

GRI-Bericht 2020

Bertelsmann Corporate Responsibility-Informationen
nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI)

www.bertelsmann.de/verantwortung

BERTELSMANN

Über den Bericht

Bei seiner Berichterstattung zu Corporate Responsibility (CR) folgt Bertelsmann seit 2011 den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die weltweit als führendes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Wirtschaftsunternehmen und Organisationen gelten und seit 2016 als „GRI-Standards“ bekannt sind. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Zusätzlich sind branchenspezifische Zusatzinformationen gemäß den GRI „Media Sector Disclosures“ (MSD) enthalten. Hyperlinks führen zu ergänzenden Informationen, Daten und Fakten auf der Unternehmenswebsite, die das verantwortungsvolle Handeln von Bertelsmann und seiner Unternehmensbereiche dokumentieren. Für die Auswahl der Berichtsinhalte bildete eine mit internen und externen Stakeholdern durchgeführte Relevanzanalyse der Corporate Responsibility-Themen von Bertelsmann die Grundlage.

Mit seiner GRI-Berichterstattung erfüllt Bertelsmann auch seine Verpflichtung, als Mitglied des UN Global Compact eine jährliche Fortschrittsmitteilung vorzulegen. Eine separate Spalte in der Tabelle weist die dafür relevanten Berichtsinhalte aus. Zudem werden seit dem Berichtsjahr 2018 die Umweltdaten der Bertelsmann Klimabilanz vollständig in die GRI-Berichterstattung integriert.

Im März 2021 hat Bertelsmann eine [Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als Teil des Zusammengefassten Lageberichts 2020](#) (S. 44-50) veröffentlicht, mit der das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt wird.



Liebe Leser:innen,

das Jahr 2020 war auch für Bertelsmann ein Ausnahmejahr und hat allen im Unternehmen viel abverlangt. Rückblickend bin ich vor allem dankbar, dass es bisher gelungen ist, durch ein vielfältiges Maßnahmenbündel unsere 132.000 Beschäftigten in aller Welt bestmöglich vor einer Covid-19-Infektion am Arbeitsplatz zu schützen. Wir haben auch wirtschaftlich erfolgreich entgegengesteuert und Bertelsmann auf Wachstumskurs gehalten – am Ende mit einem operativen Rekordergebnis.

In der Pandemie sind die Medien und Dienstleistungen von Bertelsmann von besonderer Relevanz: In Zeiten der Unsicherheit informieren und unterhalten wir mit Büchern, Zeitschriften, Musik und TV.

Mit Bertelsmann_next entwickeln wir nun unsere Unternehmensstrategie weiter. In diesem Zusammenhang werden wir uns – über die „Klimaneutralität 2030“ hinaus – weitere Konzernziele zu unseren prioritären Verantwortungsthemen setzen. Es ist unser Anspruch, die Corporate Responsibility-Strategie von Bertelsmann im Einklang mit den Erwartungen unserer Stakeholder weiterzuentwickeln.

Bertelsmann ist als Arbeitgeber, als Geschäftspartner sowie mit all seinen Produkten und Dienstleistungen Teil der globalen Gesellschaft. Unsere Haltung ist in den Bertelsmann Essentials verbrieft: „Wir übernehmen Verantwortung in der Gesellschaft und für unsere Umwelt – mit dem Ziel, eine bessere Zukunft zu gestalten.“

Daran arbeiten wir und danken Ihnen für Ihr Interesse.

Ihr

Thomas Rabe

Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann

PS: Dieser Bericht ist zugleich unsere jährliche Fortschrittsmitteilung zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact.

GRI 102

Allgemeine Informationen



GRI-Inhaltsindex

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service überprüfte das Global Reporting Initiative (GRI) Services-Team, dass der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Verweise für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Die Dienstleistung wurde auf Grundlage der englischen Version des Berichts durchgeführt. Mit Ausnahme der Media Sector Disclosures (MSD) sowie der Standards „GRI 303: Wasser und Abwasser 2018“ und „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018“ wurden alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards 2016 veröffentlicht.

GRI 101 Grundlagen

GRI	Angabe	UNGC
------------	---------------	-------------

101 Grundlagen

101 Bertelsmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2020 die Inhalte aus dem Standard „GRI 101 Grundlagen“ berücksichtigt.

GRI 102 Allgemeine Angaben

GRI	Angabe	UNGC
------------	---------------	-------------

102 Organisationsprofil

102-1 Name der Organisation

Bertelsmann SE & Co. KGaA

102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Zum Konzernverbund gehören die Fernsehgruppe RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, der Zeitschriftenverlag Gruner + Jahr, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fonds-Netzwerk Bertelsmann Investments. Mit rund 130.000 Mitarbeiter:innen erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 17,3 Mrd. Euro. Bertelsmann steht für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Kund:innen in aller Welt begeistern.

Medien: Die Mediengeschäfte von Bertelsmann basieren auf der Produktion und Akquise qualitativ hochwertiger Informations- und Unterhaltungsmedien – daraus entstehen Bewegtbildformate, Bücher, Zeitschriften, Musikprodukte oder Onlineangebote. Mit Ausnahme von Büchern und Musik enthalten diese Produkte zusätzlich zu redaktionellen Inhalten auch Werbung – neben den Verkaufs- und Vertriebs Erlösen eine weitere Erlösquelle. Die Distribution aller Produkte erfolgt physisch oder digital, direkt oder über Dienstleister. Da Mediengeschäfte von der Vielfalt der produzierten und verbreiteten Inhalte

leben, sind gute Netzwerke kreativer Talente und Inhalteproduzent:innen ein zentraler Erfolgsfaktor.

Dienstleistungen: Auf das Lösungsportfolio der Dienstleistungssparte von Bertelsmann setzen Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen – von Telekommunikations Providern und Energieversorgern über Banken und Versicherungen bis hin zu E-Commerce-, IT- und Internetdienstleistern. Das Kerngeschäft der Dienstleistungssparte sind Services, die den Endkund:innen der Klienten von Bertelsmann angeboten werden, sogenannte Business-to-Business-to-Customer-Services (B2B2C-Services). Typische Serviceangebote sind Supply Chain Solutions sowie Finanz-, IT-, Customer-Relationship-Management- und Marketingdienstleistungen. Diese setzen sich aus einer Vielzahl von Ressourcen zusammen: aus Personalressourcen, Technologie und dem Einsatz von natürlichen Ressourcen in Form von Energie und Materialien. Hardware und Standardsoftware werden von externen Lieferanten eingekauft, während Software für spezielle Anwendungen auch intern entwickelt wird. In den Druckgeschäften verarbeitet Bertelsmann unter anderem Papier und Druckfarbe, um für die jeweiligen Auftraggeber Medien- und Werbeprodukte zu erstellen – typischerweise Werbeflyer, Bücher, Kataloge, Zeitschriften und Broschüren. Dafür werden Offset-, Tiefdruck- und Digitaldruckmaschinen externer Hersteller eingesetzt. Der Kunststoff Polycarbonat ist das wichtigste Material für die CD-, DVD- und Blu-Ray-Replikation von Bertelsmann.

Bildung: Mit den digitalen Bildungs- und Dienstleistungsangeboten von Bertelsmann, die ihre Schwerpunkte in den Sektoren Gesundheit und Technologie sowie dem Bereich Hochschulausbildung haben, gestaltet Bertelsmann das berufsbezogene Lernen im 21. Jahrhundert. Die Geschäftsmodelle im Bildungssegment basieren insbesondere auf dem kombinierten Einsatz von hoch qualifizierten Mitarbeiter:innen und innovativer Technologie.

Produkte, die gesetzlich verboten sind, werden bei Bertelsmann nicht angeboten.

Weitere Informationen zu Marken: siehe [GRI 102-7](#).

Unternehmensprofil

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 5 f.](#)

102-3 Hauptsitz der Organisation

Gütersloh, Deutschland

102-4 Betriebsstätten

Bertelsmann ist in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern der Welt aktiv.

Weitere Informationen zu den Kernmärkten: siehe [GRI 102-6](#).

102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist eine kapitalmarktorientierte, nicht börsennotierte Kommanditgesellschaft auf Aktien.

Aktionärsstruktur

102-6 Belieferte Märkte

Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann seine Geschäfte in Wachstumsregionen wie Brasilien, Indien und China und baut sie in Südostasien, Lateinamerika sowie Afrika weiter aus.

Weitere Informationen zu den Kerngeschäftsfeldern und den Kund:innen: siehe **GRI 102-2**.

102-7 Größe der Organisation

Mit rund 130.000 Mitarbeiter:innen erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 17,3 Mrd. Euro.

Die RTL Group ist eines der führenden europäischen Unternehmen im Sender-, Inhalte- und Digitalgeschäft mit Beteiligungen an 67 Fernsehsendern, zehn Streaming-Diensten, 38 Radiostationen, weltweiten Produktionsgesellschaften sowie einem digitalen Videonetzwerk.

Penguin Random House ist mit mehr als 300 Buchverlagen auf sechs Kontinenten die nach Umsatz größte Publikumsverlagsgruppe der Welt. Jedes Jahr veröffentlicht Penguin Random House etwa 15.000 Neuerscheinungen und verkauft rund 600 Millionen gedruckte Bücher, E-Books und Hörbücher.

Gruner + Jahr ist ein Premium-Magazinverlag mit etablierten Marken wie „Stern“, „Brigitte“ und „Geo“, jungen Marken wie „Barbara“, „Guido“ und „Wohllebens Welt“ und Digitalangeboten in allen publizistischen Segmenten.

BMG ist ein international tätiges Musikunternehmen und vertritt mit 20 eigenen Niederlassungen in zwölf Kernmusikmärkten mittlerweile mehr als drei Millionen Titel und Aufnahmen.

Arvato ist ein international agierendes Dienstleistungsunternehmen, das für Geschäftskunden diverser Branchen in mehr als 40 Ländern maßgeschneiderte Lösungen für unterschiedliche Geschäftsprozesse entwickelt. Diese umfassen Supply Chain Solutions (SCS), Financial Solutions und IT-Dienstleistungen. Zum Dienstleistungsgeschäft gehört zudem das CRM-Unternehmen Majorel, an dem Bertelsmann mit 50 Prozent beteiligt ist.

In der Bertelsmann Printing Group sind die Druck- und Direktmarketingaktivitäten von Bertelsmann gebündelt. Sie umfassen sämtliche Tief- und Offsetdruckereien des Konzerns in Deutschland, Großbritannien und den USA.

Die Bertelsmann Education Group umfasst die Bildungsaktivitäten von Bertelsmann. Die digitalen Bildungs- und Dienstleistungsangebote haben ihre Schwerpunkte in den Sektoren Gesundheit und Technologie sowie im Bereich der Hochschulausbildung.

Bertelsmann Investments bündelt die globalen Start-up-Beteiligungen von Bertelsmann. Schwerpunkt der Aktivitäten sind die strategischen Wachstumsregionen Brasilien, China, Indien und die USA.

Weitere Informationen zum Umsatz nach Unternehmensbereichen, Regionen und Erlösquellen: siehe **GRI 201-1**.

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 13, 51](#)

[Bertelsmann Unternehmensbereiche](#)

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen

VI

Anzahl der Beschäftigten nach Unternehmensbereichen

	2020	2019
RTL Group	15.686	16.264
Penguin Random House	10.871	10.663
Gruner + Jahr	8.777	9.273
BMG	974	904

Arvato	85.662	77.342
Bertelsmann Printing Group	7.183	7.866
Bertelsmann Education Group	1.626	1.834
Bertelsmann Investments	390	433
Corporate	1.673	1.868
Gesamt	132.842	126.447

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.

Beschäftigte weltweit

	2020	2019
Deutschland	40.378	41.942
Übrige europäische Länder	44.391	42.238
Nordamerika	12.250	11.741
Mittel- & Südamerika	5.203	4.485
Afrika	17.979	15.263
Asien	11.503	9.819
Australien & Neuseeland	1.138	959
Gesamt	132.842	126.447

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.

Beschäftigte nach Beschäftigungsfrist

in Prozent

	2020	2019
Unbefristet	74	73
Befristet	26	27

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12. Rundungsdifferenzen können auftreten.

Beschäftigte nach Beschäftigungsfrist und Region

in Prozent

	Unbefristet Männer	Unbefristet Frauen	Unbefristet gesamt	Befristet Männer	Befristet Frauen	Befristet gesamt
Deutschland	41,1	36,7	77,8	10,8	11,4	22,2
Übrige europäische Länder	30,4	43,1	73,5	10,3	16,1	26,4
Nordamerika	41,6	52,6	94,2	2,1	3,7	5,8
Mittel- & Südamerika	21,8	38,4	60,2	17,1	22,7	39,8
Afrika	20,8	22,5	43,3	30,7	26,1	56,8
Asien	47,6	50,6	98,2	0,7	1,1	1,8
Australien & Neuseeland	15,8	29,6	45,4	27,5	27,1	54,6
Gesamt	34,4	39,6	74,0	12,0	13,9	25,9

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12. Rundungsdifferenzen können auftreten.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Deutschland

in Prozent

	2020	2019
Teilzeit	28	30
Vollzeit	72	70

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.

Angaben zu externen Mitarbeiter:innen: siehe **GRI 401**.**102-9 Lieferkette**

Bertelsmann hat eine weit verzweigte Lieferkette mit nur wenigen Hauptlieferanten, darunter Papier- und Energielieferanten. Einen Großteil der eingekauften Leistungen bilden menschliche Kreativ- oder Servicedienstleistungen.

Weitere Informationen zur Wertschöpfung: siehe **GRI 102-2**.

Weitere Informationen zum Papiereinkauf: siehe **GRI 301**.

102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Nach Erhalt aller erforderlichen kartellrechtlichen Genehmigungen schloss Bertelsmann zum 1. April 2020 die Übernahme der restlichen 25 Prozent der Anteile an Penguin Random House vom Mitgesellschafter Pearson ab. Mit dem Vollzug der Anteilsübernahme wurde auch die bereits zu Bertelsmann gehörende deutschsprachige Verlagsgruppe Random House in das Gesamthaus Penguin Random House integriert. Ihre verlegerische Eigenständigkeit bleibt weiter unangetastet.

Im November 2020 kündigte Bertelsmann die Übernahme der Verlagsgruppe Simon & Schuster vom Medienunternehmen ViacomCBS für 2,175 Mrd. US-Dollar an. Mit dem Erwerb wird die Position im weltweiten Buchverlagsgeschäft gestärkt, insbesondere in den USA. Die Transaktion steht unter dem Vorbehalt der regulatorischen Genehmigung. Mit dem Abschluss der Transaktion wird im Laufe des Jahres 2021 gerechnet.

Im Dezember 2020 nahmen Gruner + Jahr und das französische Medienunternehmen Vivendi exklusive Verkaufsgespräche über die französische Gruner + Jahr-Tochter Prisma Media auf. Der Verkauf an Vivendi ist zum 31. Mai 2021 erfolgt.

Im Februar 2021 veräußerte die RTL Group das US-amerikanische Ad-Tech-Unternehmen SpotX, indem sie eine verbindliche Vereinbarung für den Verkauf mit Magnite schloss. Die Transaktion wurde am 30. April 2021 abgeschlossen.

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 11 f.](#)

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Als weltweit tätiger Konzern ist Bertelsmann einer Vielzahl von Risiken, darunter auch rechtlichen und regulatorischen Risiken, ausgesetzt. Das Risikomanagementsystem (RMS) von Bertelsmann dient der Früherkennung, Beurteilung und Steuerung interner und externer Risiken. Das Interne Kontrollsystem (IKS) als integraler Bestandteil des RMS überwacht die Wirksamkeit der implementierten Gegenmaßnahmen. Ziel des RMS ist es, wesentliche Risiken für den Konzern rechtzeitig zu identifizieren, um Gegenmaßnahmen ergreifen und Kontrollen durchführen zu können. Risiken sind mögliche künftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu einer für Bertelsmann negativen wirtschaftlichen Prognose- bzw. Zielabweichung führen können. Darüber hinaus können sich Risiken negativ auf die Erreichung der strategischen, operativen sowie berichterstattungs- und Compliance-relevanten Ziele des Konzerns sowie auf dessen Reputation auswirken.

Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO Enterprise Risk Management – Integrated Framework bzw. Internal Control – Integrated Framework) und ist in die Teilschritte Identifikation, Bewertung, Steuerung, Kontrolle, Kommunikation und Überwachung gegliedert. Schwerpunkt der Risikoermittlung ist die Risikoinventur, die jährlich die wesentlichen Risiken der Unternehmenstätigkeit vom jeweiligen Profit Center aufwärts ermittelt. Den Risiken werden Steuerungsmaßnahmen und Kontrollaktivitäten gegenübergestellt. Auf diese Weise wird das sogenannte Nettorisiko ermittelt. Der Zeithorizont für die Einschätzung von Risiken beträgt sowohl ein Jahr als auch drei Jahre, um Steuerungsmaßnahmen frühzeitig einleiten zu können. Dabei ergibt sich die Bewertung eines Risikos als Produkt aus geschätzter negativer Auswirkung auf den Free Cash Flow des Konzerns bei Eintritt des Risikos und geschätzter Eintrittswahrscheinlichkeit. Das RMS sowie das interne Kontrollsystem als Teil des RMS werden kontinuierlich weiterentwickelt und sind in die laufende Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat von Bertelsmann eingebunden. Um die Erfüllung gesetzlicher und interner Anforderungen sicherzustellen, finden in regelmäßigen Abständen Sitzungen des Corporate Risk Committee statt.

Zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact, die Bertelsmann als Unterzeichner seit 2008 unterstützt, zählt die entschiedene Bekämpfung von Korruption. Durch seine GRI-Berichterstattung **erfüllt Bertelsmann auch seine Verpflichtung, mit einer jährlichen Fortschrittsmitteilung darzustellen**, welche Maßnahmen zur Korruptionsprävention ergriffen worden sind.

Weitere Informationen zum Vorsorgeansatz von Bertelsmann: siehe **GRI 102-15, 102-17, 205, 206**.

Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 (Finanzteil), S. 31 f.

102-12 Externe Initiativen

Bertelsmann auf Konzernebene ist Unterstützer folgender externer Initiativen und deren Prinzipien. Darüber hinaus sind Bertelsmann-Firmen auf lokaler Ebene in weiteren externen Initiativen engagiert.

- United Nations Global Compact: Bertelsmann ist seit 2008 Mitglied (Option „Signatory“) des UN Global Compact.
- UN Sustainable Development Goals (SDGs): Als Mitglied des UN Global Compact unterstützt Bertelsmann die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Bertelsmann folgt den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen: Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO): Bertelsmann bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der ILO.
- Global Reporting Initiative (GRI): Seit 2011 folgt Bertelsmann bei seiner Berichterstattung zu Corporate Responsibility (CR) dem jeweils gültigen Berichtsrahmenwerk der GRI und berichtet seit 2017 nach den GRI-Standards.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO): Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des COSO.

- Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK): Bertelsmann zieht die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung in der zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts zur Corporate Governance bei Bertelsmann gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019, die am 20. März 2020 in Kraft getreten ist, zur Orientierung heran.

Darüber hinaus wirkt Bertelsmann an relevanten nichtfinanziellen Ratings und Rankings mit, bei denen sein Management nichtfinanzieller Themen extern bewertet wird. Im Jahr 2020 konnte das Unternehmen den Status im CR-Rating von EcoVadis von „Gold“ auf „Platin“ steigern. Beim CDP-Rating Climate Change 2020 schnitt Bertelsmann mit der Note B („Above Sector Average“) ab.

Aktuelle Ratings und Rankings aus dem Bereich Verantwortung

102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Mitgliedschaften der Bertelsmann SE & Co. KGaA

AGP – Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, Kassel
 American Chamber of Commerce in Germany e. V., Frankfurt a. M.
 Atlantik Brücke e. V., Berlin
 BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie: Förderkreis der deutschen Industrie, Berlin
 BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie: Kulturkreis der deutschen Wirtschaft, Berlin
 Charta der Vielfalt, Berlin
 Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer, Paris
 ICC Germany e. V., Berlin
 econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V., Berlin
 Fördergesellschaft FH Bielefeld e. V.
 Freunde und Förderer der Staatsoper Unter den Linden e. V., Berlin
 Freunde und Förderer der Stiftung Jüdisches Museum Berlin e. V.
 GUG – Gesellschaft für Unternehmensgeschichte, Frankfurt a. M.
 Gesellschaft für Westfälische Wirtschaftsgeschichte e. V., Dortmund
 Goethe Institut, München
 Gütersloher Verkehrsverein e. V.
 Humboldt Universitätsgesellschaft, Berlin
 Responsible Media Forum, London
 Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln
 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen
 Stiftung Familienunternehmen, München
 Stiftung Lesen, Mainz
 Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Kuratorium Museumsinsel, Berlin
 UN Global Compact, New York
 UnternehmensForum e. V., Ingelheim
 Verein der Freunde der Nationalgalerie, Berlin
 Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft, Bielefeld
 Wirtschaft und Wissenschaft für OWL e. V., Bielefeld
 Wirtschaftliche Gesellschaft für Westfalen und Lippe e. V., Münster
 Wirtschaftsinitiative Kreis Gütersloh e. V.: Pro Wirtschaft GT
 Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik e. V.

