

GRI-Bericht 2021

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 Bertelsmann-Webseite, die das verantwortungsvolle Handeln von Bertelsmann und seiner Unternehmensbereiche dokumentieren. Für die Auswahl der Berichtsinhalte bildete eine mit internen und externen Stakeholdern durchgeführte Relevanzanalyse zur Bestimmung der CR-Prioritäten von Bertelsmann die Grundlage.

Mit seiner GRI-Berichterstattung erfüllt Bertelsmann auch seine Verpflichtung, als Teilnehmer am UN Global Compact eine jährliche Fortschrittsmitteilung vorzulegen. Eine separate Spalte in der Tabelle weist die dafür relevanten Berichtsinhalte aus.

Im März 2022 hat Bertelsmann eine [Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021 \(S. 44-52\)](#) veröffentlicht, mit der das deutsche CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt wird.



Liebe Leser:innen,

2021 war für Bertelsmann ein Jahr erneuter Rekordergebnisse, deutlichen Wachstums und großer Fortschritte in der Strategieumsetzung. Daran haben unsere weltweit 145.000 Mitarbeiter:innen wesentlichen Anteil. Für deren großartiges Engagement bin ich sehr dankbar.

Wir bei Bertelsmann sehen ESG als Chance. Wir haben ein ambitioniertes Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2023) mit acht ESG-Prioritäten auf den Weg gebracht: kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung; Inhalteverantwortung; faire Arbeitsbedingungen; Diversity, Equity & Inclusion; Gesundheit & Well-being; Lernen; Verantwortung in der Lieferkette sowie Klimawandel. Mit der konzernweiten Umsetzung von rund 150 Maßnahmen wollen wir den steigenden Erwartungen unserer Stakeholder gerecht werden.

Bis 2030 wird Bertelsmann klimaneutral sein. Unsere Klimastrategie steht im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens und wurde von der unabhängigen „*Science Based Targets initiative*“ bestätigt.

Ihnen danke ich für Ihr Interesse an unserer Arbeit. Über Anregungen oder Fragen freuen wir uns unter esg@bertelsmann.de.

Mit besten Grüßen

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Thomas Rabe'. The signature is fluid and cursive.

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 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“, „GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018“ und „GRI 306: Abfall 2020“ wurden alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards 2016 veröffentlicht.

GRI 101 Grundlagen 2016

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

101	Grundlagen	
------------	-------------------	--

101	Bertelsmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2021 die Inhalte aus dem Standard „GRI 101: Grundlagen 2016“ berücksichtigt.	
------------	--	--

GRI 102 Allgemeine Angaben 2016

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 das Entertainment-Unternehmen RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, der Zeitschriftenverlag Gruner + Jahr¹⁾, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fondsnetzwerk Bertelsmann Investments. Mit 145.000 Mitarbeiter:innen erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von 18,7 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 Digitalangebote. 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 des Dienstleistungsgeschäfts 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 umfasst 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 (SCS), Finanzdienstleistungen sowie IT-Dienstleistungen. 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. Zum Dienstleistungsgeschäft gehört zudem das börsennotierte Customer-Experience-Unternehmen Majorel. Im Druckgeschäft 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 Tief-, Offset- und Digitaldruckmaschinen externer Hersteller eingesetzt. Der Kunststoff Polycarbonat ist das wichtigste Material für die CD-, DVD- und Blu-Ray-Replikation von Bertelsmann. Darüber hinaus werden diverse digitale Marketingdienstleistungen angeboten, wie beispielsweise datengestütztes Multichannel-Marketing.

Bildung: Mit digitalen Bildungs- und Dienstleistungsangeboten von Bertelsmann, die ihre Schwerpunkte in den Bereichen Gesundheit und Hochschulausbildung haben, gestaltet Bertelsmann modernes, berufsbezogenes Lernen. Die Geschäftsmodelle im Bildungsgeschäft basieren insbesondere auf dem kombinierten Einsatz von hochqualifizierten Mitarbeiter:innen und innovativer Technologie.

Produkte und Dienstleistungen, die gesetzlich verboten sind, werden von Bertelsmann nicht angeboten.

Weitere Informationen zu Marken: siehe **GRI 102-7**.

Unternehmensprofil

Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 5 f.

¹⁾ Seit dem 1. Januar 2022 wird Gruner + Jahr nicht mehr als eigenständiger Unternehmensbereich ausgewiesen. Die Verlagsaktivitäten liegen seitdem im Unternehmensbereich RTL Group. Die übrigen Aktivitäten von Gruner + Jahr werden dem Unternehmensbereich Bertelsmann Investments zugeordnet. Die ausgewiesenen Kennzahlen im GRI-Bericht 2021 sind hiervon noch nicht betroffen.

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

Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 6.

102-6 Belieferte Märkte

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.

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

102-7 Größe der Organisation

Mit 145.000 Mitarbeiter:innen erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von 18,7 Mrd. Euro.

Die RTL Group ist eines der führenden europäischen Unternehmen im Sender-, Inhalte- und Digitalgeschäft mit Beteiligungen an 67 Fernsehsendern, zehn Streaming-Diensten, 39 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 mehr als 16.000 Neuerscheinungen und verkauft über 700 Millionen gedruckte Bücher, E-Books und Hörbücher.

