Performance der finanziellen Kennzahl sowie der ESG-Ziele des STI und die daraus resultierende Zielerreichung der Vorstandsmitglieder dargelegt. Die individuellen Auszahlungsbeträge der Vorstandsmitglieder lassen sich ebenfalls der folgenden Darstellung entnehmen.

Zielerreichung des Erfolgsziels 2024

Finanzielles Erfolgsziel	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Maximalwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024	Zielerreichung 2024
Cash Flow (in T€)	198.000	247.000	296.000	251.225	108,6 %
Nicht-finanzielle Erfolgsziele	Schwellenwert für Faktor 0,8	Zielwert für Faktor 1,0	Maximalwert für Faktor 1,2	Ergebnis 2024	Faktor 2024
CO ₂ -Emission (in tCO ₂ e)	≥ 20.400	Spannweite: 19.479 bis 19.675	≤ 18.755	37.680	0,8
Healthy Workplace (Score)	0	Spannweite: 2,45 bis 3,449	5	4,01	1,07

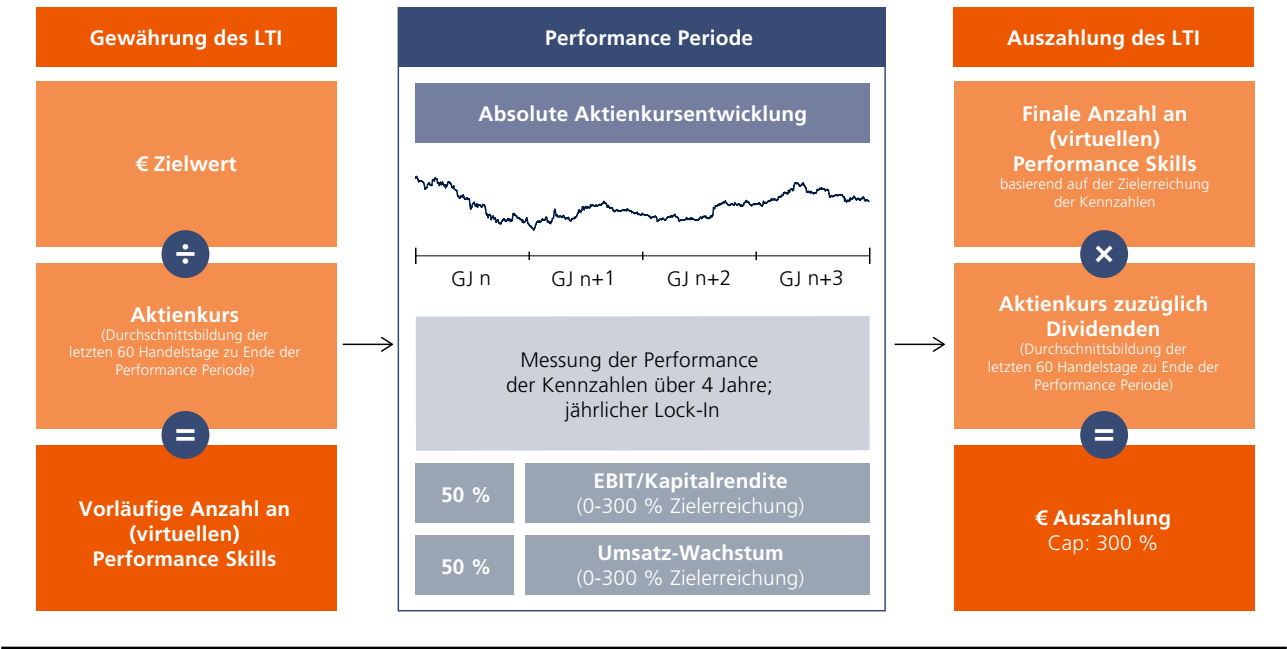
		Zielerreichung in %/Faktor				
		Finanzielles Teilziel in % linear interpoliert	Gewichteter Faktor ESG-Ziele			
Mitglied	Zielbetrag in T€	Cash Flow	CO ₂ -Emission	Healty Workplace	Gesamt	Auszahlung in T€
Udo Müller	850					937
Christian Schmalzl	650					716
Henning Gieseke	293	108,6%	0,16	0,85	110,19 %	323

Der entsprechende Beschluss des Aufsichtsrats ist für den 21. März 2025 terminiert.