102 Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe [Vorwort des Vorstandsvorsitzenden](#).

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Mit den für Bertelsmann relevanten Themen im Bereich Corporate Responsibility (CR) sind eine Reihe nichtfinanzieller Risiken verbunden. Diese Risiken können sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen sowohl für das Unternehmen selbst wie auch für das Unternehmensumfeld und seine Stakeholder ergeben.

Nichtfinanzielle Aspekte, innerhalb derer Risiken auftreten können, sind laut dem deutschen „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ im Wesentlichen Umwelt-, Arbeitnehmer- sowie Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Für diese im deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) definierten nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- sowie Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung waren im Rahmen der Berichterstattung 2020 keine wesentlichen Risiken erkennbar ([siehe Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2020, S. 44 ff.](#)).

Darüber hinaus gibt es Risiken in den für Bertelsmann relevanten CR-Themenfeldern, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind, aber keine sehr wahrscheinlichen schwerwiegenden Auswirkungen haben. Die nachfolgende Risikobetrachtung fokussiert auf diese CR-Risiken.

CR-Risiken für Bertelsmann und für das Umfeld

CR-Risiken für Bertelsmann: Zu den CR-Risiken, die sich für Bertelsmann als Unternehmen ergeben können, zählen steigende Geschäftskundenanforderungen aus dem nichtfinanziellen Themenspektrum, deren Nichterfüllung potenzielle Umsatzeinbußen zur Folge haben kann. CR-Themen unterliegen zunehmend gesetzlichen Regulierungen, aus deren Nichteinhaltung Strafzahlungen verbunden mit Vertrauenseinbußen gegenüber verschiedenen Stakeholdergruppen resultieren können. Störungen im Geschäftsablauf, wie beispielsweise Engpässe innerhalb der Lieferkette bei der Papier- oder Energiebeschaffung, können durch Ressourcenknappheit, verschärft insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie, entstehen. Im Bereich personeller Ressourcen können sich Risiken als Folge unzureichender Arbeitsbedingungen ergeben, mit Implikationen wie sinkender Motivation und Produktivität der Mitarbeiter:innen, ungenügender Qualifikation mangels Weiterbildung, erhöhter Krankheitslast, insbesondere im Rahmen einer Pandemie oder Epidemie, oder erhöhter Fluktuation. Auch medien- und gesellschaftspolitische Entwicklungen, z. B. im Bereich Pressefreiheit, bedeuten ein Risikopotenzial für die Geschäfte von Bertelsmann.

CR-Risiken für das Umfeld: Die Aktivitäten von Bertelsmann, inklusive der Lieferkette, haben umgekehrt auch Auswirkungen auf das Umfeld, die Umwelt und die Stakeholder. So beeinflusst die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen direkt und indirekt das Wohlbefinden und die Chancen von Arbeitnehmer:innen und ihres familiären Umfelds. Insbesondere während der Corona-Pandemie kommt dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter:innen, beispielsweise mittels Hygiene- und Schutzkonzepten oder Homeoffice-Vereinbarungen, eine besondere Bedeutung zu. Ebenso steht Bertelsmann durch sein unternehmerisches Handeln in Wechselbeziehung zu lokalen Gemeinschaften und zur globalen Gesellschaft. Korruption kann die Entwicklung der Wirtschaft hemmen, zur Vergrößerung von Armut beitragen und Chancengleichheit mindern. In Bezug auf Menschenrechte haben insbesondere das publizistische Handeln von Bertelsmann, kreative Unabhängigkeit und der Umgang mit Daten Auswirkungen auf die öffentliche Informationslage, auf Meinungsbildung,

Selbstbestimmung und Demokratie. Im Umweltbereich beeinflusst der Umgang mit Ressourcen wie Papier Fortbestand, Entwicklung und Vielfalt ökologischer Systeme und damit zukünftige Lebensbedingungen. Durch den direkten und indirekten Ausstoß von Treibhausgasen trägt das Unternehmen zur globalen Erwärmung bei.

Alle Risiken, die im Sinne möglicher negativer Auswirkungen auf das Umfeld durch Bertelsmann verursacht werden, bergen schließlich über Faktoren wie Reputation, Arbeitgeber- und Geschäftspartnerattraktivität, mögliche Strafverfahren oder Aufnahme in „Do-not-source“-Listen und Indizes auch Risiken für das Unternehmen selbst.

Für einen Überblick über die für Bertelsmann relevanten CR-Themen: siehe **GRI 102-44, 102-47**.

102 Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

I–X

Die **Bertelsmann Essentials** beschreiben den Unternehmenssinn, gemeinsame Ziele und Grundwerte. Die Werte Kreativität & Unternehmertum stehen im Zentrum unseres täglichen Handelns. Durch ihr Zusammenspiel verstärken sie sich gegenseitig und bilden so die Grundpfeiler der Unternehmenskultur von Bertelsmann, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt. Die Essentials sind Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter:innen, Unternehmensführung und Shareholder erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Im Sinne der Essentials ist Bertelsmann sich seiner Verantwortung für Mitarbeiter:innen und Auswirkungen auf die Gesellschaft, das wirtschaftliche Umfeld und die Umwelt bewusst und will seinen Beitrag für eine bessere Zukunft leisten.

Der **Bertelsmann Code of Conduct** ist die weltweit und für alle Mitarbeiter:innen verbindliche Leitlinie für integriertes und gesetzmäßiges Verhalten innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle im Unternehmen – Mitarbeiter:innen, Vorstand und Aufsichtsrat – sind verpflichtet, die darin festgelegten Grundsätze einzuhalten. Der Code of Conduct ist nicht nur ein Leitfaden zur angemessenen Entscheidungsfindung, sondern informiert auch über die im Unternehmen bestehenden Möglichkeiten, Rat zu suchen sowie vertraulich und sicher Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern.

Darüber hinaus verpflichtet der **Bertelsmann Supplier Code of Conduct** Geschäftspartner, die für, gemeinsam mit oder im Namen des Unternehmens tätig werden, zur Einhaltung von Compliance-Mindeststandards, die dem Bertelsmann Code of Conduct entsprechen. Diese Prinzipien sind auch entlang der Wertschöpfungskette an Dritte weiterzugeben, die im Rahmen der Tätigkeit des Geschäftspartners für Bertelsmann eingesetzt werden (z. B. Subunternehmer). Im Fall von Verstößen gegen den Supplier Code of Conduct behält sich Bertelsmann angemessene Reaktionsmaßnahmen vor, die von der Schwere des Verstoßes abhängig sind und auch eine Vertragskündigung umfassen können.

102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

Bei Bertelsmann finden Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner und Dritte verschiedene Möglichkeiten, um Rat zu erfragen oder um über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern. Zu den Anlaufstellen zählen die Integrity & Compliance-Abteilung, ein internetbasiertes Hinweisgebersystem www.hinweisgeben.de, welches auch über die Intranets der Unternehmensbereiche erreichbar ist, sowie externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen. Allen Hinweisen wird nachgegangen, um auf Compliance-Verstöße angemessen zu reagieren.

Zu weiteren Angaben bezüglich Compliance: siehe **GRI 205**.

102 Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur

Das Streben nach verantwortungsvoller Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses und wichtiges Element der Unternehmenskultur von Bertelsmann. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist ein kapitalmarktorientiertes, aber nicht börsennotiertes Unternehmen. Die Abgabe einer Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen wird, ist daher nicht erforderlich. Gleichwohl werden die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, die am 20. März 2020 in Kraft getreten ist, von der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Orientierung herangezogen. Abweichungen von den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex gibt es angesichts der besonderen Gesellschafterstruktur insbesondere bei den Empfehlungen und Anregungen des Kodex, die primär auf Publikumsgesellschaften mit einem größeren Aktionärskreis ausgerichtet sind.

Organe

Die Organe der Bertelsmann SE & Co. KGaA sind die Hauptversammlung, der Aufsichtsrat und die Bertelsmann Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin. Beide Gesellschaften, die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE, verfügen über einen eigenen Aufsichtsrat.

Aufgaben und Entscheidungswege

Der Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung durch die Bertelsmann Management SE und nutzt dazu seine umfangreichen Informations- und Kontrollrechte. Darüber hinaus beraten die Aufsichtsratsgremien den Vorstand in strategischen Fragen sowie bei wichtigen Geschäftsvorfällen. Vorstand und Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA arbeiten intensiv und vertrauensvoll zusammen und kommen den Erfordernissen einer wirksamen Unternehmenskontrolle sowie der Notwendigkeit schneller Entscheidungsprozesse nach. Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung werden in gemeinsamen Klausuren offen diskutiert und abgestimmt. Die Aktionär:innen der Bertelsmann SE & Co. KGaA und der Bertelsmann Management SE nehmen ihre Rechte in den jeweiligen Hauptversammlungen wahr und üben dort ihre Stimmrechte aus.

Der Aufsichtsrat der Bertelsmann Management SE hat einen Personalausschuss und einen Programmausschuss, der Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA einen Prüfungs- und Finanzausschuss sowie einen Arbeitskreis der Mitarbeiter:innen- und Führungskräftevertretungen eingerichtet. Der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats der Bertelsmann SE & Co. KGaA befasst sich unter anderem mit der Rechnungslegung, dem Rechnungslegungsprozess und mit der Wirksamkeit des Risikoüberwachungs- und Risikomanagementsystems, des internen Kontrollsystems sowie des internen Revisionssystems. Er befasst sich ferner mit Fragen der Compliance, insbesondere mit der Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Compliance-Organisation, mit damit in Zusammenhang stehenden Themen der Integrität im Konzern und mit der Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung.

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 146 ff.](#)

102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

Das Gremium für die strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind hochrangige Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem

Gremium vorsteht. Es befasst sich regelmäßig mit konzernweiten, die Unternehmensstrategie flankierenden CR-Themen, der weiteren Verankerung von CR in den Unternehmensbereichen sowie mit der bereichsübergreifenden Koordination von CR-Aktivitäten. Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die Abteilung Corporate Responsibility als Stabsfunktion des Vorstandsressorts Personal die Arbeit des CR-Council in enger Zusammenarbeit mit weiteren Konzernfunktionen wie das Finanzberichtswesen, Risikomanagement, Investor Relations, Unternehmenskommunikation, Recht, Integrity & Compliance, und Mitarbeiter:innen-Vertretungen. Darüber hinaus verantwortet die Abteilung die CR-Berichterstattung und die Bearbeitung von CR-Ratings und -Rankings auf Konzernebene und koordiniert den Stakeholderdialog sowie interne Netzwerke und Beratungsprojekte zu vielfältigen CR-Themen. Das Umwelt- und Klimamanagement von Bertelsmann fällt ebenso in ihren Verantwortungsbereich wie die konzernweite Weiterentwicklung des Themas Diversity, Equity & Inclusion.

Im Sinne einer über Jahrzehnte gewachsenen Bertelsmann Unternehmensstruktur gilt für die Umsetzung von CR im Konzern das Prinzip der Delegation von Verantwortung. Da die Bertelsmann Geschäftsführer:innen vor Ort ihre Geschäfte und deren soziales und ökologisches Umfeld am besten kennen, werden konkrete CR-Maßnahmen und -Projekte demnach in deren Verantwortung umgesetzt. Die Bertelsmann Unternehmensbereiche und Firmen haben, entsprechend den lokalen Erfordernissen, dafür eigene Strukturen und Prozesse implementiert.

Verantwortlichkeiten auf Vorstandsebene werden auch in den jeweiligen Managementansätzen dargestellt.

CR-Organisation

102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien

Im Geschäftsjahr 2020 waren 23 Prozent (Vj.: 23 Prozent) der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich. Das Durchschnittsalter im Aufsichtsrat betrug 59 Jahre (Vj.: 58 Jahre). 77 Prozent (Vj.: 77 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder waren deutscher, 23 Prozent (Vj.: 23 Prozent) internationaler Herkunft.

Geschäftsbericht 2020 (Finanzteil), S. 158 ff.

102-23 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Hauptversammlung, des Aufsichtsrats und der Bertelsmann Management SE sind jeweils klar festgelegt und streng voneinander getrennt. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Vorstand der Bertelsmann Management SE und im Aufsichtsrat der Bertelsmann Management SE bzw. der Bertelsmann SE & Co. KGaA ist ausgeschlossen.

102 Einbindung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

Mehr als eine Milliarde Menschen weltweit erreicht Bertelsmann täglich mit seinen Inhalten, Marken und Formaten. Dabei kommt das Unternehmen mit einer Vielfalt interner und externer Stakeholder in Kontakt: mit den Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen, Geschäftspartnern, Endkund:innen, Journalist:innen, kreativen Talenten, Inhalteproduzent:innen, Investor:innen sowie politischen Entscheidungsträger:innen und Vertreter:innen von staatlichen Stellen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen.

102-41 Tarifverträge

III

Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct (siehe [GRI 102-16](#)) bekräftigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen sowohl für alle Mitarbeiter:innen von Bertelsmann-Unternehmen als auch für diejenigen von Geschäftspartnern.

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Zum einen steht Bertelsmann im Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, gesellschaftliche oder ökologische Leistung des Unternehmens oder die dafür gegebenen regulativen Rahmenbedingungen stark beeinflussen. Zum anderen ist Bertelsmann im Austausch mit Anspruchsgruppen, die signifikant von den ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Beiträgen und Auswirkungen des Unternehmens betroffen sind.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Tagesgeschäft steht das Unternehmen mit Journalist:innen, Investor:innen und Kund:innen durch seine Pressestellen, Investor Relations-Abteilung und Servicezentralen in regem Austausch. Neben der täglichen Pressearbeit und den vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 vornehmlich digitalen Veranstaltungen des Hauses Bertelsmann und seiner Unternehmensbereiche stellen die Bertelsmann-Bilanzpressekonferenz zum Jahresabschluss, die Kommunikation zur Veröffentlichung des Halbjahresfinanzberichts sowie Quartalsmitteilungen bewährte Formate für den Kontakt mit Medien, Journalist:innen sowie Investor:innen dar. Da die Kapitalmarktfinanzierung einen wichtigen Teil der Finanzierungsstrategie des Konzerns darstellt, ist Transparenz gegenüber dem Kapitalmarkt für die finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit des Unternehmens von großer Bedeutung. Mit der [Zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung im Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil, S. 44 ff.\)](#) werden Corporate Responsibility (CR) betreffende Themen innerhalb des Zusammengefassten Lageberichts berichtet. Im Rahmen sogenannter CR-Relevanzanalysen ermittelt Bertelsmann in regelmäßigen Abständen, welche Themen der Unternehmensverantwortung vorrangig in den Fokus genommen werden sollen. Intern werden ausgewählte Top-Führungskräfte, Fachleute aus den Unternehmensbereichen sowie Mitarbeiter:innen-Vertretungen befragt, extern unter anderem Geschäftspartner, potenzielle Mitarbeiter:innen, Banker:innen, Journalist:innen sowie Politiker:innen.

Weitere Informationen zu den Stakeholdern von Bertelsmann: siehe [GRI 102-40](#).

Weitere Informationen zu den vielfältigen Dialogformaten, die das Unternehmen zum regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeiter:innen sowie ihren Vertretungen pflegt: siehe [GRI 402](#).

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

In der Corporate Responsibility-Relevanzanalyse, deren Gültigkeit für das Berichtsjahr 2020 der Bertelsmann-Vorstand bestätigte, wurden die folgenden für Bertelsmann relevanten Themenfelder bestätigt:

- **Integrität & Compliance:** Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Bertelsmann Essentials und des Verhaltenskodex übereinstimmt sowie Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit allen Beschäftigten, Kund:innen, Geschäftspartnern und Regierungsbehörden, die auf Bertelsmann als einen gesetzeskonformen Partner vertrauen.
 - **Kartellrechtliche Compliance:** Förderung eines fairen Wettbewerbs und Verhinderung wettbewerbswidrigen Verhaltens.
-

- **Datenschutz & Datensicherheit:** Gewährleistung eines sicheren, gesetzeskonformen Umgangs mit vertraulichen, personenbezogenen Kundendaten.
- **Diversity:** Rekrutierung und dauerhafte Beschäftigung einer vielfältigen Belegschaft und die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle; Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur sowie Wertschätzung unterschiedlicher Sichtweisen als Basis für Kreativität und Innovation.
- **Faire Arbeitsbedingungen:** Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter:innen, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten, faire Bezahlung und Förderung einer angemessenen Beteiligung am Unternehmenserfolg.
- **Kreative/Journalistische Unabhängigkeit:** Stärkung kreativer Gestaltung und redaktioneller Entscheidungsfindung bei gleichzeitiger Beachtung und Wahrung journalistischer Richtlinien und Werte ohne Einflussnahme durch Medieninhaber:innen; journalistische Unabhängigkeit, die keinerlei Beeinflussung durch Politik und Wirtschaft unterliegt.
- **Papier:** Beschaffung von Papier aus Recyclingmaterial und aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.
- **Geistiges Eigentum & Urheberrecht:** Umfasst Themen wie Urheberrecht, Patente, Lizenzgebühren, illegale Downloads, Produktfälschung und -piraterie.
- **Lernen:** Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeiter:innen zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiter:innen.
- **Inhalteverantwortung:** Gestaltung und Veröffentlichung fairer Inhalte, die die Rechte und Interessen der Leser:innen, Zuschauer:innen, Zuhörer:innen sowie Nutzer:innen wahren, z. B. von Minderjährigen und schutzbedürftigen Personengruppen.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Einbeziehung der Mitarbeiter:innen durch Mitarbeiter:innen-Vertretungen, Mitarbeiter:innen-Befragung, Mitarbeiter:innen-Gespräche und betriebliches Vorschlagswesen.
- **Gesundheit:** Schaffung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter:innen.
- **Korruptionsbekämpfung und Bestechung:** Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form.

CR-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann, zählen aber gegenwärtig noch nicht zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns. In dessen Mittelpunkt stehen Umsatz, operatives Ergebnis und optimaler Kapitaleinsatz. Aufgrund einer bisher eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen mit Relevanz für den Konzern getroffen werden. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden daher bisher nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet.

[Bertelsmann CR-Relevanzmatrix](#)

102 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

In den vorliegenden Bericht wurden alle vollkonsolidierten Konzerngesellschaften einbezogen. Abweichungen vom Konsolidierungskreis werden im Text kenntlich gemacht.

Die vollständige Liste des Anteilsbesitzes des Bertelsmann-Konzerns gemäß § 313 Abs. 2 HGB bzw. § 285 Nr. 11 für die Bertelsmann SE & Co. KGaA zum 31. Dezember 2020 kann der Anlage des Einzelabschlusses der Bertelsmann SE & Co. KGaA zum 31. Dezember 2020 entnommen werden.

[Einzelabschluss 2020, S. 29 ff.](#)

102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Bertelsmann führt regelmäßig Relevanzanalysen zu Corporate Responsibility (CR) durch. In der Corporate Responsibility-Relevanzanalyse, deren Gültigkeit für das Berichtsjahr 2020 der Bertelsmann-Vorstand bestätigte, wurden mehr als 150 Personen, d.h. Vertreter:innen aller relevanten externen Stakeholdergruppen sowie der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen-Vertretungen, hinsichtlich ihrer Bewertung zu 21 ausgewählten CR-Themen befragt. Dabei nahmen die externen Stakeholder eine Einschätzung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf die unterschiedlichen CR-Themen vor; die Relevanz dieser Themen für die Geschäfte wurde hingegen durch die Führungskräfte und Mitarbeiter:innen-Vertretungen bewertet. Alle externen Teilnehmer:innen wurden mithilfe leitfadengestützter Interviews persönlich befragt. Die Ergebnisse wurden von der Abteilung Corporate Responsibility in einer [CR-Relevanzmatrix](#) zusammengeführt und vom CR-Council verabschiedet.

Zu den auf diese Weise identifizierten 13 CR-Themen: siehe [GRI 102-44, 102-47](#).

Im Herbst 2020 wurde eine konzernweite Stakeholderbefragung durchgeführt, auf deren Basis der Bertelsmann-Vorstand Anfang 2021 acht Bertelsmann CR-Prioritäten verabschiedet hat. Weitere Informationen dazu finden sich auf der [Bertelsmann-Website](#).