Gruner + Jahr¹⁾ ist ein Premium-Magazinverlag mit etablierten Marken wie „Stern“, „Brigitte“ und „Geo“, Digitalangeboten in allen publizistischen Segmenten sowie Produkten und Lizenzen, etwa der „Schöner Wohnen“-Kollektion.

BMG ist ein international tätiges Musikunternehmen und vertritt mit 19 Niederlassungen in zwölf Kernmusikmärkten 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 und realisiert. Diese umfassen Supply Chain Solutions (SCS), Finanzdienstleistungen sowie IT-Dienstleistungen. Zum Dienstleistungsgeschäft gehört zudem das börsennotierte Customer-Experience-Unternehmen Majorel.

In der Bertelsmann Printing Group sind die Druckaktivitäten von Bertelsmann gebündelt. Sie umfassen sämtliche Tief-, Offset- und Buchdruckereien 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 im Gesundheitssektor und liegen insbesondere in Bereichen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie 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-Unternehmensbereiche

Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 5 f.

¹⁾ Seit dem 1. Januar 2022 wird Gruner + Jahr nicht mehr als eigenständiger Unternehmensbereich ausgewiesen. Die Verlagsaktivitäten liegen seitdem im Unternehmensbereich RTL Group. Die übrigen Aktivitäten von Gruner + Jahr werden dem Unternehmensbereich Bertelsmann Investments zugeordnet. Die ausgewiesenen Kennzahlen im GRI-Bericht 2021 sind hiervon noch nicht betroffen.

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter:innen

VI

Beschäftigte nach Unternehmensbereichen

	2021	2020
RTL Group	17.377	15.686
Penguin Random House	11.979	10.871
Gruner + Jahr	7.166	8.777
BMG	1.025	974
Arvato	96.824	85.662
Bertelsmann Printing Group	6.804	7.183
Bertelsmann Education Group	1.915	1.626
Bertelsmann Investments	396	390
Corporate	1.541	1.673
Gesamt	145.027	132.842

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

Beschäftigte nach Regionen

	2021	2020
Deutschland	40.318	40.378
Übrige europäische Länder	47.514	44.391
Nordamerika	14.324	12.250
Mittel- & Südamerika	7.147	5.203
Afrika	19.100	17.979
Asien	15.588	11.503
Australien & Neuseeland	1.036	1.138
Gesamt	145.027	132.842

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

Beschäftigte nach Beschäftigungsfrist

in Prozent

	2021	2020
Unbefristet	74	74
Befristet	26	26

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	40,3	36,0	76,3	11,3	12,4	23,7
Übrige europäische Länder	29,8	44,1	73,9	11,3	14,8	26,1
Nordamerika	41,2	52,5	93,7	2,2	4,2	6,4
Mittel- & Südamerika	16,5	27,9	44,4	23,4	32,3	55,7
Afrika	24,2	27,2	51,4	29,4	19,1	48,5
Asien	44,9	52,7	97,6	1,1	1,3	2,4
Australien & Neuseeland	18,1	33,3	51,4	24,2	24,3	48,5
Gesamt	33,9	40,5	74,4	12,4	13,1	25,5

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

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Deutschland

in Prozent

	2021	2020
Teilzeit	24	28
Vollzeit	76	72

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

Angaben zu externen Mitarbeiter:innen: siehe [GRI 401](#).

102-9 Lieferkette

Bertelsmann hat weit verzweigte Lieferketten mit nur wenigen Hauptlieferanten, darunter Papier- und Energielieferanten. Einen Großteil der eingekauften Leistungen bilden menschliche Kreativ- oder Servicedienstleistungen. Bertelsmann ist sich bewusst, dass die Verantwortung für Menschenrechte über den eigenen Geschäftsbereich hinausgeht. Die Einhaltung der Menschenrechte, auch in den Lieferketten, ist durch den Bertelsmann Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören z. B. die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Weitere Informationen zur Wertschöpfung: siehe [GRI 102-2](#).

Weitere Informationen zum Papiereinkauf: siehe [GRI 301](#).

Weitere Informationen zum Schutz von Menschenrechten: siehe [GRI 407](#), [408](#), [409](#).

102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

RTL Group

Bei der RTL Group gab es diverse Anpassungen im Portfolio. Im April 2021 veräußerte die RTL Group ihre Anteile an ihrer Tochtergesellschaft SpotX an das US-amerikanische Ad-Tech-Unternehmen Magnite. Im Juli 2021 erwarb RTL Deutschland die restlichen 50 Prozent der Anteile an Super RTL (RTL Disney Fernsehen GmbH & Co. KG). Der Anteil der RTL Group an Super RTL beträgt nun 100 Prozent. Im August 2021 wurde bekanntgegeben, dass RTL Deutschland die deutschen Magazingeschäfte und -marken von Gruner + Jahr