Long-term Incentives (LTI)

Der LTI wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit vierjähriger Performance Periode gewährt. Maßgebliche wirtschaftliche Erfolgsziele sind die Kapitalrendite der Ströer Gruppe und das organische Umsatzwachstum. Die Auszahlung sieht für Vorstandsmitglieder einen Cap bei 300 % des Zielbetrags vor.

Funktionsweise des LTI



Details zu den Erfolgszielen

Kapitalrendite auf Basis adjusted EBIT/Capital Employed:

Das finanzielle Ziel Kapitalrendite wird mit 50 % gewichtet und bemisst sich als Quotient aus adjusted EBIT und Capital Employed. Das Capital Employed definiert sich als das durchschnittliche, im Konzern gebundene, zinstragende Kapital. Dieser Parameter hängt von der Kapitalverzinsung eines Zeitraums von vier Jahren ab und ist das arithmetische Mittel aus dem Capital Employed zum jeweiligen Jahresanfang und Jahresende.

Für das Erfolgsziel Kapitalrendite legt der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters fest:

- einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einem Zielerreichungsgrad von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht,
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 300 % entspricht.

Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Die Festsetzung des Mindest-, Ziel- und Maximalwerts erfolgt hierbei durch das ins Verhältnis setzen der Kapitalrendite (GKR) mit den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten (WACC). Der Zielwert entspricht dabei einer Verzinsung in Höhe der Kapitalkosten (durchschnittliche Gesamtkapitalrendite = durchschnittlichem WACC).

Der definierte Korridor lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen:

Korridor des Erfolgsziels Kapitalrendite			
	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Ergebnis der Kapitalrendite	GKR < in WACC berücksichtigte Fremdkapitalzinsen	GKR = WACC	GKR ≥ 1,2-fache des WACC
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	300 %

Organisches Umsatzwachstum:

Das finanzielle Ziel organisches Umsatzwachstum wird mit 50 % gewichtet und definiert sich als umsatzgewichteter Durchschnitt der Organic Growth-Werte der vier Geschäftsjahre, die zum Abrechnungszeitraum enden. In diesem Vier-Jahres-Zeitraum wird das durchschnittliche organische Umsatzwachstum des Ströer Konzerns verglichen mit dem durchschnittlichen Wachstum des Werbemarkts, gemessen an der Entwicklung des jeweiligen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in den von dem Ströer Konzern bearbeiteten Märkten.

Für das Erfolgsziel organisches Umsatzwachstum legt der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters fest:

- einen Schwellenwert, der bei Unterschreitung einem Zielerreichungsgrad von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht,
- einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 300 % entspricht.

Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert.

Die Festsetzung des Mindest-, Ziel- und Maximalwerts erfolgt hierbei dadurch, dass das organische Umsatzwachstum der Ströer Gruppe mit dem durchschnittlichen Wachstum des Werbemarkts, gemessen an der Entwicklung des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes in den Ströer-Märkten, ins Verhältnis gesetzt wird. Der Zielwert entspricht dabei einer Umsatzsteigerung in Höhe der Steigerung des Bruttoinlandsprodukts in den von dem Ströer Konzern bearbeiteten Märkten.