102-47 Liste der wesentlichen Themen

CR-Themenfeld bei Bertelsmann	GRI-Themen Basis: GRI-Standards 2016 und GRI Media Sector Disclosures, soweit nicht anders angegeben	Berichtsgrenze/Scope Vgl. GRI-Standards Glossary 2016, S.17
Integrität/Compliance	Wettbewerbswidriges Verhalten	Innerhalb d. Unternehmens
	Korruptionsbekämpfung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Kartellrechtliche Compliance	Wettbewerbswidriges Verhalten	Innerhalb d. Unternehmens
Datenschutz/-sicherheit	Kund:innendatenschutz	Innerhalb d. Unternehmens
Diversity	Vielfalt und Chancengleichheit	Innerhalb d. Unternehmens
	Gleichbehandlung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Faire Arbeitsbedingungen	Beschäftigung	Innerhalb d. Unternehmens
	Arbeitnehmer:innen-/Arbeitgeber-Verhältnis	Innerhalb d. Unternehmens
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Kinderarbeit	Außerhalb d. Unternehmens
	Zwangs- oder Pflichtarbeit	Außerhalb d. Unternehmens
Kreative/Journalistische Unabhängigkeit	Rede- und Meinungsfreiheit	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Herstellung von Inhalten	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens

Papier	Materialien	Außerhalb d. Unternehmens
Geistiges Eigentum/Urheberrecht	Schutz geistigen Eigentums	Innerhalb d. Unternehmens
Lernen	Aus- und Weiterbildung	Innerhalb d. Unternehmens
Inhalteverantwortung	Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Verbreitung von Inhalten	Innerhalb d. Unternehmens
	Medienkompetenz	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Mitarbeiter:innen-Beteiligung	Arbeitnehmer:innen-/Arbeitgeber-Verhältnis	Innerhalb d. Unternehmens
Gesundheit	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz ¹	Innerhalb d. Unternehmens
Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Weitere Themen	Energie	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Wasser und Abwasser ¹	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Emissionen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Abfall	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Wirtschaftliche Leistung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Lokale Gemeinschaften	Innerhalb d. Unternehmens
	Politik	Innerhalb d. Unternehmens

¹ Basis: GRI-Standards 2018.

102-48 Neudarstellung von Informationen

Zur Umweltdatenerhebung: siehe [GRI 300](#).

102-49 Änderung bei der Berichterstattung

Keine.

102-50 Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2020.

102-51 Datum des letzten Berichts

Der letzte Bertelsmann GRI-Bericht erschien im Juni 2020. Zudem werden Informationen zu Corporate Responsibility kontinuierlich auf der [Bertelsmann-Website](#) aktualisiert.

102-52 Berichtszyklus

Jährlich.

102-53 Ansprechpartner:in bei Fragen zum Bericht

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Corporate Responsibility
Marie-Luise Kühn von Burgsdorff
Senior Vice President Corporate Responsibility
Tel.: +49 (0) 5241-80-75021
verantwortung@bertelsmann.de

102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

102-55 GRI-Inhaltsindex

Der vorliegende GRI-Bericht umfasst den GRI-Inhaltsindex ([GRI 102](#) , [GRI 200](#) , [GRI 300](#) , [GRI 400](#)).

102-56 Externe Prüfung

Die wirtschaftlichen Kennzahlen in diesem GRI-Bericht entstammen dem [Bertelsmann Geschäftsbericht 2020](#). Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG AG geprüft. Die Prüfung mit hinreichender Sicherheit umfasste auch die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als gesonderter Teil des Lageberichts, inklusive der Zahlen zum Frauenanteil im Top- und Senior-Management sowie zu den Standorten mit Grünstrombezug.

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 141-148: Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers](#)

GRI 200

Ökonomie

GRI 200 Ökonomie

GRI	Angabe	UNGC
201	Wirtschaftliche Leistung	

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3) I–X

Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann sein Engagement in Wachstumsregionen wie Brasilien, Indien und China. Der strategische Fokus von Bertelsmann liegt auf einem wachstums- und ertragsstarken, digitalen, internationalen und diversifizierten Konzernportfolio. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, globale Reichweite, nachhaltige Geschäftsmodelle, hohe Markteintrittsbarrieren und Skalierbarkeit aufweisen. Das Bildungsgeschäft wird zur dritten Ertragssäule neben den Medien- und Dienstleistungsgeschäften ausgebaut. Die Konzernstrategie wurde im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 weiterentwickelt und auf fünf strategische Wachstumsprioritäten fokussiert: die Bildung nationaler Media-Champions sowie den Ausbau der globalen Inhaltegeschäfte, der globalen Dienstleistungen, des Bereichs Onlinebildung und der weltweiten Beteiligungen. Insgesamt gelang es Bertelsmann dank der erfolgreichen Strategieumsetzung die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie zu minimieren. Der Konzern profitierte von seiner Geschäftsportfolio-Qualität und dem hohen Umsatzanteil digitaler Geschäftsmodelle. In den einzelnen Unternehmensbereichen wurden im Geschäftsjahr 2020 weitere wesentliche strategische Fortschritte erreicht.

[Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 5ff.](#)

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Umsatz der Unternehmensbereiche

in Mio. €

	2020			2019		
	Deutschland	International	Gesamt	Deutschland	International	Gesamt
RTL Group	1.958	4.059	6.017	2.138	4.513	6.651
Penguin Random House	277	3.525	3.802	265	3.371	3.636
Gruener + Jahr	769	366	1.135	913	442	1.355
BMG	46	556	602	46	554	600
Arvato	1.666	2.716	4.382	1.697	2.478	4.175
Bertelsmann Printing Group	833	529	1.362	948	620	1.568
Bertelsmann Education Group	2	299	301	2	331	333
Bertelsmann Investments	4	8	12	0	13	13
Summe Umsatz der Unternehmensbereiche	5.555	12.058	17.613	6.009	12.322	18.331
Corporate / Konsolidierung	-221	-103	-324	-203	-105	-308
Fortgeführte Aktivitäten	5.334	11.955	17.289	5.806	12.217	18.023

Konzernumsatz nach Regionen

in Prozent

	2020	2019
Deutschland	30,9	32,2
Frankreich	11,9	12,3
Großbritannien	6,5	6,5
Übrige europäische Länder	19,3	18,9
USA	24,8	23,4
Sonstige Länder	6,6	6,7

Umsatz nach Erlösquellen

in Prozent

	2020	2019
Rechte und Lizenzen	16,5	17,1
Produkte und Waren	25,3	24,3
Werbung und Anzeigen	21,1	22,5
Dienstleistungen	37,1	36,1

Durch Spenden-, Sponsoring- und Förderaktivitäten will Bertelsmann zu einer zukunftsfähigen Entwicklung seines Umfelds beitragen und dabei zugleich für sich und seine Angebote langfristig Akzeptanz und einen breiten Nutzer:innenkreis sichern. Auf diesem Wege sollen möglichst viele Menschen erreicht und eine positive gesellschaftliche Wirkung erzielt werden.

Spenden- und Fördermaßnahmen des Corporate Center werden auf der [Bertelsmann-Website](#) exemplarisch dargestellt.

Für Spenden- und Fördermaßnahmen der Unternehmensbereiche im jeweiligen Umfeld: siehe **GRI 413-1**.

Für Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz: siehe **MSD „Medienkompetenz“**.

[Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 51 ff.](#)

MSD M1 Wesentliche finanzielle Beiträge und Förderungen seitens Nicht-Regierungsquellen (Anzeigen, etc.)

Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete Bertelsmann über Werbung und Anzeigen 21,1 Prozent (Vj.: 22,5 Prozent) seiner Umsätze.

205 Korruptionsbekämpfung
103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)
X

Korruption und Bestechung hemmen die Entwicklung der Wirtschaft, schrecken Investoren ab und tragen in vielen Ländern zum Fortbestand von Armut bei. Aus diesem Grund haben viele Staaten in den vergangenen Jahren ihre Antikorruptionsgesetze verschärft. Bei Verstößen können Führungskräften und Mitarbeiter:innen, aber auch Bertelsmann selbst erhebliche straf- und zivilrechtliche Konsequenzen drohen, wie z. B. Haft- oder Geldstrafen, die Einziehung von Gewinnen, der Ausschluss von Ausschreibungsverfahren oder der Verlust von Genehmigungen. Auch Geschäftskunden fordern zunehmend den Nachweis einer wirksamen Antikorruptions-Compliance als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung muss deshalb auch Maßnahmen der

Korruptionsprävention umfassen. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko so weit zu mindern, dass es den Erfolg des Unternehmens nicht gefährden kann.

Um Verstöße gegen Recht und Gesetz, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu vermeiden, hat der Vorstand von Bertelsmann eine Compliance-Organisation geschaffen. Er hat ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen und ein „Integrity & Compliance“-Programm etabliert. Die Integrity & Compliance-Abteilung ist fachlich dem CCC unterstellt und berät und unterstützt dieses. Sie steuert auch global das Thema Korruptionsprävention und entwickelt es weiter. Der Leiter der Integrity & Compliance-Abteilung berichtet an den Leiter der Konzernrechtsabteilung, der in Personalunion auch Vorsitzender des CCC ist. Dieser berichtet wiederum an den Vorstandsvorsitzenden von Bertelsmann, der für das Thema Compliance innerhalb des Vorstands verantwortlich ist. Mit dieser Organisation orientiert sich Bertelsmann an maßgeblichen Standards für Compliance-Managementsysteme, die als Regelkreislauf in vielfältiger Weise zur Risikobegrenzung beitragen. Zu den grundlegenden Elementen zählen der Bertelsmann Code of Conduct, der Bertelsmann Supplier Code of Conduct (siehe [GRI 102-16](#)), die Compliance-Richtlinien, Risikoanalyse, Beratung, Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen, Hinweisgebersysteme sowie die Fallbearbeitung.

Für Bertelsmann ist die Beachtung aller anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsvorschriften selbstverständlich. Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit wie auch Verhalten, das das Firmenvermögen oder das Vermögen von Geschäftspartnern oder Dritten schädigen könnte, sind in jeglicher Form strikt verboten. Dies legt ausdrücklich sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ fest. Letztere Vorstandsrichtlinie stellt detaillierte Grundsätze und Verhaltensregeln auf, um geltende Vorschriften einzuhalten. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträger:innen und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt sie angemessene Due-Diligence-Prozesse im Umgang mit Dritten fest und beschreibt die Meldewege für vermutete Verstöße oder das Ersuchen um Beratung sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit vermuteten Compliance-Verstößen verankert eine Meldepflicht möglicher Verstöße gegen das Korruptionsverbot gegenüber dem Bertelsmann Corporate Center. Eine weitere Vorstandsrichtlinie regelt die Compliance-Organisation und die Rolle der Compliance Officer.

Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct verpflichtet Geschäftspartner von Bertelsmann, die für, gemeinsam mit oder im Namen des Unternehmens tätig werden, zur Einhaltung derselben strikten Antikorruptionsregeln.

Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2020 die Überarbeitung und Aktualisierung des Code of Conduct sowie die Konzeption einer neuen Code of Conduct-Schulung, die im Jahr 2021 ausgerollt werden soll. Die Ergebnisse der Bertelsmann Compliance-Risikoanalyse 2020 zeigen, dass das Korruptionsrisiko vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert wird.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

X

Für die lokalen Geschäftsführungen besteht eine Pflicht zur Kommunikation des Code of Conduct und der Konzern-Richtlinien. Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen, die unter die Nominierungskriterien fallen, werden durch ein E-Learning geschult. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2020 unter anderem die Beratung und Schulung von Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu Antikorruption und der fortlaufende Roll-out des E-Learnings bei neuen Konzerngesellschaften.

206 Wettbewerbswidriges Verhalten

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Ziel ist es, das Risiko von Kartellrechtsverstößen so weit zu mindern, dass es den Erfolg des Unternehmens nicht gefährden kann. Das Unternehmen geht gegen jeden bekannt gewordenen Verstoß vor.

Die vom Vorstand erlassene „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ verankert eine Meldepflicht für Kartellrechtsverstöße. In Bezug auf die Lieferkette verpflichtet der Supplier Code of Conduct (siehe **GRI 102-16**) die Geschäftspartner von Bertelsmann dazu, sich an geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht zu halten. Verstöße gegen kartellrechtliche Vorschriften können bei Bertelsmann durch Mitarbeiter:innen sowie durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Managementsystems gemeldet werden. Das Thema Kartell- & Wettbewerbsrecht wird jährlich im Compliance-Bericht an den Vorstand thematisiert. Die Konzernrechtsabteilung stellt den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführungen sowie Mitarbeiter:innen, die in kartellrechtsrelevanten Bereichen tätig sind, ein umfangreiches verpflichtendes Schulungsprogramm zum Kartellrecht zur Verfügung. Dieses Schulungsprogramm dient der Früherkennung kartellrechtlicher Risiken und der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen. Es findet seit April 2020 aufgrund der Corona-Pandemie virtuell statt.

206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Angaben dazu enthält der [Bertelsmann Geschäftsbericht 2020 \(Finanzteil\), S. 36 ff.](#)

GRI 300

Ökologie

GRI 300 Ökologie

Bertelsmann verfolgt das Ziel der Klimaneutralität bis 2030. Das Unternehmen nimmt mit der langfristig angelegten Klimastrategie seine Verantwortung für die Reduktion und den Ausgleich von Treibhausgasemissionen wahr. Bertelsmann ist der Science Based Targets Initiative beigetreten und unterstützt das Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen.

Die Erfassung und Bewertung der Umweltauswirkungen entlang der relevanten Wertschöpfungsketten ist ein wesentlicher Baustein des konzernweiten Umweltengagements. Der sukzessive Ausbau der Transparenz in Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern unterstützt die Identifizierung und Minimierung negativer Umwelteinwirkungen. Gleichzeitig erfüllt Bertelsmann damit auch die zunehmenden Informationsbedürfnisse seiner Geschäftskunden und von Konsument:innen.

Den Rahmen für das konzernweite Umweltengagement setzen die [Bertelsmann Umweltpolitik](#), die [Bertelsmann Energy & Climate Policy](#) sowie die [Bertelsmann Paper Policy](#). Zusätzlich zur Klimaneutralität (siehe [GRI 305](#)) und der Umstellung auf 100 Prozent Grünstrom (siehe [GRI 302](#)) strebt Bertelsmann die nachhaltige Beschaffung von Papier an (siehe [GRI 301](#)).

Das konzernweite Umweltengagement wird von der Abteilung Corporate Responsibility als Stabsabteilung im Ressort des Konzernpersonalvorstands koordiniert. Die bereichsübergreifende Koordination erfolgt über das vom Konzernpersonalvorstand geleitete Corporate Responsibility Council. Die Gesamtverantwortung trägt der Bertelsmann Vorstand, der die Erreichung der Umweltziele jährlich im Rahmen der strategischen Planung nachhält. Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement liegt bei den Geschäftsleitungen der Bertelsmann-Firmen, die im Rahmen lokaler Managementsysteme die eigenen Ziele zur Verbesserung ihrer Umwelleistung festlegen und nachhalten.

Als Plattform für das bereichsübergreifende Umweltengagement dient das international besetzte „be green“ Committee, das von der Abteilung Corporate Responsibility geleitet wird. Vertreter:innen aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen – wie Papiereinkäufer:innen, Energie- und Umweltmanager:innen, Logistikexpert:innen sowie Controller:innen – tauschen sich regelmäßig zu aktuellen Umweltthemen und Maßnahmen aus. Zudem koordinieren die Expert:innen des „be green“-Committees die konzernweite Umweltdatenerfassung und -berichterstattung. Seit 2008 ermittelt Bertelsmann konzernweite Umweltkennzahlen zu Energie, Treibhausgasemissionen, Papier, Wasser, Abwasser und Abfall (vgl. [GRI 301](#), [302](#), [303](#), [305](#), [306](#)). Diese Kennzahlen zeigen die Entwicklung der Umweltauswirkungen von Bertelsmann und seinen Unternehmensbereichen.

Basis der Umweltberichterstattung ist die konzernweit eingesetzte IT-Plattform „green.screen“. „green.screen“ ist eine Plattform zur Erfassung, Verarbeitung und Analyse von Umweltdaten auf allen Ebenen der Organisation. Zugleich nutzen mehr und mehr Konzernfirmen „green.screen“ für das digitale Energiedatenmanagement. In die aktuelle Datenerhebung wurden alle Produktions- und Logistikstandorte, die eigenen Rechenzentren und der Großteil der eigenen und gemieteten Bürostandorte einbezogen. Für Mitarbeiter:innen an den restlichen Bürostandorten wurden die Umweltdaten anhand von durchschnittlichen Verbrauchswerten berechnet.

GRI **Angabe** **UNGC**

301 **Materialien**

103 **Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)** **VII-VIII**

Bertelsmann setzt bei der Produktion und der Logistik physischer Produkte verschiedenste Materialien ein. Zu den eingesetzten Materialien gehören neben Papier und Pappe auch beispielsweise Druckfarben, Lacke und Klebstoffe, Granulat zur Herstellung von CDs und DVDs sowie kunststoffbasierte Folien und Verpackungen. Darüber hinaus werden Materialien als Teil eingekaufter Güter und Dienstleistungen beschafft.

Papier, als die für das traditionelle Printmedien-Geschäft nach wie vor wichtigste Ressource, hat für Bertelsmann weiterhin eine besondere Bedeutung. Auch in einer zunehmend digitalisierten Medienlandschaft haben gedruckte Bücher, Zeitschriften, Broschüren und Prospekte ihren festen Platz. Nachhaltige Forstwirtschaft, Ressourcenschonung, Klimaschutz und Abfallvermeidung spielen deshalb für Bertelsmann über die gesamte Papier-Wertschöpfungskette hinweg eine große Rolle. Zum Schutz der für Klima und Biodiversität wertvollen Wälder hat Bertelsmann für den Papiereinkauf ergänzend zur [Umweltpolitik](#) eine [Paper Policy](#) erlassen. So darf für die Papierherstellung kein Holz verwendet worden sein, das aus Urwäldern oder geschützten Wäldern stammt. Zudem achten die Bertelsmann-Firmen darauf, dass die eingesetzten Papiere neben zertifizierten Holzfasern einen größtmöglichen Recyclinganteil aufweisen.

Bertelsmann strebt an, den Anteil an Recyclingpapieren und von Papieren aus zertifizierter nachhaltiger Forstwirtschaft auf 100 Prozent zu erhöhen. Diese Ambition löst die bereits in den Vorjahren erreichte Zielmarke von 90 Prozent ab. Als nachhaltig beschaffte Papiere gelten dabei Recyclingpapiere ebenso wie Papiere mit zertifizierter Herkunft, die den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder vergleichbaren Standards entsprechen.

Die Inhaltegeschäfte Penguin Random House, Gruner + Jahr und BMG arbeiten verstärkt an der ressourcenschonenden Gestaltung von Produkten, z. B. nachhaltig zertifizierte Bücher und Magazine sowie kunststofffreie Verpackungen. In ihrer Funktion als Druckdienstleister bieten die Firmen aus den Bertelsmann-Dienstleistungsbereichen ihren Kund:innen eine umfangreiche Produktpalette nachhaltig zertifizierter und klimaneutraler Druckerzeugnisse an.

Angaben zum allgemeinen Managementansatz für Umwelt: siehe [GRI 300](#).

301-1 **Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**

VII-VIII

Materialverbrauch

in Tonnen

	2020	2019
Papier ¹⁾	1.481.180	1.681.990
Sonstige Materialien	60.090	57.530
Materialien gesamt	1.541.270	1.739.520

¹⁾ Inklusive über Dienstleister beschaffte und von Dritten bereitgestellte Mengen

Im Geschäftsjahr 2020 reduzierte sich der Materialeinsatz von Bertelsmann um 11 Prozent. Die Menge Papier für Printprodukte, Verpackungspapiere und Büropapier verringerte sich um 12 Prozent, vor allem auf Grund des rückläufigen Printgeschäft der Bertelsmann Printing Group und von Gruner + Jahr. Dagegen stiegen die sonstigen Materialien wie Druckfarben,

GRI

Angabe

UNGC

Kunststoffe und Verpackungsfolien um 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr insbesondere auf Grund des wachsenden Logistikgeschäfts von Arvato.