übernimmt. Die Transaktion wurde zum 1. Januar 2022 abgeschlossen. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2022 wird Gruner + Jahr nicht mehr als eigenständiger Unternehmensbereich ausgewiesen. Die Verlagsaktivitäten liegen seitdem im Unternehmensbereich RTL Group. Die übrigen Aktivitäten von Gruner + Jahr werden künftig dem Unternehmensbereich Bertelsmann Investments zugeordnet. Die ausgewiesenen Kennzahlen im GRI-Bericht 2021 sind hiervon noch nicht betroffen. Im September 2021 verkaufte Fremantle, das Produktionsgeschäft der RTL Group, seine Beteiligung am Mobile-Videospiele-Unternehmen Ludia Inc. Ende März 2022 wurde der Verkauf von RTL Belgium an die belgischen Medienunternehmen DPG Media und die Groupe Rossel abgeschlossen und zum 1. Juni 2022 auch der Verkauf von RTL Croatia an Central European Media Enterprises (CME). Zudem wurden weitere Konsolidierungsschritte durch die RTL Group initiiert, die noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der jeweils zuständigen Behörden stehen. Hierzu gehören die angekündigten Zusammenschlüsse von Groupe TF1 und Groupe M6 in Frankreich sowie von RTL Nederland und Talpa Network in den Niederlanden.

Gruner + Jahr

Mit Wirkung zum 31. Mai 2021 verkaufte Gruner + Jahr seine Anteile an dem französischen Tochterunternehmen Prisma Media an den französischen Medienkonzern Vivendi.

Bertelsmann Education Group

Anfang August 2021 vollzog Bertelsmann den Anteilserwerb am brasilianischen Bildungsunternehmen Afya und baute damit sein globales Bildungsgeschäft weiter aus. Durch eine Anteilsaufstockung im Mai 2022 erlangte Bertelsmann die Stimmrechtsmehrheit an Afya. Das Nasdaq-notierte Bildungsunternehmen wird seither vollkonsolidiert und ist dem Unternehmensbereich Bertelsmann Education Group zugeordnet.

Arvato

Anfang September 2021 gab das globale Customer-Experience-Unternehmen Majorel seine Absicht bekannt, sich durch eine Privatplatzierung für den Kapitalmarkt zu öffnen. Am 24. September 2021 wurden die Aktien zum ersten Mal an der Euronext Amsterdam gehandelt. Bertelsmann hält nach der Privatplatzierung von Teilen seiner Aktien knapp 40 Prozent der Aktien von Majorel. Ende Juni 2022 ist die Vereinbarung von Majorel und Sitel Group sowie ihre Hauptgesellschafter, darunter Bertelsmann, über nicht verbindliche Eckpunkte für einen geplanten Zusammenschluss der beiden Unternehmen erfolgt. Dieser steht noch unter dem Vorbehalt regulatorischer Genehmigungen. Nach dem geplanten Zusammenschluss von Majorel und Sitel Group wird Bertelsmann einen rund 17-prozentigen Anteil an dem kombinierten Unternehmen halten und Majorel dementsprechend nicht mehr vollkonsolidieren.

Penguin Random House

Im November 2020 kündigte Penguin Random House den Erwerb des Buchverlags Simon & Schuster vom Medienunternehmen Paramount Global (vormals ViacomCBS) an. Die Transaktion steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung der Kartellbehörden. Das Department of Justice erhob am 2. November 2021 vor dem Bundesgericht in Washington, D. C., Klage auf Untersagung der Transaktion und äußert Monopson-Bedenken in Bezug auf den Erwerb von Autor:innen-Rechten. Bertelsmann hat erfahrene Prozessanwält:innen beauftragt und weist die Untersagungsgründe des Department of Justice als unbegründet zurück. Bis zum Ende des Aufstellungszeitraums des Halbjahresabschlusses sind keine Ereignisse eingetreten, die zu einer Änderung der Einschätzung geführt haben.

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, 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 Risikoidentifizierung ist die Risikoinventur, die jährlich die wesentlichen Risiken vom Profit Center aufwärts ermittelt. Diese werden stufenweise auf Unternehmensbereichs- und Konzernebene zusammengefasst. So ist sichergestellt, dass Risiken am Ort ihrer Wirksamkeit erfasst werden. 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. Die Risikoüberwachung durch das Management erfolgt fortlaufend. Das RMS sowie das IKS als Teil des RMS werden kontinuierlich weiterentwickelt und sind in die laufende Berichterstattung an den 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 (UN) Global Compact, die Bertelsmann als Teilnehmer 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 2021, S. 32.](#)

102-12 Externe Initiativen

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

- UN Global Compact: Bertelsmann ist seit 2008 Teilnehmer (Option: „Signatory“) am UN Global Compact.
 - UN Sustainable Development Goals (SDGs): Als Teilnehmer am UN Global Compact unterstützt Bertelsmann die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.
-

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- UN Standards of Conduct for Business on LGBTIQ+ (UN-„Free & Equal“): Bertelsmann ist seit 2021 Unterstützer der UN-„Free & Equal“-Standards. Die Standards sind eine Initiative der Vereinten Nationen, die das Ziel verfolgt, die Rechte der LGBTIQ+-Community in der Arbeitswelt zu schützen.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Bertelsmann folgt weitgehend den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.
- Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO): Bertelsmann bekennt sich zu den ILO-Kernarbeitsnormen.
- Global Reporting Initiative (GRI): Seit 2011 folgt Bertelsmann in seiner Berichterstattung zu Corporate Responsibility dem jeweils gültigen Berichtsrahmenwerk der GRI und berichtet seit 2017 nach den GRI-Standards (Option: „Kern“).
- 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 („Kodex“): Bertelsmann zieht die Empfehlungen und Anregungen des 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 CR-Ratings und -Rankings mit, bei denen sein Management nichtfinanzieller Themen extern bewertet wird. Zum Beispiel erreichte das Unternehmen im Jahr 2021 den Status „Gold“ im EcoVadis-CR-Rating. Beim CDP-Rating im Bereich Klimawandel schnitt Bertelsmann mit der Note B („Above Sector Average“) ab.