Der definierte Korridor lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen:

Korridor des Erfolgsziels organisches Umsatzwachstum			
	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Ergebnis des Umsatzwachstums	Umsatzwachstum ≤ 0,5-fache der BIP-Veränderung der Ströer-Märkte	Umsatzwachstum = BIP-Veränderung der Ströer-Märkte	Umsatzwachstum ≥ 1,5-fache der BIP-Veränderung der Ströer-Märkte
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	300 %

Am Ende der vierjährigen Performance Periode wird der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan berechnet, indem die festgeschriebenen Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Ströer-Aktie an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und den während der Performance Periode für die Ströer-Aktie ausgezahlten Dividenden multipliziert werden. Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Performance der LTI-Leistungskriterien für die relevante Tranche im Sinne der Auslegung der gewährten und geschuldeten Vergütung:

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 geendete Tranchen

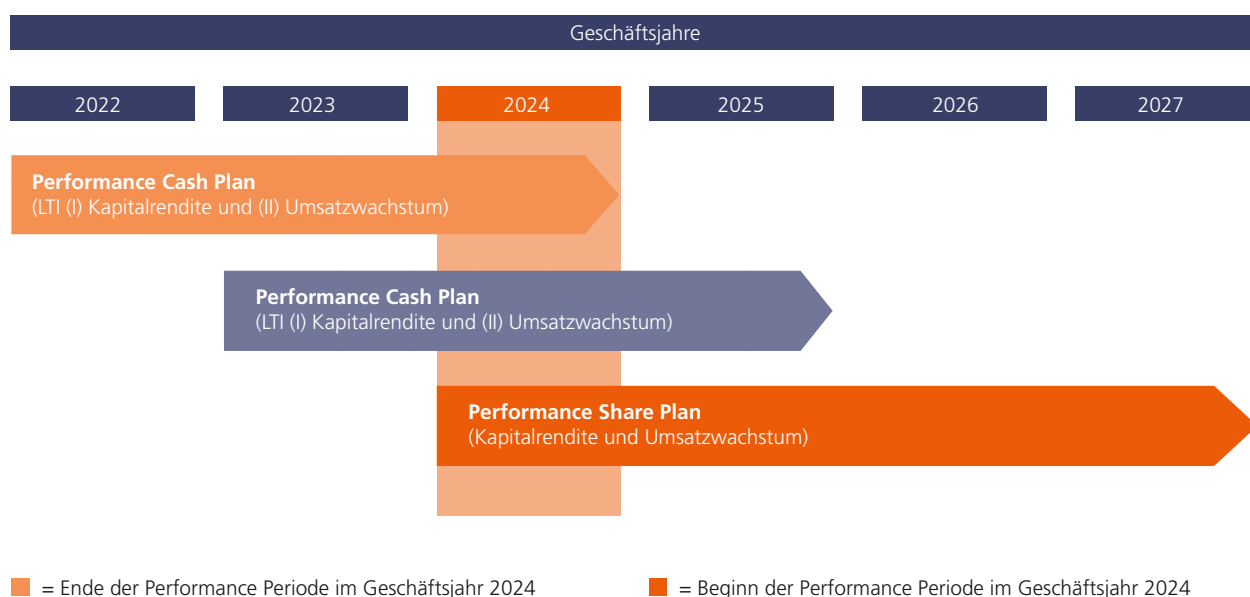
Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete die Tranche 2022–2024 des LTI (I+II) des vorherigen Systems. Die Ausgestaltung der Tranche entspricht dabei der bis zum Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Tranchen des Performance Cash Plans.

LTI-Tranche 2022-2024

Der LTI der relevanten Tranche wurde in Form eines Performance Cash Plans mit dreijähriger Performance Periode gewährt. Maßgebliche gleichgewichtete wirtschaftliche Erfolgsziele sind die Kapitalrendite der Ströer Gruppe (I) und das organische Umsatzwachstum (II). Die Auszahlung sieht für Vorstandsmitglieder einen Cap bei 300 % des Zielbetrags vor.