Papierverbrauch nach Unternehmensbereichen in Tonnen

	2020	2019
RTL Group	88	183
Penguin Random House	258.518	234.504
Gruner + Jahr	64.278	85.506
BMG	3	4
Arvato	21.979	18.558
Bertelsmann Printing Group	1.239.877	1.475.240
Bertelsmann Education Group	6	9
Bertelsmann Investments	1	1
Corporate	9	25
Papier gesamt vor Konsolidierung	1.584.759	1.814.030
Konsolidierung	-103.541	-132.040
Papier gesamt nach Konsolidierung	1.481.218	1.681.990

Die Entwicklung der Mengen im Vergleich zum Vorjahr fiel in den Geschäftsbereichen unterschiedlich aus. Bei der Bertelsmann Printing Group und bei Gruner + Jahr waren produktionsbedingte Rückgänge der Papiermengen um ca. 260.000 Tonnen zu verzeichnen. Dagegen verzeichnete Penguin Random House einen Anstieg der Papiere um knapp 24.000 Tonnen aufgrund der Steigerung von Buchverkäufen in der Corona-Pandemie. Beim Logistikgeschäft von Arvato war ein Anstieg von Verpackungspapieren in Höhe von etwa 3.000 Tonnen durch den vermehrten Onlineversand zu verzeichnen.

301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

VIII

Papierverbrauch und Anteil Recycling- und zertifiziertes Papier nach Unternehmensbereichen in Tonnen

	Papier gesamt	davon Recycling	davon Zertifiziert	davon Sonstige
RTL Group	88	26	48	14
Penguin Random House	258.518	3.163	249.566	5.789
Gruner + Jahr	64.278	14.364	49.040	874
BMG	3	1	0	2
Arvato	21.979	10.979	3.134	7.866
Bertelsmann Printing Group	1.239.877	224.426	705.534	309.917

GRI	Angabe	UNGC			
	Bertelsmann Education Group	6	4	0	2
	Bertelsmann Investments	1	0	0	1
	Corporate	9	8	0	1
	Konsolidierung	-103.541	-442	-101.801	-1.298
	Gesamt	1.481.218	252.529	905.521	323.168

Im Geschäftsjahr 2020 waren 78 Prozent aller insgesamt eingesetzten Papiermengen entweder Recyclingpapiere oder Frischfaserpapiere aus zertifizierter Forstwirtschaft. Als zertifizierte Mengen werden solche Papiere ausgewiesen, die den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder ähnlichen Standards genügen. Die verbleibenden 22 Prozent der insgesamt beschafften Papiermengen entsprachen nicht den oben genannten Kriterien und werden als „Sonstige“ ausgewiesen, wovon ein Großteil der Papiere für den Druck von Büchern, Zeitschriften, Katalogen und Prospekten von konzernfremden Geschäftskunden zur Verfügung gestellt wurde (sogenannte „Beistellungen“).

Anteil nachhaltig beschaffter Papiere

in Prozent

	2020	2019
Anteil Recyclingfasern	25	24
Anteil zertifizierte Frischfasern	72	72
Gesamt	97	96

Für Papiermengen, die Bertelsmann-Firmen auf eigene Rechnung einkaufen und nicht von Dritten beigestellt bekommen, wird besonders auf die oben beschriebenen Standards geachtet. Die Anteile von Recyclingpapier und zertifiziertem Frischfaserpapier an der Gesamtmenge des eingekauften Papiers nutzt Bertelsmann als Indikatoren für einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und den Schutz der Wälder. Der Anteil nachhaltig beschaffter Papiere auf eigene Rechnung konnte im Geschäftsjahr 2020 leicht auf 97 Prozent gesteigert werden (Vj.: 96 Prozent).

302 Energie

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

VII-IX

Energie als wesentlicher Einflussfaktor auf das Bertelsmann Klimaziel ist ein Schwerpunktthema für den Konzern. Zwar macht die zunehmende Digitalisierung das Unternehmen unabhängiger von begrenzten natürlichen Ressourcen, zugleich steigt jedoch der durch die Datennutzung verursachte Energieverbrauch. Neben der Steigerung der Energieeffizienz setzt Bertelsmann hierbei auf die vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien in allen Geschäftsbereichen und bei externen IT-Dienstleistern. Die konzernweiten Vorgaben zum Energiemanagement sind in der [Bertelsmann Energy & Climate Policy](#) verankert.

Als größten Hebel zur Reduktion seiner eigenen Emissionen verfolgt Bertelsmann das Ziel, 100 Prozent des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Neben dem Strombezug trägt die lokale Eigenerzeugung von Strom und Wärme mittels erneuerbarer Energien und übergangsweise auch mittels hocheffizienter Erdgas-betriebener Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen zum Umbau der lokalen Energiemärkte bei. Bertelsmann setzt keine Braun- und Steinkohle in der eigenen Energieerzeugung ein und erwartet auch von seinen Energielieferanten den schrittweisen Ausstieg aus fossilen Energieträgern.

GRI **Angabe** **UNGC**

Die zunehmende Transparenz über die Energieverbräuche durch die IT-Plattform „green.screen“ unterstützt das Energiedatenmanagement auf Standortebene und ermöglicht einen standortübergreifenden Austausch.

Angaben zum allgemeinen Managementansatz für Umwelt: siehe **GRI 300**.

302-1 **Energieverbrauch innerhalb der Organisation** **VII-VIII**

Einsatz Brenn- und Treibstoffe

in Megawattstunden (MWh)

	2020	2019
Erdgas	1.064.000	1.117.000
Diesel	34.000	51.000
Benzin	9.000	15.000
Heizöl	7.000	11.000
Sonstige	8.600	11.000

Im Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt 1.064.000 MWh Erdgas zur eigenen Energieerzeugung eingesetzt, was einem Rückgang von knapp 5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Erdgas wird in hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplung-Kraftwerken zur Produktion von Strom und Wärme, für die Erzeugung von Prozesswärme in Druckereien sowie in Heizungsanlagen für die eigene Wärmeerzeugung eingesetzt. Nur ein geringer Teil der Wärmeerzeugung erfolgt mit Heizöl. Die Menge nahm im Vergleich zum Vorjahr um über 36 Prozent weiter ab. Im Geschäftsjahr 2020 wurden 34.000 MWh Diesel für Firmenfahrzeuge sowie Notstromaggregate verbraucht. Der Rückgang um ein Drittel ist vor allem auf die geringere Mobilität der Mitarbeiter:innen in der Corona-Pandemie zurückzuführen. Dies ist auch der Grund für den Rückgang des Benzinverbrauchs um 40 Prozent auf 9 MWh. Gemäß der Bertelsmann Energy and Climate Policy wird bei der Eigenerzeugung von Energie keine Kohle eingesetzt. Die restlichen Energiemengen werden für Gabelstapler und Firmenjets verwendet. Zudem fallen unter die sonstigen Mengen auch erneuerbare Brennstoffe.

Neben der Energieerzeugung aus Brenn- und Treibstoffen wird zu einem geringen Teil Energie aus erneuerbaren Quellen gewonnen. Die Stromerzeugung durch Solarenergie stieg von 3.200 MWh in 2019 auf 8.000 MWh im Jahr 2020. Dabei wurde im Jahr 2020 etwa die Hälfte davon selbst verbraucht, die restliche Menge wurde ins Stromnetz eingespeist. Die Steigerung konnte durch eine höhere Stromerzeugung durch Photovoltaik-Anlagen bei Arvato in den Niederlanden und bei der Bertelsmann Printing Group in Großbritannien erreicht werden.

Einkauf von Strom und Wärme

in Megawattstunden (MWh)

	2020	2019
Strombezug	475.300	527.600
davon aus erneuerbaren Quellen	106.900	82.800
Wärmebezug	117.400	129.800
davon aus erneuerbaren Quellen	3.700	3.700

GRI	Angabe	UNGC
------------	---------------	-------------

Energiebezug gesamt	592.700	657.400
------------------------	---------	---------

Zusätzlich zu den eingesetzten Brenn- und Treibstoffen, berichtet Bertelsmann den Bezug von Strom und Wärme. Eingeschlossen sind dabei neben dem Netzbezug auch Mengen von gemieteten Objekten, die vom Vermieter bereitgestellt werden. Bertelsmann konnte den Verbrauch von erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweisen erneut steigern. Der Anteil von Ökostrom am gesamt eingekauften Strom stieg auf 22 Prozent (Vj.: 16 Prozent). Im Berichtsjahr 2020 konnte die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug im Vergleich zum Vorjahr um elf Standorte auf 81 erhöht werden. Dazu zählten Standorte der RTL Group in Luxemburg, einige Logistikstandorte von Arvato in Deutschland sowie das Corporate Center in Deutschland.

Energieverbrauch nach Geschäftsbereichen

in Megawattstunden (MWh)

	2020	2019
RTL Group	123.600	140.900
Penguin Random House	78.700	86.000
Gruner + Jahr	30.600	43.000
BMG	2.200	1.700
Arvato	309.900	337.000
Bertelsmann Printing Group	865.800	929.000
Bertelsmann Education Group	4.900	6.700
Bertelsmann Investments	300	300
Corporate	18.900	28.400
Energieverbrauch gesamt	1.434.900	1.573.000

Die einzelnen Geschäftsbereiche von Bertelsmann unterscheiden sich in ihrem Energieverbrauch. Die Bertelsmann Printing Group hatte mit 60 Prozent den mit Abstand größten Anteil am Gesamtverbrauch, gefolgt von Arvato mit rund 22 Prozent und der RTL Group mit 9 Prozent. Die restlichen 9 Prozent wurden in den weiteren Bereichen verbraucht. Der Energieverbrauch war 2020 im Vergleich zum Vorjahr in beinahe allen Geschäftsbereichen rückläufig. Dieser Rückgang ist mit jeweils etwa 60.000 MWh zu gleichen Teilen auf Produktionsrückgänge und die bereichsübergreifende reduzierte Nutzung der Bürogebäude durch die Corona-Pandemie zu erklären.

302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

VII-VIII

Mobilität

in Mio. Kilometern

	2020	2019
Pendeln der Mitarbeiter:innen	571	1.024
Geschäftsreisen	72	280
Mobilität gesamt	643	1.304

GRI

Angabe

UNGC

Im Geschäftsjahr 2020 sank die Wasserentnahme um 11 Prozent. Der deutlichste Rückgang ist bei der Wasserentnahme aus öffentlicher Versorgung zu verzeichnen. Dieser Wert ging vor allem aufgrund der Pandemie-bedingt geringeren Nutzung von Büros um 24 Prozent zurück. Die Nutzung von Grundwasser aus Brunnen reduzierte sich um 5 Prozent.

Wasserentnahme nach Unternehmensbereichen

in tausend Kubikmeter

	2020	2019
RTL Group	2.167	2.381
Penguin Random House	93	123
Gruner + Jahr	42	90
BMG	4	5
Arvato	457	565
Bertelsmann Printing Group	1.024	1.070
Bertelsmann Education Group	79	110
Bertelsmann Investments	0	0
Corporate	25	35
Wasserentnahme gesamt	3.891	4.379

Wasser wird in den einzelnen Geschäftsbereichen in unterschiedlichem Maße genutzt. Auf die RTL Group entfielen mit knapp 56 Prozent über die Hälfte der Wasserentnahmen, 26 Prozent entfielen auf die Bertelsmann Printing Group und 12 Prozent auf Arvato. Bei den weiteren Bereichen sind 8 Prozent der Wassermengen entnommen worden. Alle Unternehmensbereiche verzeichneten vor allem durch die vermehrte Nutzung des Homeoffice einen Rückgang in der Wasserentnahme.

303-4

Wasserrückführung

VII-VIII

Wasserrückführung nach Einleitungsort

in tausend Kubikmeter

	2020	2019
in öffentliche Kanalisationsen oder an Dritte	1.105	1.410
in Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen	2.129	2.340
Wasserrückführung gesamt	3.234	3.750

Im letzten Jahr sank die Wasserrückführung um 14 Prozent. Dabei reduzierte sich die Abwassereinleitung in die öffentliche Kanalisation oder an Dritte am deutlichsten. Dieser Wert ging vor allem durch einen geringeren Verbrauch von Frischwasser infolge der geringeren Nutzung von Büroräumen um knapp 22 Prozent zurück. Die Einleitung in

GRI	Angabe	UNGC
	Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen reduzierte sich um 9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.	
305	Emissionen	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	VII-IX
	<p>Bertelsmann unterstützt das Ziel der internationalen Staatengemeinschaft, die globale Erderwärmung auf deutlich unter 2° C gemäß des Pariser Klimaschutzabkommens zu begrenzen. Bis 2030 will Bertelsmann klimaneutral werden. Dazu sollen die Treibhausgasemissionen, die an den eigenen Standorten, durch die Geschäftsreisen der Mitarbeiter:innen und die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, bis 2030 deutlich reduziert und die verbleibenden Emissionen kompensiert werden. Die so verursachten Emissionen betragen im Geschäftsjahr 2020 insgesamt 1,1 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e). Das entspricht einem Rückgang von 15 Prozent im Vergleich zu 2018 (1,3 Millionen Tonnen CO₂e). Gleichzeitig verfolgt Bertelsmann das Reduktionsziel, die absoluten Treibhausgasemissionen bis 2030 um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 zu reduzieren. Diese umfassen neben den Emissionen der Standorte, Mitarbeiter:innen und eigenen Produkte auch alle weiteren bilanzierten Emissionen. Das Reduktionsziel wurde im März 2021 von der Science Based Targets Initiative validiert.</p> <p>Die Klimaschutzstrategie priorisiert Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen – vor der Kompensation verbleibender Emissionen. Sie wird durch spezifische Maßnahmenpläne der einzelnen Geschäftsbereiche konkretisiert. Die Zielerreichung wird anhand konzernweit einheitlicher Meilensteine und Kennzahlen jährlich durch den Vorstand nachgehalten. Der Ausgleich von nicht vermeidbaren Emissionen erfolgt über Emissionskompensationen aus einem Portfolio von freiwilligen Klimaschutzprojekten. Die Projektauswahl wird sorgfältig anhand festgelegter Kriterien vorgenommen. Die Projekte müssen beispielsweise CO₂-Emissionen aus der Atmosphäre langfristig binden („Removals“) und somit die Menge der von Bertelsmann verursachten Emissionen tatsächlich kompensieren. Im Geschäftsjahr 2020 wurden Zertifikate in Höhe von mehr als 14.000 Tonnen über ein von Bertelsmann exklusiv unterstütztes Aufforstungsprojekt in Brasilien kompensiert.</p> <p>Die Erfassung der bilanzierten Treibhausgasemissionen erfolgt gemäß „Corporate Accounting and Reporting Standard“, der „Scope 2 Guidance“ sowie im Einklang mit dem „Corporate Value Chain (Scope 3) Standard“ des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Der Ausweis der Treibhausgasemissionen erfolgt in CO₂e. Dem GHG Protocol entsprechend werden die Emissionen in drei unterschiedlichen Kategorien ausgewiesen. Dabei bezeichnet Scope 1 die direkten Emissionen von Bertelsmann, die beispielsweise durch eigene Stromerzeugung und den Betrieb von Druckmaschinen entstehen. Scope 2 umfasst die indirekt anfallenden Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und Fernwärme bzw. von Vermietern bereitgestellter Wärme. Gemäß Scope 2-Guidance des GHG Protocol weist Bertelsmann neben den marktbasierend ermittelten Emissionen in der Kennzahlenübersicht auch die standortbasierten Emissionen aus.</p> <p>Im Rahmen der Entwicklung des Klimaneutralitätsziels erfolgte eine Aktualisierung der Datenerhebungsmethoden für indirekte Emissionen (Scope 3) und eine Ausweitung der bilanzierten Emissionsquellen. Wesentliche Änderungen umfassen die Berücksichtigung Lieferanten-spezifischer Emissionsdaten – insbesondere im Bereich Papierherstellung und Druckdienstleistungen – sowie eine detailliertere Erfassung von Pendelemissionen. Zudem wurden weitere Emissionsquellen wie Kühlmittelverluste, Hotelübernachtungen, Transport</p>	

GRI **Angabe** **UNGC**

und Distribution sowie Abfalllogistik erstmalig konzernweit erfasst. Diese Änderungen führten zu einer rückwirkend angepassten Datengrundlage für die Jahre 2018 und 2019.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

VII-VIII

Scope 1- und 2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2020	2019
Scope 1	236.900	246.400
Scope 2 ¹⁾	148.400	185.500
Scope 1 und Scope 2 gesamt	385.300	431.900

1) Ermittlung der Scope 2-Emissionen erfolgte nach der marktbasieren Methodik gemäß Scope 2-Guidance des GHG Protocol. Gemäß der standortbasierten Methodik betragen die Scope 2-Emissionen insgesamt 200.600 Tonnen CO₂e (Vj.: 239.800).

Die Summe der bilanzierten direkten (Scope 1) und energiebedingten indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen betrug im Jahr 2020 385.300 Tonnen CO₂e. Im Vergleich zum Vorjahr wurden diese um 11 Prozent reduziert. Die Scope 1 Emissionen stammen vor allem aus der Verbrennung von fossilen Rohstoffen wie Erdgas und zum geringen Teil aus der Nutzung von Treibstoffen und Kühlmitteln. Diese Emissionen sind im Berichtsjahr um knapp 4 Prozent gesunken. Die Treibhausgasemissionen aus dem Einkauf von Strom und Wärme (Scope 2) reduzierten sich durch geringere Energieverbräuche und die vermehrte Nutzung von Ökostrom deutlich um 20 Prozent.

Scope 1- und 2-Emissionen nach Unternehmensbereichen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2020	2019
RTL Group	21.600	33.200
Penguin Random House	11.400	14.500
Gruner + Jahr	5.700	10.000
BMG	700	500
Arvato	87.500	97.500
Bertelsmann Printing Group	253.100	267.600
Bertelsmann Education Group	1.900	2.600
Bertelsmann Investments	100	0
Corporate	3.300	6.300
Scope 1 und 2 gesamt	385.300	431.900

Den größten Anteil an den Scope 1- und Scope 2-Emissionen von Bertelsmann hatten die Bertelsmann Printing Group sowie Arvato. Dies kann an dem Verbrauch von Strom, Erdgas und Wärme der Druckmaschinen von der Bertelsmann Printing Group sowie dem Betrieb von Fördertechnik an den Logistikstandorten von Arvato festgemacht werden.

Fast alle Unternehmensbereiche haben im Vergleich zum Vorjahr die Scope 1- und Scope 2-Emissionen deutlich reduziert. Zu einem Rückgang der Emissionen trug insbesondere die Corona-Pandemie bei, da viele Standorte vorübergehend im Homeoffice arbeiteten. Dementsprechend sank der Verbrauch von Strom und Wärme deutlich, obwohl bei Penguin Random House und Arvato die Produktionsmengen bzw. Umsätze stiegen. In absoluten

GRI	Angabe	UNGC
	Zahlen entspricht das einem Rückgang von etwa 20.000 Tonnen CO ₂ e. Durch Produktionsrückgänge bei den Druckereien wurden etwa 15.000 Tonnen CO ₂ e weniger emittiert als im Vorjahr. Weitere 15.000 Tonnen CO ₂ e konnten durch den Umstieg auf Ökostrombezug bei der RTL Group, Arvato und Corporate realisiert werden.	
305-2	Indirekte und energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) Siehe GRI 305-1 .	VII-VIII

305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	VII-VIII
Scope 3-Emissionen		
in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e)		
	2020	2019
Materialien und Dienstleistungen	1.240.000	1.315.100
Energiebedingte Emissionen	55.000	69.300
Transporte Upstream	159.300	170.100
Geschäftsreisen	18.500	73.500
Pendeln der Mitarbeiter:innen	76.800	125.400
Transporte Downstream	210.400	245.000
Sonstige	27.400	30.400
Scope 3 gesamt vor Konsolidierung	1.787.400	2.028.800
Konsolidierung	-145.700	-152.800
Scope 3 gesamt	1.641.700	1.876.000

Die Summe der bilanzierten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) betrug im Jahr 2020 2,03 Millionen Tonnen CO₂e. Insgesamt sind 81 Prozent dieser Emissionen auf die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette entfallen (Scope 3).

Innerhalb der Scope 3-Kategorien haben indirekte Treibhausgasemissionen von Materialien und Dienstleistungen mit 75 Prozent den größten Anteil (vor Konsolidierung). Darunter fallen unter anderem Emissionen aus dem Papiereinkauf, verwendete Druckmaterialien, externe Dienstleistungen sowie die Produktion von TV-Inhalten. Die nachgelagerten Transportemissionen durch die Distribution von Produkten machten im Jahr 2020 knapp 13 Prozent der Emissionen aus, während durch vorgelagerte Transporte über 9 Prozent der Scope 3 Emissionen entstanden. Durch das Pendeln der Mitarbeiter:innen entstanden 5 Prozent der Emissionen. Weitere Quellen sind vorgelagerte energiebedingte Emissionen (außerhalb Scope 1 und Scope 2), Geschäftsreisen sowie Emissionen aus der Abfalllogistik und dem Ende des Lebenszyklus eigener Produkte.