CR-Ratings und -Rankings

102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Mitgliedschaften der Bertelsmann SE & Co. KGaA

AGP – Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, Kassel

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

DGAP – Förderkreis Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V., Berlin

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.

Gesellschaft der Freunde der Akademie der Künste e.V., Berlin

GUG – Gesellschaft für Unternehmensgeschichte, Frankfurt a. M.

Gesellschaft für Westfälische Wirtschaftsgeschichte e. V., Dortmund

Gütersloher Verkehrsverein e. V.

Humboldt Universitätsgesellschaft, Berlin

PROUT AT WORK-Foundation, München

Responsible Media Forum, London
 Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln
 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen
 Stiftung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
 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
 WHU – Otto Beisheim School of Management / Stiftung WHU, Vallendar
 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

102 Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe [Vorwort des Vorstandsvorsitzenden](#).

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Mit den Corporate Responsibility (CR)-Prioritäten von Bertelsmann 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- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Für diese im deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) definierten nichtfinanziellen Aspekte waren im Rahmen der Berichterstattung 2021 keine wesentlichen Risiken erkennbar, die einzeln oder aggregiert sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben ([siehe Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 44 ff.](#)).

Darüber hinaus gibt es Risiken in den CR-Prioritäten von Bertelsmann, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind, aber keine sehr wahrscheinlich schwerwiegenden Auswirkungen haben. Die nachfolgende Risikobetrachtung fokussiert 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 Lieferketten bei der Papier- oder Energiebeschaffung, können durch Ressourcenknappheit entstehen, verschärft insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie. 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 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 Lieferketten, haben umgekehrt auch Auswirkungen auf das Unternehmensumfeld, die Umwelt und seine 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 flexiblen Arbeitsformen wie Home- und Mobile-Office-Lösungen, 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, 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 und 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.

Die im Jahr 2021 kommunizierte Neuauflage des **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 Lieferketten 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 suchen oder über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern. Zu den Anlaufstellen zählen die Integrity & Compliance-Abteilung, ein Hinweisgebersystem www.hinweisgeben.de, welches sowohl über das Internet als auch telefonisch bereitsteht sowie externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen. Allen Hinweisen wird nachgegangen, um angemessen auf Compliance-Verstöße 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 Corporate Governance der Bertelsmann SE & Co. KGaA entspricht weitgehend den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“). Aufgrund der spezifischen Gesellschafterstruktur von Bertelsmann wird im Wesentlichen von solchen Empfehlungen und Anregungen des Kodex abgewichen, die hauptsächlich auf Publikumsgesellschaften mit einem größeren Aktionär:innen-Kreis abzielen. Die Abgabe einer Erklärung gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG), dass den Empfehlungen des Kodex gefolgt wird, ist für Bertelsmann nicht erforderlich.

Organe des Unternehmens

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 arbeiten intensiv und vertrauensvoll zusammen und kommen den Erfordernissen einer wirksamen Unternehmenskontrolle sowie der Notwendigkeit schneller Entscheidungsprozesse nach. Die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben allein dem Unternehmensinteresse verpflichtet. 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 SE & Co. KGaA hat einen Prüfungs- und Finanzausschuss sowie den Arbeitskreis der Mitarbeiter:innen- und Führungskräftevertretungen eingerichtet. Die Aufgaben des Aufsichtsrats der Bertelsmann Management SE ergänzen die Aufgaben des Aufsichtsrats der Bertelsmann SE & Co. KGaA. Dort sind ein Personalausschuss und ein Programmausschuss 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 Risikomanagementsystems, des Internen Kontrollsystems sowie des Internen Revisionssystems. Weitere wichtige Themen sind die Compliance im Konzern und die nichtfinanzielle Berichterstattung. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildet die Prüfung des Jahresabschlusses bzw. des Konzernabschlusses.

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 151 ff.](#)

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

Das Gremium für die Steuerung und strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem Gremium vorsteht. Es befasst sich mit der Weiterentwicklung konzernweiter, die Unternehmensstrategie flankierenden CR-Prioritäten, der weiteren Verankerung von Corporate Responsibility in den Unternehmensbereichen sowie mit der bereichsübergreifenden Koordination von CR-Aktivitäten. Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die Abteilung Corporate Responsibility als Stabsfunktion des Vorstandressorts Personal die Arbeit des CR-Council in enger Zusammenarbeit mit weiteren Konzernfunktionen wie dem Finanzberichtswesen, Risikomanagement, Investor Relations, Personalwesen und Mitarbeiter:innen-Vertretungen, Controlling & Strategie, Unternehmenskommunikation, Legal und Integrity & Compliance. Darüber hinaus ist die Abteilung für die konzernweite Berichterstattung zu Corporate Responsibility und Bearbeitung von Ratings und Rankings in diesem Bereich zuständig und koordiniert den Stakeholderdialog sowie interne Netzwerke und Beratungsprojekte zu vielfältigen CR-Themen. Das Umwelt- und Klimamanagement von Bertelsmann fällt ebenso in den CR-Verantwortungsbereich wie die konzernweite Weiterentwicklung der Themen Diversity, Equity & Inclusion sowie Gesundheit & Well-being.