Nachfolgend ist die Performance der finanziellen Kennzahlen des LTI und die daraus resultierende Zielerreichung der Vorstandsmitglieder dargelegt, wie sie sich auch in der Tabelle der gewährten und geschuldeten Vergütung wiederfindet. Im Geschäftsjahr 2024 endet die Performance-Periode der LTI-Tranche, die im Geschäftsjahr 2022 ausgegebenen wurden (Periode 2022 bis 2024). Eine Übersicht der aktuell laufenden Tranchen des LTI ist der folgenden Darstellung zu entnehmen:

Laufende Tranchen des LTI



Die Zielerreichung der finanziellen Erfolgsziele wird nach Ablauf der Tranche durch den Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters ermittelt. Dabei wird die durchschnittliche Zielerreichung der drei Jahre der Performance Periode anhand des zu Gewährung der Tranche festgelegten Korridors festgestellt.

Korridor des Erfolgsziels Kapitalrendite

	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Ergebnis der Kapitalrendite	GKR < in WACC berücksichtigte Fremdkapitalzinsen	GKR = WACC	GKR ≥ 1,2-fache des WACC
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 bzw. 300 %

Korridor des Erfolgsziels organisches Umsatzwachstum

	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert
Ergebnis des Umsatzwachstums	Umsatzwachstum ≤ 0,5-fache der BIP-Veränderung der Ströer-Märkte	Umsatzwachstum = BIP-Veränderung der Ströer-Märkte	Umsatzwachstum ≥ 1,5-fache bzw. 2-fache der BIP-Veränderung der Ströer-Märkte
Zielerreichungsgrad	0 %	100 %	200 bzw. 300 %

Die Zielerreichung der Erfolgsziele der LTI-Tranche 2022–2024 sowie die daraus resultierenden individuellen LTI-Auszahlungsbeträge der Vorstandsmitglieder werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Zielerreichung der Erfolgsziele und individuelle Auszahlung

Mitglied	Zielbetrag in T€	Durchschnittliche Zielerreichung 2022–2024 in %			Auszahlung in T€
		Kapitalrendite	Umsatzwachstum	Gesamt	
Udo Müller	900	300	300	300	2.700
Christian Schmalzl	750	300	300	300	2.250
Henning Gieseke	210	200	200	200	420

Sonstige Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024

Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z. B. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel sein. Im Geschäftsjahr 2024 wurde keine Vergütung dieser Art an die Mitglieder des Vorstands gezahlt.

Leistungen von Dritten

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der Gesellschaft

Eine Vergütung für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten innerhalb und außerhalb des Ströer Konzerns wurde im vergangenen Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied gewährt.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Aktienhaltevorschriften.

Malus/Clawback

Im Rahmen der variablen Vergütungskomponenten bestehen seit dem Geschäftsjahr 2024 Malus- und Clawback-Regelungen. Hierdurch hat der Aufsichtsrat bei Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback). Im Geschäftsjahr 2024 kam es zu keiner Anwendung der Malus- und Clawback-Regelungen.

Leistungen an den Vorstand bei Tätigkeitsbeendigung

Es bestehen keine Versorgungszusagen bzw. anderweitige Altersversorgungen für den Fall der regulären Tätigkeitsbeendigung. Leistungen dieser Art wurden im Geschäftsjahr 2024 entsprechend nicht gezahlt.

Regelung bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Leistungen für die vorzeitige Beendigung einer Vorstandstätigkeit gezahlt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots zahlt die Gesellschaft pro volles Jahr des Verbots die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Vergütungen.

Anwendung der Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024

Die Maximalvergütung beträgt seit dem Geschäftsjahr 2024 für Mitglieder des Vorstands brutto je EUR 3.000.000 pro Geschäftsjahr und für den bzw. die (Co-)Vorstandsvorsitzenden brutto je EUR 7.000.000 pro Geschäftsjahr. Soweit die Berechnung der Gesamtvergütung zu einem die Maximalvergütung übersteigenden Betrag führt, wird der Auszahlungsbetrag aus dem Short-Term Incentive gekürzt. Sollte eine Kürzung des Short-Term Incentive nicht ausreichen, um die Maximalvergütung einzuhalten, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits ausgezahlter Vergütung verlangen. Die Maximalvergütung entsprechend des definierten Zuflussscaps wird in 2024 nicht erreicht.