Die Scope 3 Emissionen reduzierten sich im Geschäftsjahr um 12 Prozent. Dies lag zum Großteil an reduzierten Produktionsmengen sowie an der eingeschränkten Mobilität der Mitarbeiter:innen durch die Corona-Pandemie.

Scope 3-Emissionen nach Unternehmensbereichen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2020	2019
RTL Group	138.200	187.200

GRI	Angabe	UNGC	
	Penguin Random House	483.200	477.800
	Gruner + Jahr	80.400	115.300
	BMG	7.000	9.900
	Arvato	184.100	240.400
	Bertelsmann Printing Group	889.400	985.000
	Bertelsmann Education Group	2.400	5.100
	Bertelsmann Investments	300	800
	Corporate	2.400	7.300
	Konsolidierung	-145.700	-152.800
	Scope 3 gesamt	1.641.700	1.876.000

Mit 54 Prozent hatte die Bertelsmann Printing Group den größten Anteil an den Scope 3-Emissionen, gefolgt von Penguin Random House mit 29 Prozent. Ebenfalls zweistellige Anteile hatten Arvato mit 11 Prozent und die RTL Group mit 8 Prozent. Die restlichen Emissionen fielen mit 5 Prozent auf Gruner + Jahr sowie auf die weiteren Unternehmensbereiche.

305-4 Intensität der THG-Emissionen

VIII

Die spezifischen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) sanken von 24,0 Tonnen CO_{2e} pro 1 Millionen Euro Umsatz im Jahr 2019 auf 22,1 Tonnen CO_{2e} pro 1 Million Euro Umsatz im Geschäftsjahr 2020.

305-5 Senkung der THG-Emissionen

VII-VIII

Siehe [GRI 305-1](#), [305-3](#).

Entwicklung der THG-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO_{2e})

	2020	2018
Scope 1 Emissionen	236.900	258.200
Scope 2 Emissionen	148.400	205.700
Scope 3 Emissionen	1.641.700	2.001.100
Gesamt	2.027.000	2.465.000

Bertelsmann verfolgt das Ziel, bis 2030 die bilanzierten Treibhausgasemissionen im Vergleich zu 2018 um 50 Prozent zu senken (siehe [GRI 305 Managementansatz](#)). Die Emissionen im Basisjahr fielen mit 19 Prozent zum geringen Teil an den eigenen Standorten (Scope 1 und Scope 2) und dementsprechend mit 81 Prozent hauptsächlich entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) an. Wesentliche Quelle für die Scope 1 und Scope 2 Emissionen ist die Verbrennung von Erdgas beziehungsweise der Strombezug an eigenen Standorten. Der Großteil der Scope 3 Emissionen entfällt auf die Wertschöpfungskette der Printprodukte.

In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 konnten die gesamten Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2018 bereits um 18 Prozent reduziert werden. Die Reduktionen sind vor allem auf Produktionsrückgänge im Printgeschäft zurückzuführen. Bei der Bertelsmann Printing Group und bei Gruner + Jahr sind auf diese Weise etwa 220.000 Tonnen CO_{2e} eingespart worden. Durch die Einschränkungen der Mobilität aufgrund der Corona-Pandemie konnten durch

GRI Angabe UNGC

vermehrtes Arbeiten im Homeoffice und deutlich reduzierte Geschäftsreisen bereichsübergreifend etwa 90.000 Tonnen CO₂e eingespart werden. Durch die Umstellung auf 100 Prozent Grünstrom an eigenen Standorten insbesondere bei Penguin Random House und der RTL Group konnten etwa 50.000 Tonnen CO₂e eingespart werden. Darüber hinaus sind weitere Einsparungen durch eine gestiegene Energieeffizienz an den eigenen Standorten sowie durch reduzierte Emissionen bei der Inhalteproduktion realisiert worden. Letztere resultierten sowohl aus Corona-bedingten Einschränkungen bei der Produktion als auch aus konkreten Reduktionsmaßnahmen.

306 Abwasser und Abfall

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3) VIII

Daten zum Abfallaufkommen werden ebenfalls im Rahmen der jährlich stattfindenden Umweltdatenerhebung unternehmensweit in der IT-Plattform „green.screen“ erfasst. Auf Basis dieser Daten lassen sich Trends ermitteln und Verbesserungspotenziale identifizieren. Aufgrund der lokal unterschiedlichen Relevanz von Abfallwirtschaft werden diese Themen überwiegend in den Geschäften vor Ort bearbeitet.

Angaben zum Managementansatz für Wasser: siehe **GRI 303**.

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode VIII

Abfall nach Entsorgungsmethode

in Tonnen

	2020	2019
zur Wiederverwertung	247.400	284.200
zur Beseitigung	11.500	11.800
davon als gefährlich klassifiziert	1.600	1.600
Abfall gesamt	258.900	296.000

Im Geschäftsjahr 2020 wurde die Menge der wiederverwertbaren Abfälle auf 247.400 Tonnen reduziert, welches einem Rückgang von 13 Prozent entspricht. Dieser resultierte insbesondere aus Produktionsrückgängen bei der Bertelsmann Printing Group und der vermehrten Arbeit im Homeoffice aufgrund der Corona-Pandemie. Wie im Vorjahr entsprachen die Abfälle zur Wiederverwertung 96 Prozent der Gesamtabfälle. Bei den wiederverwertbaren Abfällen handelte es sich um Abfälle, die entweder dem Ressourcenkreislauf oder der thermischen Verwertung zugeführt wurden. Die Abfälle zur Beseitigung machten, wie im Vorjahr, 4 Prozent der Gesamtabfälle aus, die Menge ist gegenüber dem Vorjahr um knapp 3 Prozent gesunken. Die gefährlichen Abfälle summierten sich auf 1.600 Tonnen, die gleiche Menge wie 2019.

Abfall gesamt

in Tonnen

	2020	2019
RTL Group	1.050	1.900
Penguin Random House	22.150	31.100
Gruener + Jahr	1.940	9.000
BMG	40	70

GRI	Angabe	UNGC
	Arvato	39.680 / 38.000
	Bertelsmann Printing Group	193.610 / 215.100
	Bertelsmann Education Group	20 / 40
	Bertelsmann Investments	0 / 0
	Corporate	440 / 790
	Abfall gesamt	258.930 / 296.000

Die bilanzierten Abfallmengen gingen im Geschäftsjahr 2020 konzernweit deutlich um 13 Prozent zurück. Die Druckereien der Bertelsmann Printing Group verursachten mit 75 Prozent den größten Anteil des Gesamtabfalls. Die Abfallmengen wurden im Vergleich zum Vorjahr um 22.000 Tonnen reduziert, insbesondere durch rückläufige Produktionsmengen. Die Abfallmengen aus dem Logistikgeschäft sind dagegen um 2.000 Tonnen gestiegen. Dies kann auf die erhöhte Geschäftstätigkeit zurückgeführt werden. Die restlichen Reduktionen sind bereichsübergreifend auf die vermehrte Nutzung des Homeoffice zurückzuführen.

GRI 400

Soziales

GRI 400 Soziales

GRI	Angabe	UNGC
401	Beschäftigung	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I, III, VI
	<p>Rund 130.000 Menschen in rund 50 Ländern setzen sich täglich für den Erfolg, das Wachstum und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Bertelsmann ein. Der Verantwortung für seine Mitarbeiter:innen misst das Unternehmen seit Generationen eine besondere Bedeutung bei. Bertelsmann will ein Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen schaffen, das auf Partizipation und Partnerschaft setzt.</p>	
	<p>Um als Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft attraktiv zu sein, Beschäftigte langfristig zu binden und im Wettbewerb zu bestehen, fördert Bertelsmann die Entwicklung seiner Mitarbeiter:innen und schafft die Voraussetzungen, die Kreativität und Unternehmertum in einem gerechten und gesunden Arbeitsumfeld ermöglichen. Hierzu zählen insbesondere Freiräume, Vertrauen und Respekt. Dieser Anspruch gilt für Bertelsmann weltweit und ist dabei unter sehr unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, regulatorischen und kulturellen Voraussetzungen einzulösen.</p>	
	<p>Hinzu kommt, dass Mitarbeiter:innen aller Generationen bei ihrem Arbeitgeber zunehmend Wert auf sinnstiftendes Tun legen. Wer für die Besten attraktiv sein will, muss dieser Erwartung nach einem übergeordneten Unternehmenssinn, einem „Sense of Purpose“, entsprechen – denn nur Menschen, die sich mit dem Unternehmen, seinen Werten und seinen strategischen Zielen identifizieren, treiben deren Umsetzung aktiv voran und sorgen dafür, dass das Unternehmen seine Ziele erreicht. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Wandels.</p>	
	<p>Bertelsmann will seinen Mitarbeiter:innen faire Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bieten. Neben dem Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten zählen insbesondere die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, materielle Gerechtigkeit, flexible Arbeitsformen sowie ein gerechter Umgang mit freien und externen Dienstleistern zu Schlüsselthemen fairer Arbeit bei Bertelsmann.</p>	
	<p>Motivierte Mitarbeiter:innen sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Kreativität, Innovationsfähigkeit und den Unternehmenserfolg von Bertelsmann. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit bei Bertelsmann. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct – der für alle Mitarbeiter:innen gültige Verhaltenskodex (siehe GRI 102-16) – getroffen.</p>	
	<p>Der Personalvorstand steuert die Personalarbeit (Human Resources, HR) im Sinne des Gesamtkonzerns. Er leitet das Zentrale Personalwesen, das ihn bei Koordinationsaufgaben und bei der Gestaltung relevanter personalpolitischer Themenfelder unterstützt. Dabei arbeitet der Personalvorstand eng mit den Personalchef:innen der Unternehmensbereiche zusammen. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Stoßrichtungen des Unternehmens, das Talent Management, die Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger Personalprozesse sowie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und von Corporate Responsibility im Konzern.</p>	
	<p>Um in der dezentralen Organisation stringente Abläufe sicherzustellen, ist die Personalfunktion bei Bertelsmann nach einem Dotted-Line-Konzept, das heißt durch ergänzende fachliche Berichts- und Weisungsbeziehungen, organisiert. Konzernweite Personalthemen können so entsprechend den Entscheidungen des gesamten Vorstands umgesetzt werden.</p>	

GRI	Angabe	UNGC
-----	--------	------

Für die Personalarbeit bei Bertelsmann spielt ferner der Austausch in Gremien eine wichtige Rolle:

- Das HR Committee gestaltet die grundsätzlichen Aspekte der Personalarbeit im Interesse des Gesamtkonzerns. Mitglieder sind der Personalvorstand, die Personalchef:innen der Unternehmensbereiche sowie Inhaber:innen von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.
- Die HR Country Coordination Meetings dienen der bereichsübergreifenden Koordination in einer Region und sorgen für die Umsetzung konzernweiter HR-Initiativen. Mitglieder sind die Personalleiter:innen der größten bzw. mitarbeiterstärksten Konzerngesellschaften des jeweiligen Landes.
- Die Nomination & Compensation Committees der Unternehmensbereiche und des Corporate Center entscheiden über die Umsetzung der Vergütungs- und Besetzungspolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen liegt dezentral bei der Geschäftsleitung der Firmen vor Ort. Bereichsübergreifend setzt Bertelsmann Rahmenbedingungen, um dieser Verantwortung nachkommen zu können. Hierbei sind auch Kollektivregelungen (z. B. Konzernbetriebsvereinbarungen) und themenspezifische Vorstandsrichtlinien, beispielsweise die zur Vergütung und zum Einsatz von Fremdpersonal, handlungsleitend. Zudem beschäftigen sich verschiedene Formate wie die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz oder eine Arbeitsgruppe mit Themen wie Partnerschaftskultur und faire Arbeitsbedingungen. Als zentraler Ansprechpartner für die verschiedenen Gremien zur Vertretung von Mitarbeiter:innen-Interessen begleitet der Personalvorstand von Bertelsmann diese Formate bzw. steht ihnen vor.

Hinzu kommen externe Regularien wie die ILO-Standards, die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Selbstverpflichtung des Unternehmens zum UN Global Compact (siehe **GRI 102-12, 102-16**).

Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann essenzieller Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten gewährleisten. Die bei Bertelsmann und zahlreichen Konzerngesellschaften in Deutschland etablierte Gewinnbeteiligung orientiert sich an denselben Kriterien wie die Bemessung variabler Vergütungsbestandteile von Vorständen und Führungskräften. Eine Vielzahl weiterer Konzerngesellschaften im In- und Ausland hat ähnliche, nach lokalen Anforderungen ausgestaltete Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2020 wurden aus dem Ergebnis des Geschäftsjahres 2019 weltweit insgesamt fast 100 Millionen € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet.

Die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Gewährleistung größtmöglicher Freiräume tragen zur Loyalität und Zufriedenheit der Beschäftigten maßgeblich bei. Dazu gehört auch, den Mitarbeiter:innen räumlich und zeitlich flexible Arbeitsformen anzubieten, um sie bei der Vereinbarung von Berufsleben und privaten Interessen zu unterstützen. Ergebnis- statt präsenzorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit sind weit verbreitet. Gerade in Zeiten einer Pandemie, wie sie im Jahr 2020 alle Lebensbereiche bestimmte, hat dieser Grundgedanke den weitgehenden Wechsel zu Home- und Mobile-Office-Lösungen ermöglicht und begünstigt. Für viele Geschäfte war dies auch eine Bestätigung, in der Zukunft weiterhin und vermehrt auf flexible Arbeitsformen zu setzen.

Die Flexibilitätsanforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt führen auch dazu, dass Wissen und Expertise von außen zugekauft werden müssen, will man den Bedürfnissen der Kund:innen in Hochphasen zufriedenstellend nachkommen. Dabei greift das Unternehmen auf Personaldienstleister zurück und beschäftigt neben den Festangestellten