Im Sinne einer über Jahrzehnte gewachsenen Bertelsmann-Unternehmensstruktur gilt für die Umsetzung von Corporate Responsibility 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 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 2021 waren 31 Prozent (Vj.: 23 Prozent) der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich. Das Durchschnittsalter im Aufsichtsrat betrug 60 Jahre (Vj.: 59 Jahre). 69 Prozent (Vj.: 77 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder waren deutscher, 31 Prozent (Vj.: 23 Prozent) internationaler Herkunft.

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 160 ff.](#)

102-23 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Hauptversammlung, des Aufsichtsrats und der Bertelsmann Management SE sind jeweils klar festgelegt und streng voneinander getrennt. Die 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**

Bertelsmann kommt mit einer Vielfalt interner und externer Stakeholder in Kontakt: mit potenziellen Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen-Vertretungen, Geschäftspartnern, Endkund:innen, Investor:innen, Banker:innen, Journalist:innen, kreativen Talenten, Inhalteproduzent: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-Firmen 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, Banker:innen und Kund:innen durch seine Pressestellen, Investor Relations-Abteilung und Servicezentralen in engem Austausch. Neben der täglichen Pressearbeit und den vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie im Jahr 2021 weiterhin 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 und Banker: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 2021 \(S. 44 ff.\)](#) 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 und Expert:innen aus den Unternehmensbereichen befragt, extern unter anderem Geschäftspartner, potenzielle Mitarbeiter:innen, Investor:innen, Banker:innen, CR-Expert:innen, Journalist:innen sowie politische Entscheidungsträger: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

Auf Grundlage der Corporate Responsibility (CR)-Relevanzanalyse wurden im Januar 2021 die folgenden konzernweiten acht CR-Prioritäten vom Bertelsmann-Vorstand verabschiedet:

- **Kreative/Journalistische Unabhängigkeit & Freie Meinungsäußerung:** 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.
- **Inhalteverantwortung:** Erstellung und Verbreitung von Inhalten, die die Rechte und Interessen der beteiligten Personen, insbesondere von Minderjährigen und anderen schutzbedürftigen Gruppen, respektieren.
- **Faire Arbeitsbedingungen:** Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter:innen, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, gerechter Bezahlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie sozialer Dialog und Einbeziehung der Mitarbeiter:innen.
- **Diversity, Equity & Inclusion:** Förderung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Zugehörigkeit, die die Mitarbeiter:innen aufgrund ihrer unterschiedlichen Hintergründe, Talente und Perspektiven wertschätzt und es allen ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.
- **Gesundheit & Well-being:** Gestaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung sowie Förderung des körperlichen, mentalen und sozialen Wohlbefindens aller Mitarbeiter:innen.
- **Lernen:** Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeiter:innen zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiter:innen.
- **Verantwortung in der Lieferkette:** Verantwortliches Handeln entlang der Lieferketten in Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, z. B. der Einsatz von Materialien und Achtung der Menschenrechte.
- **Klimawandel:** Beitrag zur Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2 Grad Celsius sowie Anpassungen und Maßnahmen zur Minderung der negativen Auswirkungen des Klimawandels.

Nichtfinanzielle Themen, einschließlich deren Leistungsindikatoren, gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann, zählen gegenwärtig jedoch noch nicht zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns.

[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 2021 kann der Anlage des Einzelabschlusses der Bertelsmann SE & Co. KGaA zum 31. Dezember 2021 entnommen werden.

[Bertelsmann-Einzelabschluss 2021, S. 28 ff.](#)

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

Zur Identifikation thematischer CR-Prioritäten führt Bertelsmann regelmäßig Relevanzanalysen durch. An der zuletzt durchgeführten Stakeholderbefragung nahmen insgesamt 632 Personen teil, die zu 19 vorausgewählten CR-Themen befragt wurden. Dabei nahmen die externen Stakeholdergruppen eine Einschätzung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf die unterschiedlichen CR-Themen vor; die Relevanz dieser Themen für die Geschäfte wurde hingegen durch interne Stakeholder bewertet. Alle externen Teilnehmer:innen wurden mithilfe einer anonymisierten Onlineumfrage befragt. Die Ergebnisse wurden von der Abteilung Corporate Responsibility in einer **CR-Relevanzmatrix** zusammengeführt. Die auf diese Weise identifizierten acht CR-Prioritäten wurden im Januar 2021 vom Bertelsmann-Vorstand verabschiedet. Das auf dieser Basis im November 2021 verabschiedete Bertelsmann-CR-Programm (2021–2023) beinhaltet individuelle Arbeitsprogramme für die prioritären CR-Themen. Deren Inhalte und Relevanz für das Geschäftsjahr 2021 werden an verschiedenen Stellen dieses GRI-Berichts erläutert.

Zu den acht CR-Prioritäten: siehe **GRI 102-44, 102-47**.

Weitere Informationen dazu finden sich auf der **[Bertelsmann-Webseite](#)**.