Die Maximalvergütung im alten System umfasst sämtliche feste und variable Vergütungsbestandteile zum Zeitpunkt der Zuwendung. Nach Abschluss der Performance Periode der Tranche 2022–2024 konnte die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 final überprüft werden. Es kam zu keiner Kürzung der relevanten Vergütungskomponenten.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile, im Sinne einer periodengerechten Abbildung, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die gewährte Vergütung wird dabei als die für das Geschäftsjahr zugeflossene, bzw. erdiente Vergütung definiert; die geschuldete Vergütung entspricht der rechtlich entstandenen, aber bislang noch nicht zugeflossenen Vergütung. Der STI wird dabei als der geschuldete (jedoch bereits erdiente)

Wert für 2024 dargestellt, anstelle des im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zugeflossenen STI für das Geschäftsjahr 2023. Dies ermöglicht eine transparente und eingängige Berichterstattung, in der der Zusammenhang von Vergütung und Performance für das relevante Geschäftsjahr deutlich gemacht werden kann. Im Detail stellen die nachfolgenden Tabellen die im Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, den für das Geschäftsjahr 2024 geschuldeten/erdienten STI sowie den in dem Geschäftsjahr 2022 ausgegebenen LTI, welche in den Performance-Perioden 2022 bis 2024 erdient und in 2025 zufließen wird, dar. Eine betriebliche Altersversorgung besteht nicht.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Udo Müller Co-Vorstandsvorsitzender, Vorstand seit 2002		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	1.420	27,9
Nebenleistungen	27	0,5
Summe feste Vergütungen	1.447	28,5
Short-Term Incentive (STI)	937	18,4
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Cash Plan 2022-2024	2.700	53,2
Summe variable Vergütungen	3.637	71,5
Sonstiges	0	0,0
Gesamtvergütung i.S.d. gewährten und geschuldeten Vergütung	5.084	100,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–

Christian Schmalz Co-Vorstandsvorsitzender, Vorstand seit 2012		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	1.300	30,4
Nebenleistungen	10	0,2
Summe feste Vergütungen	1.310	30,6
Short-Term Incentive (STI)	716	16,7
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Cash Plan 2022-2024	2.250	52,6
Summe variable Vergütungen	2.966	69,4
Sonstiges	0	0,0
Gesamtvergütung i.S.d. gewährten und geschuldeten Vergütung	4.276	100,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–

Henning Gieseke CFO, Vorstand seit 2021		
In T€	2024	2024 (%)
Grundvergütung	650	46,2
Nebenleistungen	16	1,1
Summe feste Vergütungen	666	47,3
Short-Term Incentive (STI)	323	22,9
Long-Term Incentive (LTI)		
Performance Cash Plan 2022-2024	420	29,8
Summe variable Vergütungen	743	52,7
Sonstiges	0	0,0
Gesamtvergütung i.S.d. gewährten und geschuldeten Vergütung	1.409	100,0
BAV Dienstzeitaufwand	–	–

Überdies erhielt der persönlich haftende Gesellschafter, die Ströer Management SE, als solcher gemäß § 9 Abs. 3 Satz 1 der Satzung für die Übernahme der Geschäftsführung der Gesellschaft die jährliche Tätigkeitsvergütung von TEUR 5. Im Geschäftsjahr 2024 wurde keine Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder gewährt oder geschuldet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle legt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter/Innen im jeweiligen Geschäftsjahr sowie die Entwicklung des Unternehmensertrags auf Basis des Jahresüberschusses/-fehlbetrages sowie des adjusted EBITDA dar.

In den Arbeitnehmerkreis werden dabei alle Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis mit einem deutschen Vertrag einbezogen.