GRI	Angabe	UNGC
	<p>auch externe Mitarbeiter:innen, dort wo die Eigenheit der Aufgaben dies zulässt und erfordert. Als Externe definiert Bertelsmann Personen, die als Selbstständige für das Unternehmen, für Dienstleister, Berater:innen oder infolge der Arbeitnehmer:innen-Überlassung als Leiharbeiter:innen bei einer Konzerngesellschaft tätig sind. Der Einsatz und die Beschäftigung von Externen müssen in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten erfolgen. Die Vorstandsrichtlinie zum Einsatz von Externen verpflichtet zu Standardprozessen, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen. Dies wird um den Supplier Code of Conduct ergänzt, der auch die Dienstleister verpflichtet (siehe GRI 102-16).</p>	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	VI
	<p>Bertelsmann veröffentlicht aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen und Mitarbeiter:innen-Fluktuation. Diese Daten liegen gegliedert nach Alter, Geschlecht und Region noch nicht vollumfänglich und in ausreichender Qualität zur Veröffentlichung vor.</p>	
402	Arbeitnehmer:innen-Arbeitgeber-Verhältnis	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	III
	<p>Für Bertelsmann ist der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiter:innen-Vertretungen und Unternehmensführung ein Schlüsselement der Unternehmenskultur. So ermöglicht der regelmäßige Dialog mit den Mitarbeiter:innen und ihren Interessensvertretungen, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen kontinuierlich zu reflektieren, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und Maßnahmen abzuleiten. Die digitale Transformation verändert das Arbeitsumfeld und die Aufgaben jedes:er Einzelnen. Bei Bertelsmann schließt dieser Prozess auch die Restrukturierung einiger traditioneller Geschäfte mit ein. Parallel wird an einigen Stellen im Unternehmen zurückgebaut, während an anderen Stellen umgebaut und an vielen weiteren Stellen aus- oder neu gebaut wird. Die Führung des Unternehmens begreift den Wandel als Herausforderung und Chance und will ihn gemeinsam mit seinen Beschäftigten gestalten.</p>	
	<p>Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen auf freiwilliger Basis den Mitarbeiter:innen gegenwärtig vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Besetzt sind davon drei mit führenden Betriebsratsmitgliedern von Konzerngesellschaften. Der zu Ende des Jahres 2020 vakante Sitz der internationalen Führungskräftevertretung wurde im Mai 2021 besetzt. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter:innen mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Ein bewährtes Format ist unter anderem die Bertelsmann Konzerndialog-Konferenz, bei der Konzernbetriebsratsmitglieder von Bertelsmann, der Mediengruppe RTL Deutschland und Gruner + Jahr sich zur Beratung und Diskussion mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand treffen. Daraus hat sich im Jahr 2020 eine intensive Zusammenarbeit und ein bereichsübergreifender Austausch über die gesetzlichen Gremien hinweg entwickelt, um etwa Herausforderungen der Corona-Pandemie anzugehen oder Projekte wie eine Bertelsmann Plattform zur Zusammenarbeit im IT-Bereich auf den Weg zu bringen. Gleiches gilt für die Schwerbehindertenvertretungen des Konzerns bei der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion in den deutschen Bertelsmann-Firmen.</p>	
	<p>Des Weiteren sind die Mitarbeiter:innen über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung und Teamgespräch) sowie durch die Bertelsmann Mitarbeiter:innen-Befragung in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Die Mitarbeiter:innen-Befragung zählt schon seit 1977 zu den wichtigsten Elementen der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Im Jahr 2020 wurden als Reaktion auf die Corona-</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	Pandemie zahlreiche Pulsbefragungen in den Unternehmensbereichen und unter den Top-Führungskräften durchgeführt. Zudem wurde der zukünftige Turnus der Mitarbeiter:innen-Befragung auf zwei Jahre verkürzt.	
402-1	<p>Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</p> <p>Bertelsmann achtet darauf, die Beschäftigten so früh wie möglich über Pläne der Geschäftsführung zu informieren sowie ihre Vertreter:innen frühzeitig in Veränderungsprozesse einzubinden, um gemeinsam die besten Lösungen zu finden. Vielfach geht das Unternehmen dabei über die gesetzlichen Regelungen, in Deutschland z. B. das „Betriebsverfassungsgesetz“, hinaus. Gerade bei notwendigen Personalabbaumaßnahmen ist es Zielsetzung, möglichst frühzeitig Klarheit für die betroffenen Mitarbeiter:innen zu erzielen. Dafür und zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen wurden in 2020 in einzelnen Betrieben mit rückläufigem Geschäftsvolumen Programme aufgelegt, um mit Beschäftigten Lösungen für eine einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu finden. Darüber hinaus bestanden mit dem in 2019 aufgesetzten Konzept „BeWege“ und der Bertelsmann Transfer Gesellschaft auch im Jahr 2020 Rahmenbedingungen, mit denen der Strukturwandel aller deutschen Gesellschaften aktiv begleitet werden soll. Ein Entwicklungs- und Transfercenter bietet die Möglichkeit der frühzeitigen Beratung und Weiterqualifizierung betroffener Mitarbeiter:innen für neue Aufgaben im Konzern, wenn Geschäfte sich strukturell rückläufig entwickeln und dadurch Arbeitsplätze gefährdet sind.</p>	III
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Zur Gestaltung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken verfolgt Bertelsmann das Ziel, das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an den deutschen Bertelsmann-Standorten weiter auszubauen. Das Bertelsmann Gesundheitsmanagement entwickelt und verantwortet die Gesundheitsstrategie in Zusammenarbeit mit einem funktionsübergreifend besetzten Strategiekreis. Dem Gremium gehören die Leitungen des zentralen Arbeitsschutzes, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Bertelsmann Betriebskrankenkasse (BKK), der Bertelsmann University, der Bereiche Sport und Gesundheit und Corporate Responsibility sowie die Konzernschwerbehindertenvertretung an. Der Leiter HR Coordination and Shared Services steht diesem Gremium vor und steuert die Umsetzung der Gesundheitsstrategie.</p> <p>Dabei wird er von der bereichsübergreifenden „Health Community“ unterstützt, in der Mitarbeiter:innen der Bereiche Gesundheit und Personal sowie Vertreter:innen der Konzernbetriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen beispielsweise das Thema „Mindeststandards Gesundheit“ in deutschen Firmen bearbeiten. Diese umfassen die Qualifizierung der Führungskräfte zum Thema Gesundheit, die Implementierung eines Arbeitskreises Gesundheit, die Sicherstellung von Gesundheitsangeboten und -informationen für Mitarbeiter:innen sowie den Zugang zu betrieblicher Sozialberatung. Das interne Health Management Consulting, eine Kooperation zwischen dem Bertelsmann Gesundheitsmanagement und der Bertelsmann Betriebskrankenkasse, berät darüber hinaus bedarfsorientiert beim Aufbau und der Implementierung von BGM. An den Standorten der Unternehmensbereiche treiben Health Manager:innen sowie Gesundheitsansprechpartner:innen die Umsetzung des BGMs voran. Zusätzlich besteht ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, welches durch lokale Integrationsteams begleitet wird.</p> <p>Aufgrund der Corona-Pandemie stand im Jahr 2020 der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen weltweit im Fokus. Dazu gehörte die Einrichtung zentraler und lokaler</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Krisenstäbe, welche Präventions- und Schutzmaßnahmen gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen entwickelten und umsetzten. Die wichtigste Maßnahme war der konzernweite Wechsel der Mitarbeiter:innen in das Homeoffice, soweit dies mit den betrieblichen Belangen vereinbar war (siehe GRI 403-3).</p> <p>Darüber hinaus wurden 2020 die Ergebnisse der dritten deutschlandweiten Bestandsaufnahme der „Mindeststandards Gesundheit“ sowie die gesundheitsbezogenen Empfehlungen auf Basis der konzernweiten Mitarbeiter:innen-Befragung (2019) an die deutschen Firmen kommuniziert. Der Großteil der Firmen treibt die Umsetzung der Mindeststandards voran und hat somit bereits erste grundlegende Strukturen für BGM etabliert.</p>	
403-1	<p>Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Der zentrale Arbeitsschutz von Bertelsmann ist für ca. 25.000 Beschäftigte der Unternehmensbereiche Arvato, Bertelsmann Accounting Services und Bertelsmann Corporate zuständig. Der eigene Betriebsärztliche Dienst (siehe GRI 403-3) betreut ca. 14.000 Beschäftigte im Kreis Gütersloh sowie weiterer Bertelsmann Standorte in Deutschland. Der zentrale Arbeitsschutz und der Betriebsärztliche Dienst beraten zahlreiche weitere deutsche Bertelsmann-Firmen hinsichtlich der im Arbeitssicherheitsgesetz geforderten Verpflichtungen und Standards im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.</p> <p>Die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und damit einhergehend auch für entsprechende Managementsysteme liegt bei Bertelsmann dezentral in den Unternehmensbereichen. Diese verfügen größtenteils über standortübergreifende Arbeitsschutz-Managementsysteme, die sich an gängigen Arbeitsschutzstandards, z. B. den Occupational Health and Safety Standards (OHSAS, jetzt ISO45001) anlehnen und deutsche gesetzliche Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen. In einzelnen Fällen sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz in die HSSE (Health, Safety, Security & Environment) Organisation eingebunden.</p> <p>Bereichsinterne Plattformen dienen dazu, die nach deutschem Arbeitsschutzrecht erforderlichen betrieblichen Strukturen und Daten tagesaktuell und datenschutzkonform abzubilden, z. B. Anzahl und Ausbildungsstand der Sicherheitsbeauftragten, Dokumentation der wiederkehrenden Unterweisungen, Monitoring der Ausbildung und Bestellung der betrieblichen Notfallhelfer:innen sowie der betrieblich relevanten Vorsorgeuntersuchungen. Dazu sind in allen angeschlossenen Betrieben Beschäftigte mit unterschiedlichen Aufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes eingebunden, z. B. Sicherheitsbeauftragte, Unfall-, Gesundheits- und Gefährdungsbeurteilungsansprechpartner:innen.</p>	I
403-2	<p>Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen</p> <p>Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung wird an den deutschen Standorten der Unternehmensbereiche durchgeführt und dokumentiert. Hierzu werden betriebsinterne Checklisten, Vorlagen der Berufsgenossenschaften und validierte Fragebögen herangezogen. In einigen Fällen werden Betriebsbegehungen zur zusätzlichen Identifizierung von vorhandenen Gefährdungspotentialen sowie weitere Messungen von Lärm, Helligkeit und Klima durchgeführt. Die Erkenntnisse werden, ebenso wie die Betriebsunfälle, in den Arbeitsschutzausschusssitzungen besprochen. Einige Betriebe haben zusätzlich Prozesse für den Umgang mit Vorfällen und Beinahe-Unfällen etabliert.</p> <p>Das Bertelsmann Gesundheitsmanagement unterstützt die Konzernfirmen in Deutschland bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Beurteilung psychischer Belastungen im Arbeitskontext. In Zusammenarbeit mit der „Health Community“ wurde den Firmen eine Toolbox zur psychischen Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt. Zudem wurde die konzernweite Mitarbeiterbefragung (2019) aus Gesundheitssicht analysiert und ein</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Gesundheitsindex für die Unternehmensbereiche errechnet. Auf Basis der Analysen wurden 2020 gesundheitsbezogene Handlungsfelder identifiziert und Empfehlungen an die Unternehmensbereiche in Deutschland kommuniziert.</p>	
403-3	<p>Arbeitsmedizinische Dienste</p> <p>Der Einsatz von Betriebsärzt:innen, ihre Qualifikationen und Aufgaben sind in Deutschland in Form von Gesetzen sowie Vorschriften der Berufsgenossenschaften vorgegeben. Um die Erfüllung dieser Anforderungen sicherzustellen, arbeitet Bertelsmann neben dem eigenen Betriebsärztlichen Dienst (siehe GRI 403-1) mit externen Betriebsärzt:innen an den jeweiligen Standorten zusammen. Um ein ähnliches Angebot an allen Standorten sicherzustellen, orientieren sich die externen Betriebsärzt:innen an dem Portfolio des Bertelsmann-eigenen Betriebsärztlichen Dienstes in Gütersloh. Das Angebot und die Kommunikationsmaterialien der Betriebsärzt:innen werden sowohl im firmeninternen Intranet als auch auf einer zentralen Website abgebildet.</p> <p>Im Pandemiejahr 2020 stand der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen im Fokus (siehe GRI 103 Managementansatz). Der Betriebsärztliche Dienst nahm hier bundesweit eine zentrale und beratende Rolle ein. So war der Bertelsmann Betriebsarzt ständiges Mitglied des zentralen Unternehmenskrisenstabes sowie lokaler Krisenstäbe. Im Fokus der lokalen Krisenstabstätigkeiten standen insbesondere Hygiene- und Verhaltensthemen, wie Dienstreisen in Risikogebiete, Aufbau von (PCR-) Testkapazitäten, Infektionsverhütung, Schutzausrüstungen (insbesondere Masken), die Erarbeitung und Umsetzung von Rückkehrkonzepten, inklusive notwendiger organisatorischer Anpassungen, sowie die entsprechende Aufklärung der Mitarbeiter:innen.</p>	I
403-4	<p>Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Die gesetzlich geforderten Arbeitsschutzausschusssitzungen und Arbeitskreistreffen Gesundheit werden von den deutschen Unternehmensbereichen quartalsweise organisiert und lokal umgesetzt. Teilnehmer:innen sind der Arbeitgeber oder ein:e von ihm beauftragte:r Vertreter:in der Geschäftsführung, zwei vom Betriebsrat zu bestimmende Mitglieder, der:die Betriebsärzt:in, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der:die Sicherheitsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung. Die Verantwortung für alle getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen liegt bei der Geschäftsführung jedes Betriebes. Der:die Betriebsärzt:in, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der:die Sicherheitsbeauftragte sind als Berater:innen ohne Weisungsrecht beteiligt. Die Vertreter:innen des Betriebsrates üben, im Interesse der Beschäftigten, eine Kontrollfunktion aus. Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses und/oder Arbeitskreises Gesundheit dienen dazu, Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu analysieren, zu besprechen sowie zielgerichtete Maßnahmen zu erarbeiten.</p>	I
403-5	<p>Schulungen von Mitarbeiter:innen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>Die gesetzlich geforderten Unterweisungen und die Organisation weiterer relevanter Schulungen erfolgt eigenständig durch die deutschen Unternehmensbereiche. Mitarbeiterschulungen finden – je nach Tätigkeit und Gefährdungsgrad – online und/oder personenmoderiert statt und werden dokumentiert.</p>	I
403-6	<p>Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen</p> <p>Die Unternehmensbereiche bei Bertelsmann stellen ihren Mitarbeiter:innen zahlreiche Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit sowie Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Die lokalen Arbeitskreise Gesundheit identifizieren Handlungsfelder, und Gesundheitsansprechpartner:innen unterstützen bei der Umsetzung.</p>	I

GRI	Angabe	UNGC												
	<p>Darüber hinaus unterstützt die Bertelsmann BKK mit neuen, auf die Arbeitssituation zugeschnittenen Gesundheitsangeboten, wie z. B. mit digitalen Vorträgen zu den Themen Schlaf, Stressmanagement oder Führung virtueller Teams, auf welche die Unternehmensbereiche zurückgreifen können. Neben dem deutschlandweiten Angebot der betrieblichen Sozialberatung kooperieren einige Standorte mit einem externen Familienservice, welcher Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie pflegebedürftige Angehörige anbietet. Die Angebote werden durch die bereichsinternen Intranets sowie teils über eine zentrale Website abgebildet.</p> <p>Im Pandemiejahr 2020 wurde ein Großteil der Angebote zur Gesundheitsförderung digital vermittelt, sodass Mitarbeiter:innen deutschlandweit auch im Homeoffice z. B. an Fitness- und Bewegungsangeboten („Bewegte Pause“), Entspannungs- und Achtsamkeitskursen oder Gesundheitstagen teilnehmen können. Insbesondere wurden mit der Aktion „Fit for Work“ deutschlandweit zahlreiche Mitarbeiter:innen zu mehr Bewegung im beruflichen Alltag aufgerufen und motiviert. In einigen Unternehmensbereichen werden darüber hinaus weitere Gesundheitsprojekte umgesetzt, beispielsweise zu den Themen Gesundheitsorientierte Führung, Ergonomie im Homeoffice, Stärkung der mentalen Gesundheit sowie Resilienz.</p>													
403-7	<p>Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz</p> <p>Die Sicherstellung der Produktsicherheit für Kund:innen ist im Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) verankert: „Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen (...) können“ (siehe GRI 417).</p> <p>Sind Externe für das Unternehmen tätig, so muss deren Einsatz und Beschäftigung in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten von Bertelsmann erfolgen (siehe GRI 401). Im Falle der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen wird die Durchführung von Unterweisungen sichergestellt. In einigen deutschen Firmen werden bereits Fremdfirmenkoordinator:innen eingesetzt. Diese begleiten und kontrollieren Aktivitäten betriebsfremder Organisationen, z. B. Gebäudereinigungen, Reparaturbetriebe, Wartungsbetriebe oder Prüforganisationen.</p>	I												
403-8	<p>Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</p> <p>Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann nicht zentral vor (siehe GRI 403-1). Eine zentrale Datenerfassung ist bisher nicht geplant.</p>	I												
403-9	<p>Arbeitsbedingte Verletzungen</p> <p>Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann nicht zentral vor. Eine zentrale Datenerfassung ist bisher nicht geplant.</p>	I												
403-10	<p>Arbeitsbedingte Erkrankungen</p> <p>Abwesenheit in Deutschland in Tagen</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">2020</th> <th style="text-align: center;">2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ø Anzahl genommener Urlaubstage</td> <td style="text-align: center;">27,5</td> <td style="text-align: center;">26,6</td> </tr> <tr> <td>Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage</td> <td style="text-align: center;">12,0</td> <td style="text-align: center;">13,6</td> </tr> <tr> <td>Ø Anzahl Tage Mutterschutz</td> <td style="text-align: center;">1,0</td> <td style="text-align: center;">1,1</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2019	Ø Anzahl genommener Urlaubstage	27,5	26,6	Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage	12,0	13,6	Ø Anzahl Tage Mutterschutz	1,0	1,1	I
	2020	2019												
Ø Anzahl genommener Urlaubstage	27,5	26,6												
Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage	12,0	13,6												
Ø Anzahl Tage Mutterschutz	1,0	1,1												

GRI	Angabe	UNGC	
	Ø Anzahl Tage sonstige bezahlte Freistellungen	2,7	2,4
	Bezahlte Arbeitsfreistellungen	43,2	43,7
	Ø Anzahl unbezahlte Krankheitstage	5,5	5,2
	Ø Anzahl Tage sonstige unbezahlte Freistellungen	2,8	0,9
	Unbezahlte Arbeitsfreistellungen	8,3	6,1
	Krankheitsquote ¹⁾ gesamt in %	7,0	7,5

1) Krankheitsquote gemäß Definition der Bertelsmann SE & Co. KGaA: Krankheitsquote = Anzahl Krankheitstage / Sollarbeitstage; Sollarbeitstage = Kalendertage - Sams-/Sonntage - gesetzliche Feiertage (x = 365 - 104 - 10 = 251)

Die durchschnittlichen bezahlten Krankheitstage pro Mitarbeiter:in sind im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Tage gesunken. Der Rückgang der Fehltage steht unter anderem im Zusammenhang mit dem Infektionsschutz aufgrund von Corona sowie dem Arbeiten aus dem Homeoffice. Im Gegensatz zu den bezahlten Krankheitstagen nahmen die durchschnittlichen unbezahlten Tage um rund ein Drittel zu. Der Trend steigender Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen mit oft langer Ausfalldauer setzte sich fort. Der Anstieg ist möglicherweise durch die zunehmenden psychischen Belastungen im Kontext von Corona zu erklären.

Bertelsmann berichtet diese Angaben nicht aufgeschlüsselt nach freien und externen Mitarbeiter:innen und macht keine Angaben zu Todesfällen. Aufgrund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Deutschland liegen Bertelsmann keine Informationen zu den wichtigsten Arten von arbeitsbedingten Erkrankungen der eigenen Mitarbeiter:innen vor. Die Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen wird in Deutschland in Form von Arbeitsunfähigkeitstagen erfasst (siehe Tabelle). Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, werden in Form von Gefährdungsbeurteilungen bestimmt und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der identifizierten Gefahren sowie zur Minimierung von Risiken eingeleitet (siehe **GRI 403-2**). Eine zentrale Datenerfassung ist bisher nicht geplant.

404 Aus- und Weiterbildung

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

I

Qualifikation und Engagement der Mitarbeiter:innen bestimmen den Erfolg von Bertelsmann. Große Veränderungen, wie die digitale Transformation der Medien, Dienstleistungen und Bildung, der demografische Wandel oder Auswirkungen der Corona-Pandemie, lassen sich nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiter:innen bewältigen.

Aufgrund der sich immer schneller verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben sich für alle Beschäftigten ständig neue Herausforderungen im täglichen Arbeitsleben. Je besser es Bertelsmann gelingt, Mitarbeiter:innen kontinuierlich in erfolgskritischen Kompetenzen zu qualifizieren, desto erfolgreicher kann das Unternehmen sein und desto attraktiver ist es darüber hinaus sowohl für seine Belegschaft als auch für Bewerber:innen. Aus- und Weiterbildung sind daher für Bertelsmann und seine Beschäftigten eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens und in die Stabilität der Gesellschaft.

Bertelsmann University

Die Bertelsmann University hat zum Ziel, kontinuierlich die erfolgskritischen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter:innen und Führungskräfte weiterzuentwickeln und sie damit zu befähigen, sich fortlaufend an die sich stetig ändernden Anforderungen anzupassen. Dadurch trägt die Bertelsmann University auch zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen bei.

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Die zentrale Learning-Organisation richtet sich in ihrem internationalen Angebot systematisch an die konzernweiten Top Führungskräfte und Bertelsmann Talente mit den Themen Strategie und Führung, an kreative Expert:innen mit den Themen Kreativität und Innovation und an Mitarbeiter:innen insbesondere in den Themenbereichen Technologie und Daten. Darüber hinaus bietet sie Bertelsmann Mitarbeiter:innen ein breites Angebot von digitalen Lerninhalten führender, internationaler Online-Weiterbildungsanbieter zu diversen Themen. Dank dieser digitalen Formate sind Lerninhalte für die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte flexibel verfügbar, Zeit und Ort des Lernens richten sich nach den individuellen Bedürfnissen und organisationalen Erfordernissen.</p> <p>Flankiert wird die Bertelsmann University durch bereichsspezifische und lokale Angebote der Bertelsmann Bereiche und Firmen. Gemeinsam mit den Bertelsmann Unternehmensbereichen fördert die Bertelsmann University mit innovativen, bereichsübergreifenden Initiativen eine Kultur des digitalen, effektiven Lernens, um adaptive Kompetenzen und eine flexible Denkweise zu stärken.</p> <p>Die Bertelsmann University ist eine Hauptabteilung im Corporate Center von Bertelsmann. Ihre Leitung obliegt dem Chief Learning Officer, der an den Personalvorstand berichtet. Vorstand, Group Management Committee und HR Committee befassen sich regelmäßig mit der Ausrichtung und den Aktivitäten der Bertelsmann University. Unterstützung erhält diese vom Divisional Learning Committee, in dem sich Learning & Development-Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen miteinander abstimmen, austauschen und zusammenarbeiten.</p> <p>Ausbildungsangebote in Deutschland</p> <p>In Deutschland bietet Bertelsmann jungen Menschen gewerbliche und kaufmännische Ausbildungsoptionen in mehr als 45 unterschiedlichen Fachrichtungen an. Dieses Spektrum umfasst neben klassischen dualen Ausbildungsgängen auch duale Studiengänge. Mit seinem Angebot zählt Bertelsmann zu den großen Ausbildungsbetrieben in Deutschland und gestaltet die Bildungslandschaft aktiv mit. Zu den Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, gehört vor allem die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote, um im verschärften Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu bestehen.</p> <p>Zuständig für Ausbildungsmaßnahmen am Standort Gütersloh ist die Abteilung Zentrale Ausbildung. Sie entwickelt Angebote, die sich an dem wandelnden Bedarf des Unternehmens sowie den Unternehmenswerten Kreativität und Unternehmertum orientieren. Dabei arbeitet die Abteilung eng mit den Geschäftsführungen und Personalleitungen der ausbildenden Konzernfirmen sowie dem Betriebsrat zusammen. Allein am Standort Gütersloh nutzen derzeit mehr als 650 junge Menschen die Möglichkeit, bei Bertelsmann einen Beruf zu erlernen oder den berufsbegleitenden Abschluss als Bachelor of Arts oder Bachelor of Science zu machen. Davon werden rund 200 Schüler:innen im konzerneigenen Berufskolleg kaufmännisch und gewerblich ausgebildet.</p> <p>Zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Lernen zählten im Jahr 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Reaktion auf die weltweite Corona-Pandemie setzte die Bertelsmann University ab März 2020 alle Präsenzveranstaltungen aus und führte die internationalen Programme in den Feldern Strategy, Leadership und Transformation in digitaler Form fort. • Im Zuge der Weiterentwicklung digitaler Angebote mit dem Schwerpunkt Technologiekompetenz wurden neue, internationale Lerncurricula in den Bereichen Data, Cloud und Künstliche Intelligenz eingeführt. Darüber hinaus ging das 3-jährige Udacity-Stipendienprogramm mit insgesamt 50.000 Plätzen, auf die sich sowohl Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben können, in die zweite Runde. In 2020 lag die interne Abschlussquote der Nanodegrees bei ca. 20 Prozent der Abschlüsse. 	

GRI Angabe UNGC

- Die Förderung der Lernkultur und des sozialen Lernens stand im Mittelpunkt weiterer Initiativen, wie z. B. des bereichsübergreifenden „Your Campus“, einem digitalen und internationalen Angebot zum Peer-to-Peer-Learning.
- In Deutschland wurden die Ausbildungs- und Studiengänge von Bertelsmann ebenfalls an die durch Corona veränderten Rahmenbedingungen angepasst, indem unter anderem Lernumgebungen entsprechend adaptiert und zunehmend digitale Arbeitsmethoden angewandt wurden.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten I

Absolute Weiterbildungsstunden gesamt

2020	2019
353.363	325.080

Basis: alle auf der digitalen HR-Plattform „peoplenet“ gepflegten Weiterbildungsmaßnahmen.

Anteil digitaler Weiterbildungsstunden

in Prozent

2020	2019
53	33

Basis: alle auf der digitalen HR-Plattform „peoplenet“ gepflegten Weiterbildungsmaßnahmen.

Absolute Weiterbildungsstunden im Bereich IT-Qualifizierung

2020	2019
188.546	33.635

Basis: alle auf der digitalen HR-Plattform „peoplenet“ gepflegten Weiterbildungsmaßnahmen.

Die absolute Anzahl der Weiterbildungsstunden stieg im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 an. Aufgrund der Corona-Pandemie erhöhte sich außerdem der Anteil der digitalen Weiterbildungsstunden von 33 Prozent auf 53 Prozent erheblich ebenso wie die Weiterbildungsstunden insbesondere im Bereich IT-Qualifizierung.

Bertelsmann berichtet Weiterbildungsstunden aktuell nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht und weiteren Mitarbeiter:innen-Kategorien, da entsprechende Daten nicht zentral vorliegen. Bertelsmann entwickelt seine Datenerhebung diesbezüglich weiter und plant, mittelfristig dazu zu berichten.