102-47 Liste der wesentlichen Themen

Bertelsmann-CR-Themen Zur Bestimmung: siehe GRI 102-46	GRI-Themen Basis: GRI-Standards 2016 und GRI Media Sector Disclosures, soweit nicht anders angegeben	Berichtsgrenze/Scope Vgl. GRI-Standards Glossary 2016, S.17
Kreative/Journalistische Unabhängigkeit	Rede- und Meinungsfreiheit	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Herstellung von Inhalten	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Inhalteverantwortung	Marketing und Kennzeichnung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Verbreitung von Inhalten	Innerhalb d. Unternehmens
	Medienkompetenz	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Faire Arbeitsbedingungen	Beschäftigung	Innerhalb d. Unternehmens
	Arbeitnehmer:innen-/Arbeitgeber-Verhältnis	Innerhalb d. Unternehmens
	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Diversity, Equity & Inclusion	Diversität und Chancengleichheit	Innerhalb d. Unternehmens
	Nichtdiskriminierung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens

Gesundheit & Well-being	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ¹⁾	Innerhalb d. Unternehmens
Lernen	Aus- und Weiterbildung	Innerhalb d. Unternehmens
Verantwortung in der Lieferkette	Materialien	Außerhalb des Unternehmens
	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Kinderarbeit	Außerhalb d. Unternehmens
	Zwangs- oder Pflichtarbeit	Außerhalb d. Unternehmens
Klimawandel	Emissionen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Energie	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Compliance	Wettbewerbswidriges Verhalten	Innerhalb d. Unternehmens
	Korruptionsbekämpfung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Schutz der Kund:innen-Daten	Innerhalb d. Unternehmens
	Schutz geistigen Eigentums	Innerhalb d. Unternehmens
Weitere Themen	Wasser und Abwasser ¹⁾	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Abfall ²⁾	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Wirtschaftliche Leistung	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Lokale Gemeinschaften	Innerhalb d. Unternehmens
	Politische Einflussnahme	Innerhalb d. Unternehmens

¹⁾ Basis: GRI-Standards 2018; ²⁾ Basis: GRI-Standards 2020.

102-48 Neudarstellung von Informationen

Falls in Einzelfällen eine neue Darstellung, Berechnungsmethode oder optimierte Datenerhebung zu anderen Ergebnissen führt, wird dies an den jeweiligen Stellen mit einer Fußnote vermerkt.

102-49 Änderungen bei der Berichterstattung

Aufgrund der im Januar 2021 vom Bertelsmann-Vorstand verabschiedeten neuen acht CR-Prioritäten gab es Änderungen in der Liste der wesentlichen CR-Themen gegenüber den Vorjahren: siehe [GRI 102-44](#), [102-47](#).

102-50 Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2021.

102-51 Datum des letzten Berichts

Der letzte Bertelsmann GRI-Bericht erschien im Juni 2021. Zudem werden Informationen zu Corporate Responsibility kontinuierlich auf der [Bertelsmann-Webseite](#) 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
esg@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 2021](#). Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG AG geprüft. Die Prüfung mit hinreichender Sicherheit umfasste auch die Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als gesonderter Teil des Zusammengefassten Lageberichts, inklusive der Zahlen zum Frauenanteil im Top- und Senior-Management, zu den Standorten mit Ökostrombezug, den Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1 und 2 kombiniert) sowie Angaben der im Sinne der EU-Taxonomie definierten taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx).

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 143-150: Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers.](#)

GRI 200

Ökonomie

GRI 200 Ökonomie

GRI Angabe

UNGC

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

103 Managementansatz 2016 (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 wachstumsstarken, digitalen, internationalen und diversifizierten Konzernportfolio. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, globale Reichweite, nachhaltige Geschäftsmodelle, hohe Markteintrittsbarrieren und Skalierbarkeit aufweisen. Zu Beginn des Jahres 2021 definierte Bertelsmann eine konzernweite Wachstumsinitiative und stellte die dafür erforderlichen neuen strategischen Wachstumsprioritäten vor: nationale Media-Champions, globale Inhalte, globale Dienstleistungen, Onlinebildung und Beteiligungen. Mit dieser Weiterentwicklung der Strategie soll neuen Herausforderungen wie etwa dem zunehmenden Wettbewerb durch US-Tech-Plattformen begegnet werden. Angestrebt wird hierbei Wachstum sowohl in bestehenden als auch in neuen Geschäftsfeldern – durch organische Initiativen und Akquisitionen. Die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Strategieumsetzung bilden dabei die Themenbereiche Tech & Data, Weiterbildung, Kooperationen und Allianzen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden bereits erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung der neuen strategischen Prioritäten erzielt.