Vergleichende 5-Jahres-Darstellung

In T€	2020	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung	2024	Veränderung
Vergütungen der Vorstandsmitglieder									
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder									
Udo Müller	4.777	4.851	1,55 %	4.672	–3,69 %	8.418	80,18 %	5.084	–39,61 %
Christian Schmalzl	2.780	3.562	28,13 %	3.389	–4,86 %	7.562	123,13 %	4.276	–43,45 %
Henning Gieseke (ab 01.06.2021)	–	557	–	770	38,24 %	1.549	101,17 %	1.409	–9,04 %
Frühere Vorstandsmitglieder									
Christian Baier (bis 31.07.2022)	925	1.030	11,35 %	1.439	39,71 %	–	–	–	–
Ertragsentwicklung der Gesellschaft¹									
Konzern-Jahresüberschuss der Ströer SE & Co. KGaA (IFRS) ²	48.205	130.254	170,21 %	151.817	16,55 %	112.423	–25,95 %	147.529	31,23 %
Konzern-Adjusted EBITDA der Ströer SE & Co. KGaA (IFRS)	452.772	513.272	13,36 %	541.401	5,48 %	568.841	5,07 %	625.546	9,97 %
Jahresüberschuss der Ströer SE & Co. KG (HGB)	65.635	134.959	105,62 %	156.457	15,93 %	115.028	–26,48 %	140.372	22,03 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	40,6	42,1	3,7 %	47,1	11,9 %	47,6	1,1 %	47,9	0,6 %

¹ Die dargestellten Veränderungen beziehen sich jeweils auf die zuletzt veröffentlichten Beträge.

² Beim Konzern-Jahresüberschuss wurde jeweils das Ergebnis aus Continued Operations und Discontinued Operations einbezogen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Ströer SE & Co. KGaA wird gemäß § 15 der Satzung der Gesellschaft durch die Hauptversammlung mit Zustimmung des persönlich haftenden Gesellschafters festgelegt.

Fixvergütung für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat (in €)

Vorsitzender des Aufsichtsrats	25.000
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	15.000
Einfaches Mitglied des Aufsichtsrats	6.000

Zusätzliche Fixvergütung für die Zugehörigkeit zu einem Ausschuss (in €)

Vorsitzender des Prüfungsausschusses	15.000
ESG-Beauftragter des Ströer-Aufsichtsrats im Prüfungsausschuss	15.000
Einfaches Mitglied des Prüfungsausschusses	10.000
Vorsitzender des Nominierungsausschusses	10.000
Einfaches Mitglied des Nominierungsausschusses	5.000

Ein Vorsitzender des Aufsichtsrats, der weitere Funktionen in den Ausschüssen des Aufsichtsrats ausübt, erhält in den Ausschüssen immer nur die Vergütung eines einfachen Ausschussmitglieds. Zudem erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter keine zusätzliche Vergütung als einfaches Aufsichtsratsmitglied. Die Vorsitzenden der Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten keine zusätzliche Vergütung als einfaches Mitglied in dem jeweiligen Ausschuss und der ESG-Beauftragte im Prüfungsausschuss erhält zudem keine zusätzliche Vergütung als einfaches Mitglied des Prüfungsausschusses. In allen anderen Fällen werden die einzelnen Vergütungen beim Zusammentreffen mehrerer Ämter bzw. Funktionen addiert.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder bezieht sich auf das Geschäftsjahr. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben bzw. vorgenannte Ämter ausgeübt haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Des Weiteren werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats ihre nachgewiesenen angemessenen Auslagen (insbesondere Reisekosten) im Zusammenhang mit den Teilnahmen an Präsenzsitzungen des Aufsichtsrats sowie eine ggfls. auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Umsatzsteuer erstattet. Variable Vergütungselemente existieren nicht.