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Durch Angebote für lebenslanges Lernen zum Erhalt der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen beizutragen, ist für Bertelsmann Verpflichtung und Herausforderung zugleich. Mit der Bertelsmann University will das Unternehmen die zukunftsrelevante Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter:innen, die Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur sowie den Ausbau digitaler Lerninfrastruktur vorantreiben. Gemessen wird dies unter anderem mithilfe der Digitalisierungsquote (Anteil digitaler Weiterbildungsstunden).

Die Bertelsmann Berufsschule in Deutschland will hoch qualifizierte Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Geschäftsfelder des Unternehmens ausbilden und freie Stellen über den internen Arbeitsmarkt besetzen. Auf Grund der zunehmenden Technologisierung und

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Digitalisierung der Themenfelder in zahlreichen Unternehmensbereichen wurde insbesondere die Zahl der Absolvent:innen in IT-Bildungsgängen auf hohem Niveau gehalten. Weitere Ergebnisse waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Angebots an digitalen Lerninhalten in der Berufsausbildung und den konzerneigenen Studiengängen; • Anpassung der Ausbildungs-/Studiengänge an veränderte Praxisanforderungen insbesondere vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsbedingungen. <p>Der Strukturwandel der Gesellschaften wird aktiv begleitet (siehe GRI 402-1).</p>	
405 Diversität und Chancengleichheit		
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Eine vielfältige Belegschaft zahlt auf die Kreativität, Innovations- und Leistungsfähigkeit sowie die Motivation von Mitarbeiter:innen ein. Ein ganzheitlicher Ansatz von Diversity, Equity & Inclusion zielt nicht nur auf die Steigerung der Vielfalt in der Belegschaft ab, sondern fördert auch eine Kultur der Wertschätzung von Verschiedenheit und Authentizität. In Kombination mit einer stetigen Überprüfung und Anpassung von Strukturen und Prozessen soll allen Mitarbeiter:innen ermöglicht werden, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies schafft die Rahmenbedingungen, damit sich Perspektivenvielfalt in heterogenen Teams – auf der Basis diverser Kompetenzen, Hintergründe und Erfahrungen – positiv auf unternehmerische Entscheidungsprozesse auswirken kann. Perspektivenvielfalt in der Belegschaft ist eine Voraussetzung dafür, die Vielfalt der Gesellschaft in den zu verbreitenden Inhalten zu repräsentieren und spezifischen Bedürfnissen in Medien, Produkten und Dienstleistungen gerecht zu werden – mit dem Ziel, diverse Zielgruppen zu erreichen. Die Bedeutung von Diversity, Equity & Inclusion (DEI) für den Unternehmenserfolg spiegelt sich auch in stetig steigenden Geschäftspartneranforderungen wider. Darüber hinaus trägt Diversity, Equity & Inclusion dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität zu stärken.</p> <p>Für Bertelsmann sind die Vielfalt und Verschiedenheit der Belegschaft Voraussetzung für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dies wird in den Bertelsmann Essentials zum Ausdruck gebracht. Im Sinne eines ganzheitlicheren Ansatzes wurde im Jahr 2020 das Diversity Statement des Bertelsmann-Vorstands zu einer <u>Diversity, Equity & Inclusion Policy</u> weiterentwickelt, welche im April 2021 verabschiedet wurde. In dieser bekräftigt der Bertelsmann-Vorstand seine Absicht, die Vielfalt der Belegschaft auf allen Ebenen und in jeder Hinsicht weiter zu steigern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die auf der Einbindung von Mitarbeiter:innen, Zusammenarbeit und Wertschätzung basieren. Eine Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit, in der Mitarbeiter:innen für ihre unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Talente wertgeschätzt werden, macht Bertelsmann zu einem inklusiveren Unternehmen. Einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiter:innen schreibt auch der Bertelsmann Code of Conduct fest (siehe GRI 102-16). Als Leitlinie im Umgang mit Diversity dient zudem die Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik. Darüber hinaus orientiert sich Bertelsmann bei der Ausrichtung seiner DEI-Strategie an gesetzlichen Vorschriften für börsennotierte Unternehmen, die auf Chancengerechtigkeit abzielen, selbst wenn das Unternehmen nicht in deren Anwendungsbereich fällt.</p> <p>Die strategische Verantwortung für DEI im Konzern liegt beim Vorstand. Die DEI-Strategie wird durch die Abteilung Corporate Responsibility, in deren Zuständigkeitsbereich die Themen DEI fallen, mit Unterstützung einer konzernweiten sowie weiterer Arbeitsgruppen in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Zudem sind insbesondere Führungskräfte, Personal- und Kommunikationsverantwortliche durch ihre Vorbildfunktion dafür</p>	I, VI

GRI **Angabe** **UNGC**

verantwortlich, DEI in der Praxis sichtbar zu leben und umzusetzen. Der Fokus lag 2020 auf den Dimensionen „Geschlecht“, „Behinderung“, sowie „Sexuelle Orientierung/Identität“. Gemäß der Dezentralität des Konzerns setzen die Unternehmensbereiche darüber hinaus – entsprechend den Rahmenbedingungen und Geschäftsmodellen vor Ort – teilweise weitere Schwerpunkte. Ein Überblick über die DEI-Maßnahmen bei Bertelsmann und in den Unternehmensbereichen findet sich auf der Bertelsmann-Unternehmenswebsite unter www.bertelsmann.de/vielfalt.

Um die Vielfalt auf den Führungsebenen weiter zu steigern, will Bertelsmann bis Ende 2021 über alle Unternehmensbereiche hinweg einen Frauenanteil von einem Drittel im Top- und Senior-Management erreichen. Folglich wurde der angestrebte Frauenanteil in den Talent Pools auf ein Drittel im Top- und Senior-Management Pool beziehungsweise 50 Prozent im Career Development Pool festgelegt. Diese Zielgrößen wurden 2019/2020 erfüllt. Zudem konnte der Frauenanteil im Top-Management von 22 Prozent im Vorjahr auf 27 Prozent gesteigert werden (siehe **GRI 405-1**). Der Frauenanteil im Senior Management blieb konstant bei 30 Prozent. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich dem Bertelsmann-Aufsichtsrat und -Vorstand zur Kenntnis gebracht.

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2019 - 2024 (API) hat zum Ziel, Prozesse und Strukturen in den deutschen Firmen so zu gestalten, dass Beschäftigte mit Behinderungen bei Bertelsmann barrierefrei arbeiten und so mit ihrem vollen Potenzial zum Unternehmenserfolg beitragen können. Der API umfasst 27 Ziele und 69 Maßnahmen. Die erste Evaluation der umgesetzten Maßnahmen fand turnusgemäß nach einem Jahr statt und ist auf der Bertelsmann-Unternehmenswebsite zugänglich: www.bertelsmann.de/inklusion.

Das Bertelsmann LGBTIQ-Mitarbeiter:innen-Netzwerk be.queer hat auch 2020 seine Aktivitäten fortgesetzt und die internationale Vernetzung der LGBTIQ-Netzwerke in den Unternehmensbereichen vorangetrieben. Darüber hinaus wurden auch in den Unternehmensbereichen im Jahr 2020 vielfältige weitere Maßnahmen umgesetzt. Insbesondere riefen die Unternehmensbereiche Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus ins Leben und unterstützten die Bewegung „Black Lives Matter“.

Geschlechtsneutrale Vergütung

Die im Code of Conduct festgeschriebene Gleichbehandlung von Frauen und Männern gilt explizit auch für die Vergütung. Das Vergütungssystem soll dabei eine ausschließlich markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung gewährleisten – und ist damit geschlechtsneutral. Sofern explizite Stellen-, Funktions- und Positionsbeschreibungen bzw. Positionsdotierungen vorliegen, sind diese gleichfalls geschlechtsneutral festgelegt. Frauen und Männer haben in vergleichbaren Märkten, in vergleichbaren Positionen und bei vergleichbarer Leistung die gleichen Verdienstmöglichkeiten.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten I, VI

Geschlechterverteilung

in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC		Top-Management ^{1) 2)}		Senior-Management ^{1) 3)}		Mitarbeiter:innen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019 ⁴⁾	2020	2019 ⁴⁾	2020	2019
Frauen	23	23	0	0	33	38	27	22	30	30	54	53
Männer	77	77	100	100	67	62	73	78	71	70	46	47

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12. Rundungsdifferenzen können auftreten.

GRI **Angabe**

UNGC

1) Das Top- und Senior-Management umfasst diejenigen Positionen, die aufgrund ihrer erfolgskritischen Funktion und ihrer strategischen Relevanz für die weitere Transformation des Konzerns und das Erreichen der strategischen Konzernziele von besonderer Bedeutung sind. Die Top-Management-Positionen beinhalten die GMC-Positionen, nicht jedoch die Vorstandspositionen.

2) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2020 (90 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2019 (90 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2020 (93 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2019 (91 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Werte bereinigt.

Durchschnittsalter

in Jahren

Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
2020	2019	2020	2019	2020	2019
59	58	52	51	54	53

Zum Stichtag 31.12.

Altersverteilung

in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC		Top-Management ^{1) 2)}		Senior-Management ^{1) 3)}	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019 ⁴⁾	2020	2019 ⁴⁾
≤ 25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26 - 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
31 - 35 Jahre	0	0	0	0	0	0	3	2	2	2
36 - 40 Jahre	0	0	0	0	0	0	6	5	9	11
41 - 45 Jahre	0	0	0	0	6	13	10	13	21	20
46 - 50 Jahre	15	15	25	50	33	38	27	24	26	29
51 - 55 Jahre	31	31	75	50	39	31	25	25	26	24
56 - 60 Jahre	23	31	0	0	6	0	19	19	13	11
61 - 65 Jahre	8	0	0	0	0	6	6	7	3	2
> 65 Jahre	23	23	0	0	17	13	3	2	1	1

Basis: Mitglieder der Gremien zum Stichtag 31.12. Rundungsdifferenzen können auftreten.

1) Das Top- und Senior-Management umfasst diejenigen Positionen, die aufgrund ihrer erfolgskritischen Funktion und ihrer strategischen Relevanz für die weitere Transformation des Konzerns und das Erreichen der strategischen Konzernziele von besonderer Bedeutung sind. Die Top-Management-Positionen beinhalten die GMC-Positionen, nicht jedoch die Vorstandspositionen.

2) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2020 (86 Prozent), mit Altersangabe 2019 (85 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2020 (74 Prozent), mit Altersangabe 2019 (75 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Werte bereinigt.

Alterspyramide Mitarbeiter:innen weltweit

in Prozent

	2020		2019	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
≤ 25 Jahre	9,0	11,0	9,3	10,7
26 - 30 Jahre	8,9	10,6	8,2	10,0

GRI	Angabe	UNGC			
	31 - 35 Jahre	6,8	8,2	6,8	8,0
	36 - 40 Jahre	5,5	6,3	5,5	6,4
	41 - 45 Jahre	4,3	5,0	4,5	5,2
	46 - 50 Jahre	4,0	4,2	4,2	4,4
	51 - 55 Jahre	3,7	3,8	3,8	4,1
	56 - 60 Jahre	2,8	2,8	2,9	2,8
	61 - 65 Jahre	1,2	1,2	1,3	1,2
	> 65 Jahre	0,3	0,3	0,4	0,4
	Gesamt	46,5	53,4	46,9	53,1

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12. Nicht berücksichtigt wurden die befristet Beschäftigten der RTL Group. Rundungsdifferenzen können auftreten.

Im Geschäftsjahr 2020 beschäftigte Bertelsmann Mitarbeiter:innen aus rund 180 Nationalitäten (Vj.: ca. 180) im Unternehmen.

Anzahl der im GMC vertretenen Nationalitäten

	2020	2019
	6	6

Zum Stichtag 31.12.

Internationalitätsquote in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Deutsch	77	77	100	100	72	69
Nicht-deutsch	23	23	0	0	28	31

Zum Stichtag 31.12.

Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung in Deutschland

in Prozent

	2020	2019
	4,9	4,6

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.

Trotz einer leicht gesunkenen Anzahl an Mitarbeiter:innen an deutschen Standorten ist die Quote der Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Bertelsmann will, wie der 2019 verabschiedete Aktionsplan Inklusion 2019 - 2024 für die deutschen Firmen zeigt, die Schwerbehindertenquote erhöhen.

406 Nichtdiskriminierung

103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

I-II, VI

Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct (siehe **GRI 102-16**) enthalten ein klares Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung, das auch in der Bertelsmann Diversity, Equity & Inclusion Policy (siehe **GRI 405**) zum Ausdruck kommt. Zusätzlich zu den

GRI	Angabe	UNGC
	<p>genannten Meldewegen sind an den deutschen Standorten sogenannte AGG-Ansprechpartner:innen ernannt worden, an die sich Mitarbeiter:innen bei vermuteten Verstößen gegen das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) wenden können. Die Beschäftigten sind durch Broschüren, Poster und Informationsbereitstellung im firmeninternen Intranet über ihre Rechte nach dem AGG informiert. Konzernweit wurden die Mitarbeiter:innen zum Thema Antidiskriminierung im Rahmen von Code of Conduct-Schulungen sensibilisiert und auf ihre Rechte hingewiesen. Diese und weitere internationale Aktivitäten werden stetig weiterentwickelt. Zum Beispiel wurden in den USA verstärkt Schulungen zur Vermeidung sexueller Belästigung und von Rassismus am Arbeitsplatz durchgeführt.</p>	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	I-II, VI
	<p>Bertelsmann berichtet nicht über Fallzahlen, da diese speziellen Vertraulichkeitsauflagen unterliegen. Alle eingegangenen Meldungen zu vermuteten Compliance-Verstößen werden geprüft und im Einklang mit den in Konzernrichtlinien verankerten Prozessen untersucht. Sofern sich ein Verstoß bestätigt, werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Details zu Fallkategorien, Fallzahlen und Gesamtzahlen von eingegangenen Hinweisen werden regelmäßig an das Bertelsmann Corporate Compliance Committee und den Vorstand sowie an den Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrates berichtet. Weitergehende Angaben dazu unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.</p>	
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I-III
	<p>Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette zu wahren, hat für Bertelsmann Priorität. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“, und zu den Prinzipien des UN Global Compact, zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO). Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Bertelsmann setzt sowohl im Unternehmen als auch in der globalen Lieferkette verbindliche menschenrechtliche Standards, die von allen Mitarbeiter:innen sowie von Geschäftspartnern einzuhalten sind. Zentrale Leitlinien, die das Thema Menschenrechte adressieren und diese Standards festlegen, sind der Bertelsmann Code of Conduct, der Bertelsmann Supplier Code of Conduct sowie die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ (siehe GRI 102-16).</p> <p>Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct bekräftigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen sowohl für alle Mitarbeiter:innen der Bertelsmann-Unternehmen als auch für diejenigen von Geschäftspartnern. Verstöße gegen dieses Prinzip können durch die Meldewege des bestehenden Compliance-Managementsystems bei Bertelsmann sowohl durch Mitarbeiter:innen wie auch durch Dritte geltend gemacht werden (siehe GRI 102-17).</p>	
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	I-III
	<p>Siehe GRI 407.</p>	

GRI	Angabe	UNGC
408	Kinderarbeit	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–II, V
	Kinder- und Zwangsarbeit werden von Bertelsmann strikt abgelehnt. Bertelsmann erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Entsprechende ausdrückliche Verbote sind im Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct enthalten (siehe GRI 102-16). Bertelsmann und einzelne Konzerngesellschaften haben Statements gemäß des „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, die alle Formen moderner Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und die in 2020 ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen.	
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	I–II, V
	Siehe GRI 408 .	
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–II, IV
	Siehe GRI 408 .	
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	I–II, IV
	Siehe GRI 408 .	
MSD	Rede- und Meinungsfreiheit	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–II
	Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Meinungsvielfalt in der Gesellschaft ab. Damit sind sie ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil verschiedener Gesellschaftsordnungen. Zensur und versuchte politische Einflussnahme in Märkten, in denen das internationale Unternehmen aktiv ist, sieht Bertelsmann als Gefährdung für seine Mediengeschäfte, das entschiedene Eintreten dagegen als Chance. Bertelsmann ist sich der Verantwortung, die es als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit hat, bewusst und geht sorgsam mit ihr um. In diesem Sinne ist inhaltliche Unabhängigkeit auch gegenüber werbetreibenden Geschäftspartnern für das Unternehmen selbstverständlich.	
	Kreativität ist einer der beiden Unternehmenswerte von Bertelsmann. Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind essentiell für Innovation und daher Grundlagen des Wertekanons im Unternehmen. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielfalt an Meinungen und Positionen. Diese Grundprinzipien der Inhaltegeschäfte werden auch im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben (siehe GRI 102-16).	
	Das Ziel von Bertelsmann ist es, redaktionelle und künstlerische Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstler:innen, Autor:innen, Redakteur:innen, Programmverantwortlichen sowie sonstigen Inhalteverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten sowie in der Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben. Gemäß dem Bertelsmann „Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen.</p> <p>Auch im Jahr 2020 wurden vielfältige organisatorische Maßnahmen zur Sicherung der redaktionellen und künstlerischen Unabhängigkeit in den Redaktionen und Kreativabteilungen fortgeführt. Hier geht es vor allem um die Einhaltung des „Chefredakteursprinzips“, Sorgfaltspflichten, Wahrung von Persönlichkeitsrechten und klare Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten, sowie um den Umgang mit Gewaltdarstellungen und Jugendschutz. Diese Themen sind auch Bestandteil der Aus- und Weiterbildung der Redakteur:innen im Unternehmen.</p> <p>In einer bereichsübergreifenden Bertelsmann-Arbeitsgruppe kommen Vertreter:innen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche regelmäßig zusammen, um Fragen aus den Bereichen Pressefreiheit sowie redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit zu diskutieren und Informationen, Ideen und Best Practices auszutauschen. Die Chefredakteurin des deutschen Nachrichtensenders der RTL Group, N-TV, steht dieser Arbeitsgruppe vor.</p>	

MSD Schutz geistigen Eigentums

103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I-II
	<p>Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten auch die Entwicklung, Erstellung, Finanzierung, Übertragung, Lizenzierung sowie den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Für Bertelsmann sind der Schutz und die Wahrung geistigen Eigentums von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung für den Unternehmenserfolg in analogen und digitalen Geschäftsmodellen. Dies ist auch im Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) verankert: „Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.“ Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit höchstmögliches Schutzniveau im Urheberrecht sowie den Erhalt starker Exklusivrechte und der Vertragsfreiheit ein. Die „Taskforce Copyright“, bestehend aus Vertreter:innen der relevanten deutschen Inhaltegeschäfte (Mediengruppe RTL Deutschland, Penguin Random House Verlagsgruppe, Gruner + Jahr, BMG und UFA), begleitet aktuelle Entwicklungen und Gesetzgebungsprozesse zum Urheberrecht auf EU- und nationaler Ebene und erarbeitet dazu gemeinsame Bertelsmann-Positionen. Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt der Tätigkeit darauf, den Umsetzungsprozess der EU-Richtlinie zum Urheberrecht im digitalen Binnenmarkt in das deutsche Recht zu begleiten.</p>	