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 5 ff.](#)

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Umsatz der Unternehmensbereiche

in Mio. €

	2021			2020		
	Deutschland	International	Gesamt	Deutschland	International	Gesamt
RTL Group	2.248	4.389	6.637	1.958	4.059	6.017
Penguin Random House	281	3.749	4.030	277	3.525	3.802
Gruener + Jahr	753	298	1.051	769	366	1.135
BMG	40	623	663	46	556	602
Arvato	1.851	3.184	5.035	1.666	2.716	4.382
Bertelsmann Printing Group	787	532	1.319	833	529	1.362
Bertelsmann Education Group	3	280	283	2	299	301
Bertelsmann Investments	2	6	8	4	8	12
Summe Umsatz der Unternehmensbereiche	5.965	13.061	19.026	5.555	12.058	17.613
<i>Corporate / Konsolidierung</i>	<i>-245</i>	<i>-85</i>	<i>-330</i>	<i>-221</i>	<i>-103</i>	<i>-324</i>
Fortgeführte Aktivitäten	5.720	12.976	18.696	5.334	11.955	17.289

Konzernumsatz nach Regionen

in Prozent

	2021	2020
Deutschland	30,6	30,9
Frankreich	11,0	11,9
Großbritannien	7,0	6,5
Übrige europäische Länder	20,6	19,3
USA	23,3	24,8
Sonstige Länder	7,5	6,6

Konzernumsatz nach Erlösquellen

in Prozent

	2021	2020
Rechte und Lizenzen	16,7	16,5
Produkte und Waren	23,5	25,3
Werbung und Anzeigen	21,6	21,1
Dienstleistungen	38,2	37,1

[Bertelsmann-Geschäftsbericht 2021, S. 53 ff.](#)**MSD M1 Wesentliche finanzielle Beiträge und Förderungen seitens Nicht-Regierungsquellen (Anzeigen, etc.)**

Im Geschäftsjahr 2021 erwirtschaftete Bertelsmann über Werbung und Anzeigen 21,6 Prozent (Vj.: 21,1 Prozent) seiner Umsätze.

GRI 205**Korruptionsbekämpfung 2016****103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)****X**

Korruption und Bestechung hemmen die Entwicklung der Wirtschaft, schrecken Investor:innen 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. Die effektive Korruptionsbekämpfung innerhalb der Organisation ist deshalb eine der zentralen Vorstandsprioritäten bei Bertelsmann. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko weitestgehend zu mindern.

Um Verstöße gegen Recht und Gesetz sowie 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 entwickelt das Thema Korruptionsprävention im Konzern international 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 sowie 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 Hinweisen auf Compliance-Verstöße“ verankert eine Meldepflicht von vermuteten Verstößen 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 im Jahr 2021 zählte die Veröffentlichung eines neuen Code of Conduct. Die Ergebnisse der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2021 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 Konzernrichtlinien. Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen, die unter die Nominierungskriterien fallen, werden durch ein E-Learning geschult.

Zu den wichtigsten Maßnahmen im Jahr 2021 zählte infolge der Neuauflage des Code of Conduct unter anderem auch die Konzeption einer neuen Code-of-Conduct-Schulung, die im Jahr 2022 ausgerollt wird.

**GRI
206**

Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

103 Managementansatz 2016 (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 weitestgehend zu mindern. 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 Lieferketten 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- und 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 2021, S. 36 ff.](#)

GRI 300

Ökologie

GRI 300 Ökologie

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Das Unternehmen nimmt mit der langfristig angelegten Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ seine Verantwortung für die Reduktion und den Ausgleich von Treibhausgasemissionen wahr. Bertelsmann ist der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) beigetreten und unterstützt das Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen.

Ergänzend zur Klimastrategie wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) weitere strategische Stoßrichtungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Hierzu gehören die Stärkung der Governance für Klima- und Umweltschutz sowie die Weiterentwicklung der Umweltplanung und -berichterstattung. Zudem sollen der Anteil erneuerbarer Energien (Ökostrom, Photovoltaik) gesteigert, neue Mobilitätskonzepte umgesetzt und die Energieeffizienz, die Weiterentwicklung von „Green IT“ sowie die Messung des digitalen Fußabdrucks vorangetrieben werden. In Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern soll Transparenz über die Emissionen aus den Lieferketten von Print- und Digitalprodukten hergestellt und sollen diese sukzessive reduziert werden.

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 Ökostrom (siehe [GRI 302](#)) strebt Bertelsmann die nachhaltige Beschaffung von Papier an (siehe [GRI 301](#)).

Das konzernweite Umweltengagement wird von der Abteilung Corporate Responsibility (CR) als Stabsabteilung im Ressort des Konzernpersonalvorstands koordiniert. Die bereichsübergreifende Koordination erfolgt über das vom Konzernpersonalvorstand geleitete CR-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 Geschäftsführungen der Bertelsmann-Firmen. Als Plattform für das bereichsübergreifende Umweltengagement dient die international besetzte „be green“-Arbeitsgruppe, die 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 der „be green“-Arbeitsgruppe die konzernweite Umweltdatenerfassung und -berichterstattung.

Seit 2008 ermittelt Bertelsmann konzernweite Umweltkennzahlen zu Papier, Energie, Wasser und Abwasser, Treibhausgasemissionen sowie Abfall (vgl. [GRI 301](#), [302](#), [303](#), [305](#), [306](#)). Diese Kennzahlen zeigen die Entwicklung der Umweltauswirkungen von Bertelsmann und seinen Standorten, Firmen und Unternehmensbereichen. Spezifische Umweltbilanzen unterstützen diese bei der Bewertung von Chancen und Risiken sowie bei der Berichterstattung an Kund:innen und Geschäftspartner. Darüber hinaus dienen sie der Bearbeitung von CR-Ratings. Basis der Umweltberichterstattung ist die konzernweit eingesetzte IT-Plattform „green.screen“. Dabei handelt es sich um eine Plattform zur Erfassung, Verarbeitung und Analyse von Umweltdaten auf allen Ebenen der Organisation. Zugleich nutzen immer mehr Bertelsmann-Firmen „green.screen“ für das digitale Energiedatenmanagement. In die aktuelle Datenerhebung wurden alle Produktions- und Logistikstandorte, die eigenen Rechenzentren und der Großteil der eigenen sowie gemieteten Bürostandorte einbezogen. Für Mitarbeiter:innen an den restlichen Bürostandorten wurden die Umweltdaten anhand von durchschnittlichen Verbrauchswerten berechnet.