Bei der Rechtsform der SE & Co. KGaA besteht die Besonderheit, dass bei dem persönlich haftenden Gesellschafter ein weiterer Aufsichtsrat besteht, der direkt den Vorstand dieser Gesellschaft überwacht und insoweit umfangreichere Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten und -rechte besitzt. Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats des persönlich haftenden Gesellschafters, der Ströer Management SE, werden gemäß § 14 der Satzung von der Hauptversammlung der Ströer Management SE bewilligt. Die Aufsichtsratsmitglieder des persönlich haftenden Gesellschafters erhalten von dieser Gesellschaft ebenfalls eine am Zeit- und Arbeitsaufwand orientierte Vergütung, bestehend aus einer festen, erfolgsunabhängigen Vergütung sowie Sitzungsgelder und Auslagenerstattungen. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Ströer Management SE wurde gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 der Satzung der Ströer SE & Co. KGaA an die Ströer SE & Co. KGaA weiterbelastet.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 3. September 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,00 % gebilligt. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Juni 2022 wurde eine geringfügige Anpassung dieses Vergütungssystems für den Aufsichtsrat der Ströer SE & Co. KGaA mit einer Mehrheit von 99,74 % gebilligt.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitglieder

In T€	Fixvergütung		Ausschussvergütung		Gesamt	
	Ströer SE & Co. KGaA	Ströer Management SE	Ströer SE & Co. KGaA	Ströer Management SE	Ströer SE & Co. KGaA	Ströer Management SE
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder						
Martin Diederichs	6	40	25	–	31	40
Stephan Eilers	6	40	–	–	6	40
Andreas Güth	6	–	–	–	6	0
Sabine Hüttinger	6	–	–	–	6	0
Christian Kascha	6	–	–	–	6	0
Simone Kollmann-Göbels	6	–	–	–	6	0
Elisabeth Lepique	6	40	10	–	16	40
Christian Sardina Gellesch	6	–	–	–	6	0
Barbara Liese-Bloch	6	–	–	–	6	0
Tobias Meuser	6	–	–	–	6	0
Tobias Schleich	6	–	–	–	6	0
Stephan Somberg	6	–	–	–	6	0
Petra Sontheimer	6	–	5	–	11	0
Dieter Steinkamp	4	22	–	–	4	22
Christof Vilanek	25	90	–	–	25	90
Ulrich Voigt	15	65	20	–	35	65
Im Laufe des Geschäftsjahres 2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder						
Georg Altenburg	3	20	–	–	3	20
Summe Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr 2024	125	317	60	0	185	317

Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Zum 11. Juni 2024 schied der Anteilseignervertreter Dr. Karl-Georg Altenburg durch Niederlegung seines Amtes aus dem Aufsichtsrat aus. Ihm folgte durch den Beschluss der Hauptversammlung am 11. Juni 2024 Dieter Steinkamp für eine Amtszeit von drei Jahren.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die nachfolgende Tabelle legt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter/Innen im jeweiligen Geschäftsjahr sowie die Entwicklung des Unternehmensertrags auf Basis des Jahresüberschusses/-fehlbetrages sowie des adjusted EBITDA dar.

In den Arbeitnehmerkreis werden alle Mitarbeiter auf Vollzeit-äquivalenzbasis mit einem deutschen Vertrag einbezogen.