413 Lokale Gemeinschaften

103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I
	<p>Bertelsmann ist Teil der Gesellschaft. Verantwortung ist fest in der Unternehmenskultur und damit im täglichen Handeln des Konzerns, seiner Bereiche und Firmen verwurzelt. Grundlage dafür sind die Bertelsmann Essentials, die die Grundwerte des Unternehmens „Kreativität & Unternehmertum“ fokussieren. Im Sinne der Essentials ist Bertelsmann sich seiner Auswirkungen auf die Gesellschaft und seine Umwelt bewusst und will seinen Beitrag für eine bessere Zukunft leisten. Dazu gehört auch, dass der Konzern sich mit seinen Medien, Dienstleistungen und Bildungsgeschäften und dem Know-how seiner Mitarbeiter:innen auch dort engagiert, wo außerhalb des Unternehmens Hilfe und Unterstützung benötigt werden.</p> <p>Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Bertelsmann mit gesellschaftlichen Entwicklungen weltweit vielfach verwoben: Gesellschaft und Belegschaft erwarten, dass das Unternehmen über die eigenen Geschäfte seiner Verantwortung als</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>„Corporate Citizen“ nachkommt. Deshalb umfasst das gesellschaftliche Engagement auf Ebene des Konzerns (siehe GRI 201-1), der Unternehmensbereiche und der Firmen weltweit vielfältige Maßnahmen und Förderprogramme für die Einbindung und Entwicklung lokaler Gemeinschaften. Dieser Einsatz trägt zum Erfolg des Unternehmens bei: Er unterstützt die „Licence to operate“, sprich die Akzeptanz von Bertelsmann in der Gesellschaft.</p> <p>Spenden, Sponsoring, Förderprojekte und Mitgliedschaften sowohl auf Konzern- als auch auf Unternehmensbereichsebene sind Ausdruck gesellschaftlich verantwortlichen Handelns und unterstützen weltweit die Rolle von Bertelsmann als gutem Corporate Citizen. Sorgfältig geplante und professionell umgesetzte Maßnahmen steigern die Unternehmensreputation und verankern Bertelsmann als verantwortungsvollen Partner.</p> <p>Die Vorstandsrichtlinie „Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften“ stellt sicher, dass Fördermaßnahmen in Form von Spenden und Sponsoring sowie Mitgliedschaften den geltenden rechtlichen und steuerlichen Vorgaben entsprechen und im Einklang mit der Strategie des Unternehmens stehen.</p> <p>Die Unternehmensbereiche entscheiden nach dem Prinzip der Dezentralität selbstständig über ihre Kooperationen, Förderprojekte und Spendenmaßnahmen, orientieren sich dabei an der Vorstandsrichtlinie und stimmen sich mit der Bertelsmann-Unternehmenskommunikation ab. Über einmalige Spenden und Sponsorings höher als 100.000 Euro sowie über regelmäßige Engagements höher als 50.000 Euro entscheidet der Vorstandsvorsitzende. Alle Engagements sind jährlich bei der Konzernsteuerabteilung zu melden, damit der Vorstand seinen Sorgfalts- und Compliance-Pflichten diesbezüglich nachkommen kann. Die Konzerngesellschaften sind außerdem gehalten, ihre Spendenaktivitäten und Sponsoring-Konzepte zu definieren, schriftlich zu dokumentieren und diese Unterlagen für einen Zeitraum von fünf Jahren aufzubewahren. Die allgemeinen Voraussetzungen der Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität zum Gewähren von Zuwendungen werden damit eingehalten. In Zweifelsfällen ist die Abstimmung mit der Integrity & Compliance-Abteilung zu suchen.</p> <p>Auf Basis seiner Vorstandsrichtlinie zu Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften legt Bertelsmann folgende Schwerpunkte für sein gesellschaftliches Engagement fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildung: insbesondere für sozial benachteiligte Gruppen sowie zu mediennahen Themen (z. B. Leseförderung, Medienkompetenz); • Kultur: insbesondere die Förderung des kulturellen Erbes und des Nachwuchses in Bertelsmann nahestehenden Feldern (z. B. Literatur, TV, Film); • Wissenschaft: insbesondere zu Bertelsmann nahestehenden wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen sowie medien- und kommunikationswissenschaftlichen Themen; • Freiheit der Kreativität und der Medien: insbesondere Meinungs- und Pressefreiheit, Schutz geistigen Eigentums, Inhalteverantwortung, redaktionelle Unabhängigkeit; • Vernetzung: mit relevanten Stakeholdern. 	
413-1	<p>Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen</p> <p>Als guter Corporate Citizen engagiert sich Bertelsmann außerdem in besonderem Maße an den Standorten, an denen das Unternehmen vertreten ist. Organisationen und Initiativen, für die sich Bertelsmann-Mitarbeiter:innen aktiv engagieren, werden dabei bevorzugt gefördert. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen humanitäre Hilfsaktionen bei Katastrophen.</p> <p>Spenden- und Fördermaßnahmen des Corporate Center werden auf der Bertelsmann-Website exemplarisch dargestellt. Im Jahr 2020 haben sich die Bertelsmann-</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	Unternehmensbereiche zudem <u>auf vielfältige Weise im Kampf gegen das Coronavirus und dessen Auswirkungen engagiert.</u>	
415	Politische Einflussnahme	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	
	<p>Die Kreativindustrie ist ein Motor für Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze. Um weiterhin in hochwertige kreative und professionelle Inhalte investieren zu können, setzt sich Bertelsmann daher für einen starken Urheberrechtsschutz und eine konvergente Medienordnung im digitalen Zeitalter ein.</p> <p>Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträger:innen Zugang zu Gesprächspartner:innen des Unternehmens und vermitteln aktuelle Positionen und Fakten sowie weiterführende Informationen. Gemeinsame Positionen werden in internen Arbeitsgruppen und über Verbände entwickelt.</p> <p>Neben ihrer Funktion als Diskussionsplattform und Expertenkommission machen die Repräsentanzen in Brüssel und Berlin sowie die Public-Affairs-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche politische Entscheidungsträger:innen mit den unterschiedlichen Geschäftsmodellen von Bertelsmann in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung bekannt. Dazu gehört auch die Präsentation der Digitalgeschäfte und der kulturellen Aktivitäten des internationalen Medienhauses. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA hat sich ins Transparenzregister der Europäischen Union eintragen lassen und den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet.</p>	
415-1	Parteispenden	X
	<p>Bertelsmann spendet nicht an Politiker:innen, politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Ebenso nicht gefördert werden Organisationen und Institutionen, deren Grundhaltung freiheitlich-demokratischen Prinzipien widerspricht oder Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert.</p>	
417	Marketing und Kennzeichnung	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I,VIII
	<p>Bei der Herstellung und Verbreitung von Produkten und Dienstleistungen und bei Werbeaktivitäten und der Marketingkommunikation ist die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen und höchster Qualitätsstandards für alle Firmen von Bertelsmann selbstverständlich. Der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) schreibt dies als verbindlichen Grundsatz fest. Die Verantwortung für den Schutz von Mediennutzer:innen und Kund:innen sowie die Einhaltung damit verbundener Auflagen, Standards und Selbstverpflichtungen liegt bei den Geschäftsführungen der Firmen. Dem breiten Spektrum der eigenen Produkte und Dienstleistungen entsprechend, verfügen Bertelsmann und seine Firmen über eine Vielzahl verschiedener Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung. Relevante Themenfelder, für die Kennzeichnungen genutzt werden, sind insbesondere der Jugendschutz (siehe MSD „Herstellung und Verbreitung von Inhalten“) sowie Umwelt- und Klimaschutz (siehe GRI 300).</p> <p>Produktsicherheit spielt als Fokusthema unter anderem bei Penguin Random House im Bereich der Kinderbuchproduktion eine besondere Rolle. Das Unternehmen hält bei der Herstellung von Büchern, Spielzeug und ähnlichen Produkten die strengsten Sicherheitsstandards ein, um durch Gefährdungsabschätzungen und Sicherheitstests für alle</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	Penguin Random House-Produkte beispielsweise Erstickungsgefahr oder giftige Substanzen auszuschließen.	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung Siehe GRI 417 .	
418	Schutz der Kund:innen-Daten	
103	<p data-bbox="252 562 938 595">Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p data-bbox="252 618 1337 824">Bei der Herstellung und Verbreitung seiner Medien, Dienstleistungs- und Bildungsangebote nutzt Bertelsmann Daten seiner Kund:innen. Insbesondere im Dienstleistungssegment vertrauen viele der größten Konzerne der Welt dem Unternehmen Teile ihrer Wertschöpfungskette, wie z. B. Logistikprozesse oder das Management ihrer Kund:innen-Kommunikation, an. Auch im Kontakt zu Mediennutzer:innen spielt der vertrauliche und sorgfältige Umgang mit persönlichen Daten eine entscheidende Rolle.</p> <p data-bbox="252 846 1358 1435">Der Schutz der Privatsphäre ist ein fundamentales Menschenrecht. Ziel des Kund:innen-Datenschutzes ist die Wahrung des Rechts, selbst zu bestimmen, wer wann welche Kenntnis über die eigene Person besitzt. Dazu gehört, dass mit personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Informationen nur entsprechend der gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird, dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff angemessen geschützt werden und dass den Betroffenen ermöglicht wird, ihre gesetzlich vorgeschriebenen Betroffenenrechte in Anspruch zu nehmen. Für Betroffene bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit Bertelsmann, unter anderem über für diesen Zweck eingerichtete E-Mail Postfächer. Bertelsmann misst dem Kund:innen-Datenschutz größte Bedeutung bei. Dem Kund:innen-Datenschutz unterliegen der Schutz personenbezogener Daten eigener Kund:innen sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Bertelsmann von Geschäftspartnern über deren Kund:innen zur Verfügung gestellt werden. Neben den gesetzlichen Vorgaben und zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct und Supplier Code of Conduct (siehe GRI 102-16) wird der Kund:innen-Datenschutz im Unternehmen unter anderem durch die Vorstandsrichtlinie Informationstechnologie und Informationssicherheit, die Bertelsmann Cloud Policy sowie zusätzlich für die deutschen Konzernfirmen durch das „Handbuch zum Konzerndatenschutz“ geregelt.</p> <p data-bbox="252 1458 1358 1697">Beim Umgang mit Kund:innen-Daten handelt Bertelsmann in einem stark regulierten Bereich. In allen Kernmärkten, in denen Bertelsmann agiert, ist der Schutz von Kund:innen-Daten eine gesetzliche Pflicht, der das Unternehmen, auch auf Grund des eigenen Selbstverständnisses, nachkommt. Insbesondere der europäische Gesetzgeber treibt vor dem Hintergrund von Wirtschaft 4.0 weitere Regelungen zum Datenschutz voran und sieht im Rahmen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für gravierende Verstöße hohe Bußgelder vor.</p> <p data-bbox="252 1720 1337 2103">Die Verantwortung für den Bereich Kund:innen-Datenschutz liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften. Für die Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben verfügen Letztere über ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO adressiert. Darüber hinaus existiert in Deutschland eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinator:innen besteht. Letztere berichten sowohl an die lokale Geschäftsführung als auch jährlich oder anlassbezogen an die zentralen Datenschutzbeauftragten, die wiederum jährlich oder anlassbezogen dem Bertelsmann-Vorstand Bericht erstatten. Bei Konzerngesellschaften außerhalb Deutschlands existiert eine ähnliche Organisation. Ein Information Security-Managementssystem (ISMS), basierend auf dem Industriestandard ISO-27001, schafft die</p>	I-II

GRI	Angabe	UNGC
	<p>technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine vertrauliche Datenverarbeitung. Das ISMS beinhaltet eine regelmäßige und strukturierte Erhebung relevanter Prozesse und Verfahren zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Informationssicherheit, eine systematische Erfassung von Risiken sowie die Ableitung und Kontrolle zugehöriger Maßnahmen zur Risikominimierung.</p>	
418-1	<p>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund:innen-Daten</p>	I-II
	<p>Im 12-Monats Zeitraum vom 01.11.2019 bis 30.10.2020 wurden in den Unternehmensbereichen, die der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung unterliegen, 77.444 (Vj.: 66.991) Mitarbeiter:innen zu Datenschutz bzw. Datensicherheit geschult. Im selben Zeitraum gab es 116 förmliche Anfragen von Datenschutzbehörden (Vj.: 143). Bußgelder wurden nicht verhängt.</p>	
MSD	Herstellung und Verbreitung von Inhalten	
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p>	I-II
	<p>Medien sind ein integraler und notwendiger Bestandteil unserer Gesellschaftsordnung – sie sind Wirtschafts- und Kulturgut zugleich. Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Meinungsvielfalt in der Gesellschaft ab. Bertelsmann nimmt die gesellschaftliche Verantwortung ernst, die sich daraus für sein unternehmerisches und publizistisches Handeln sowie die Produktion und Verbreitung von Inhalten und Formaten weltweit ergibt. Bei der Bereitstellung seiner Outsourcing-, Print- und Bildungsdienstleistungen misst das Unternehmen Professionalität und Kundenorientierung, Servicequalität und dem Schutz persönlicher Daten einen hohen Stellenwert bei.</p> <p>Die Bertelsmann Essentials schreiben Kreativität und Unternehmertum als wichtige Leitprinzipien für die Herstellung und Verbreitung von Medienprodukten und Dienstleistungen fest. Daneben legt der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) die wichtigsten Prinzipien für eine verantwortungsvolle Produktion und Distribution von Medien und Dienstleistungen für alle Bertelsmann-Unternehmen einheitlich und verbindlich fest. Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und höchster Qualitätsstandards ist für Bertelsmann selbstverständlich und Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.</p> <p>Inhalteverantwortung bei Bertelsmann heißt, die Wirkung der Herstellung und Verbreitung von Inhalten zu bedenken, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer:innen, Kund:innen und Dritter bestmöglich zu schützen. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ bei Bertelsmann obliegt die Verantwortung für die Herstellung und Verbreitung von Medieninhalten allein den Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen, die frei vom Einfluss durch Konzerneigner oder lokale Geschäftsführungen agieren. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene, durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, beispielsweise zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern – gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformation („Fake News“) wichtiger denn je. Darüber hinaus ist das Thema Inhalteverantwortung in verschiedener Hinsicht auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene verankert. Dabei spielen auch die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>sowie Regelungen zur Vermeidung diskriminierender oder stereotypisierender Inhalte sowie von Online-Desinformation eine wichtige Rolle.</p> <p>Eine besondere Verantwortung bei der Herstellung und Verbreitung von Inhalten gilt Kindern und Jugendlichen, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren. Funktion des Jugendmedienschutzes ist es, mediale Inhalte daraufhin zu überprüfen, ob sie die Entwicklung von Kindern oder Jugendlichen beeinträchtigen könnten. Wird eine solche Wirkung vermutet, treten verschiedene Vertriebsbeschränkungen in Kraft. Dadurch soll sichergestellt werden, dass diese Medieninhalte nur für die Altersgruppen zugänglich sind, die auch über die notwendige Reife verfügen, dargestellte, möglicherweise belastende oder verstörende Geschehnisse oder Verhaltensmuster einzuordnen und zu verarbeiten.</p> <p>Bertelsmann misst dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Herstellung und Verbreitung seiner kreativen Inhalte hohe Bedeutung bei und hält sich an entsprechende Auflagen. Dazu zählen insbesondere Sendezeitbeschränkungen sowie Inhalte- bzw. Produktkennzeichnungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen gehen dabei teilweise über die Regulierungen hinaus, die auf EU- und nationaler Ebene insbesondere im Bereich der Rundfunkindustrie bestehen (z. B. im Rahmen der Audio Visual Media Services Directive). Zudem engagieren sich die Bertelsmann-Firmen kontinuierlich in Kinder- und Jugendmedienschutzorganisationen.</p>	
	<p>Maßnahmen bezüglich der Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten und zur Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten</p> <p>Beispiel RTL Group</p> <p>Innerhalb der RTL Group richten Redakteur:innen ihre eigene Arbeit zusätzlich zu lokalen Gesetzen und Selbstverpflichtungen an den „RTL Group Newsroom Guidelines“ aus. Die Richtlinien beschreiben redaktionelle Sorgfaltspflichten und enthalten unter anderem Regelungen zum Jugendschutz, zu ausgewogener Berichterstattung, zum Schutz von Persönlichkeitsrechten und zum Umgang mit Gewaltdarstellungen. Im Mai 2017 wurden die „RTL Group Newsroom Guidelines“ in den Bereichen Persönlichkeitsrechte und verantwortungsvoller Umgang mit Quellen – insbesondere Social Media – sowie klarer Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten aktualisiert. Diese Aktualisierung steht auch im Zusammenhang mit dem Thema Online-Desinformation. Damit solche Desinformation nicht verbreitet wird, hat die Mediengruppe RTL Deutschland bereits Ende 2016 ein internes Expert:innenteam zur Verifizierung nutzergenerierter Inhalte eingerichtet. Diese Verifizierungseinheit ist seitdem international zu einem gruppenweiten Team von Journalist:innen sowie Informationsspezialist:innen ausgeweitet worden. Darüber hinaus hat die RTL Group weitere Prozesse eingerichtet, welche die Einhaltung ethischer Standards sicherstellen. Diese werden in der Groupe M6, gemäß dem französischen Gesetz zur Stärkung der Medienfreiheit, -unabhängigkeit und inhaltlichen Vielfalt, durch einen Ethikbeirat überwacht und analysiert. Ein ähnliches Gremium wurde auch bei RTL Luxembourg eingerichtet. In Deutschland hat die Mediengruppe RTL Deutschland zudem einen freiwilligen Medienbeirat berufen. Das Gremium mit Vertreter:innen aus Politik, Kultur, Wirtschaft und Kirchen berät die Geschäftsleitung der Mediengruppe mit besonderem Augenmerk auf Meinungsvielfalt und Pluralität der Sender und Angebote.</p> <p>In Fragen des Jugendschutzes bei der Mediengruppe RTL Deutschland berät die Abteilung Standards & Practices die Redaktionen. Sie sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ist Ansprechpartner für die Zuschauer:innen und Aufsichtsgremien. Die Sender der Mediengruppe RTL Deutschland haben gemeinsam mit weiteren privaten Programmanbietern im Jahr 1993 die Freiwillige Selbstkontrolle Fernsehen e.V. (FSF) gegründet. Die Jugendschutzbeauftragten der Sender legen den unabhängigen FSF-Prüfgruppen jugendschutzrelevante Programme vor ihrer Ausstrahlung proaktiv vor. Die FSF überprüft die Sendungen auf ihre Tauglichkeit für Minderjährige und entscheidet verbindlich, ob und zu welcher Uhrzeit ein Programm ausgestrahlt werden darf. Die Mediengruppe RTL</p>	I–II

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Deutschland ist außerdem Mitglied der Freiwilligen Selbstkontrolle Multimedia e.V. (FSM). Diese unterstützt bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben und der Weiterentwicklung und Überprüfung technischer Jugendschutzlösungen. RTL Nederland ist Mitglied von NICAM, einem niederländischen Institut, welches für die Entwicklung und Implementierung von „Kijkwijzer“ verantwortlich ist. Dieses Klassifizierungssystem warnt Eltern und Erzieher:innen, wenn ein Fernsehprogramm oder Film Inhalte enthält, die für bestimmte Altersgruppen ungeeignet sind. In Frankreich entwickelte die zur RTL Group gehörende Groupe M6 bereits im Jahr 1989 ein freiwilliges Kennzeichensystem für Filmausstrahlungen, das durch das Conseil Supérieur de l'Audiovisuel im Jahr 1996 obligatorisch für weitere französische Sender übernommen wurde.</p> <p>Weitere Beispiele für Maßnahmen und Projekte in den Unternehmensbereichen finden sich auf der Bertelsmann-Website.</p>	
MSD	Medienkompetenz	
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Medienkompetenz hat als eine Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, sowie die Mündigkeit in einer zunehmend digitalen Lebenswirklichkeit. Durch entsprechende Maßnahmen, insbesondere im Bereich Leseförderung, leistet Bertelsmann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen und individuellen Entwicklung.</p>	I–II
	<p>Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz bei Mediennutzer:innen</p> <p>Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche engagieren sich auf vielfältige Weise bei Initiativen zur Förderung von Medien- und Digitalkompetenzen von Kindern und Jugendlichen. So unterstützen z. B. sowohl Bertelsmann selbst als auch Gruner + Jahr, die Verlagsgruppe Penguin Random House und die Mediengruppe RTL Deutschland durch beispielsweise Vorlesetage und Bücherspenden die Stiftung Lesen, eine deutschlandweite Initiative zur Leseförderung von Kindern und Jugendlichen.</p> <p>Darüber hinaus steht insbesondere die Online-Medienkompetenz im Fokus der Bemühungen. So war die RTL Group Gründungsmitglied der EU-Initiative „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“, die konkrete Empfehlungen für den Umgang mit digitalen Medien erarbeitete. In der 2017 gegründeten „Alliance to better protect minors online“, an der Super RTL und die Mediengruppe RTL Deutschland mitwirken, wird dieses Engagement weitergeführt. Die von Super RTL geförderte EU-Initiative „klicksafe.de“, für die Super RTL ein Kooperationspartner ist, rückt die sichere Nutzung des Internets durch praktische Angebote und Informationsmaterialien ins öffentliche Bewusstsein. Ferner unterstützt der TV-Sender die Online-Suchmaschine „fragFINN.de“, mit der Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren innerhalb sicherer und kindgerechter Websites nach Themen suchen können, die sie interessieren. Der Penguin Random House-Verlag DK bietet mit „DKfindout!“ eine ähnliche Plattform an. Kinder und Jugendliche nutzen die Angebote von Bertelsmann verstärkt im Internet über Smartphones, Tablets und PCs. Deshalb ist die stetige Weiterentwicklung technischer Jugendschutzlösungen für jede Plattform wichtig. Weitere Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz finden sich auf der Bertelsmann-Website.</p>	I–II

Herausgeber

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh

Verantwortlich

Marie-Luise Kühn von Burgsdorff,
Senior Vice President Corporate Responsibility

Projektleitung

Nadine Müller,
Managerin Corporate Responsibility

Kontakt

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Corporate Responsibility
Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh
Telefon +49 (0) 52 41-80-75021
www.bertelsmann.de
verantwortung@bertelsmann.de