Vergleichende 5-Jahres-Darstellung

in T€	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder									
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder									
Martin Diederichs	34	50	47,06 %	65	30,00 %	71	9,23 %	71	0,00 %
Stephan Eilers	–	–	–	20	–	43	115,00 %	46	6,98 %
Andreas Güth	–	–	–	3	–	6	100,00 %	6	0,00 %
Sabine Hüttinger	2	7	250,00 %	6	–14,29 %	6	0,00 %	6	0,00 %
Christian Kascha	–	–	–	3	–	6	100,00 %	6	0,00 %
Simone Kollmann-Göbels	–	–	–	3	–	6	100,00 %	6	0,00 %
Elisabeth Lepique	–	–	–	3	–	30	900,00 %	56	86,67 %
Christian Sardina Gellesch	3	7	133,33 %	3	–57,14 %	3	0,00 %	6	100,00 %
Barbara Liese-Bloch	1	6	500,00 %	6	0,00 %	6	0,00 %	6	0,00 %
Tobias Meuser	3	7	133,33 %	6	–14,29 %	6	0,00 %	6	0,00 %
Tobias Schleich	–	–	–	3	–	6	100,00 %	6	0,00 %
Stephan Somberg	–	–	–	3	–	6	100,00 %	6	0,00 %
Petra Sontheimer	3	8	166,67 %	10	25,00 %	11	10,00 %	11	0,00 %
Dieter Steinkamp	–	–	–	–	–	–	–	26	–
Christof Vilanek	77	94	22,08 %	117	24,47 %	120	2,56 %	115	–4,17 %
Ulrich Voigt	53	71	33,96 %	94	32,39 %	100	6,38 %	100	0,00 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder									
Georg Altenburg	21	44	109,52 %	46	4,55 %	46	0,00 %	23	–50,00 %
Vincente Vento Bosch	17	–	–	–	–	–	–	–	–
Dirk Ströer	53	28	–47,17 %	–	–	–	–	–	–
Simone Thiäner	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Angela Barzen	3	7	133,33 %	3	–57,14 %	–	–	–	–
Petra Loubek	3	7	133,33 %	2	–71,43 %	–	–	–	–
Rachel Marquardt	2	5	150,00 %	3	–40,00 %	–	–	–	–
Thomas Müller	2	7	250,00 %	3	–57,14 %	–	–	–	–
Nadine Reichel	3	7	133,33 %	3	–57,14 %	–	–	–	–
Raphael Kübler	32	38	18,75 %	20	–47,37 %	–	–	–	–
Kai Sauermann	–	20	–	46	130,00 %	35	–23,91 %	–	–
Andreas Huster	3	7	133,33 %	6	–14,29 %	2	–66,67 %	–	–
Summe	316	420		477		509		502	
Ertragsentwicklung der Gesellschaft									
Konzern-Jahresüberschuss der Ströer SE & Co. KGaA (IFRS)	48.205	130.254	170,21 %	151.817	16,55 %	112.423	–25,95 %	147.529	31,23 %
Konzern-Adjusted EBITDA der Ströer SE & Co. KGaA (IFRS)	452.772	513.272	13,36 %	541.401	5,48 %	568.841	5,07 %	625.546	9,97 %
Jahresüberschuss der Ströer SE & Co. KG (HGB)	65.635	134.959	105,62 %	156.457	15,93 %	115.028	–26,48 %	140.372	22,03 %
Durchschnittliche Vergü- tung der Arbeitnehmer	40,6	42,1	3,7 %	47,1	11,9 %	47,6	1,1 %	47,9	0,6 %

Ausblick auf das folgende Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Der Aufsichtsrat des persönlich haftenden Gesellschafters überprüft regelmäßig die Vorstandsvergütung, insbesondere hinsichtlich Angemessenheit, Marktgerechtigkeit, Compliance und Anreizkompatibilität. Auch das Reporting im Rahmen des Vergütungsberichtes wird aufmerksam beobachtet, um sich entwickelnde Best Practices zu prüfen und gegebenenfalls für das folgende Geschäftsjahr zu adaptieren.

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt im Geschäftsjahr 2021 über die Billigung des Vergütungssystems beschlossen. Bei der turnusmäßigen Vorlage des Vergütungssystems in der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025 sind keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zum im Jahr 2021 von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vorgesehen.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Ströer SE & Co. KGaA, Köln

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Ströer SE & Co. KGaA, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Köln, den 21. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carsten Nölgen
Wirtschaftsprüfer

Dr. Philipp Ohmen
Wirtschaftsprüfer