Darüber hinaus führen Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche alle zwei Jahre eine internationale „be green Day“-Kampagne durch, bei der Mitarbeiter:innen für den Umwelt- und Klimaschutz mobilisiert werden. Im Jahr 2021 haben sich unter dem Motto „Act green, live healthy: Klimaneutralität 2030 – nur mit dir“ Mitarbeiter:innen von 120 Bertelsmann-Standorten aus 20 Ländern an der Kampagne beteiligt und individuelle Beiträge für mehr Nachhaltigkeit auf der „be green Day“-Weltkarte hochgeladen. Im Fokus der Beiträge standen vor allem die Themen Ernährung und Mobilität.

GRI **Angabe** **UNGC**

**GRI
301** **Materialien 2016**

103 **Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)** **VII–VIII**

Bertelsmann setzt bei der Produktion und der Logistik physischer Produkte verschiedenste Materialien ein. Dazu gehören neben Papier und Pappe beispielsweise auch 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. Darüber hinaus achten die Bertelsmann-Firmen darauf, dass das eingesetzte Papier neben zertifizierten Holzfasern einen möglichst hohen Recyclinganteil aufweist.

Bertelsmann strebt an, den Anteil an Recyclingpapier und Papier aus zertifizierter, nachhaltiger Forstwirtschaft auf 100 Prozent zu erhöhen. Als nachhaltig beschafftes Papier gilt dabei neben Recyclingpapier auch Papier aus zertifizierter Herkunft, das den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder vergleichbaren Standards entspricht.

Die Mediengeschäfte von Bertelsmann arbeiten verstärkt an der ressourcenschonenden Erstellung von Inhalten und Produkten, z. B. nachhaltig zertifizierte Bücher und Magazine, „grüne“ TV-Produktionen sowie kunststofffreie Verpackungen. In ihrer Funktion als Druckdienstleister bieten die Bertelsmann-Firmen aus dem Dienstleistungsgeschäft 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

	2021	2020
Papier ¹⁾	1.438.350	1.481.180
Sonstige Materialien	73.750	60.090
Materialien gesamt	1.512.100	1.541.270

¹⁾ Inklusive über Dienstleister beschaffte und von Dritten bereitgestellte Mengen

Im Geschäftsjahr 2021 reduzierte sich der gesamte Materialeinsatz von Bertelsmann geringfügig um 2 Prozent. Die Menge an eingesetztem Papier für Printprodukte, Verpackungs- und Büropapier verringerte sich um 3 Prozent, vor allem aufgrund des rückläufigen Printgeschäfts der Bertelsmann Printing Group und von Gruner + Jahr.

GRI **Angabe****UNGC**

Dagegen stieg der Einsatz sonstiger Materialien um 23 Prozent im Vergleich zum Vorjahr an, insbesondere durch das wachsende Logistikgeschäft von Arvato.

Papierverbrauch nach Unternehmensbereichen
in Tonnen

	2021	2020
RTL Group	66	88
Penguin Random House	298.280	258.518
Gruner + Jahr	38.684	64.278
BMG	1	3
Arvato	40.241	21.979
Bertelsmann Printing Group	1.139.503	1.239.877
Bertelsmann Education Group	2	6
Bertelsmann Investments	1	1
Corporate	52	9
Papier gesamt vor Konsolidierung	1.516.830	1.584.759
<i>Konsolidierung</i>	<i>-78.480</i>	<i>-103.541</i>
Papier gesamt nach Konsolidierung	1.438.350	1.481.218

Die Entwicklung des Papierverbrauchs fiel in den Unternehmensbereichen im Vergleich zum Vorjahr unterschiedlich aus. Die Bertelsmann Printing Group und Gruner + Jahr verzeichneten Rückgänge der Papiermengen um etwa 126.000 Tonnen, im Wesentlichen bedingt durch reduzierte Absätze von Printprodukten. Dagegen erhöhte sich der Papierverbrauch bei Penguin Random House um etwa 40.000 Tonnen aufgrund gesteigerter Buchverkäufe. Beim Logistikgeschäft von Arvato führte insbesondere das Wachstum des Onlineversandes zu einem Anstieg von Verpackungspapier um etwa 18.000 Tonnen.

301-2 **Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe****VIII**

Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier und zertifiziertes Papier nach Unternehmensbereichen

in Tonnen

	Papier gesamt	davon Recycling	davon Zertifiziert	davon Sonstige
RTL Group	66	17	34	15
Penguin Random House	298.280	3.377	283.167	11.736
Gruner + Jahr	38.684	13.857	24.784	43
BMG	1	0	0	1
Arvato	40.241	17.413	4.948	17.880
Bertelsmann Printing Group	1.139.503	203.598	642.689	293.216
Bertelsmann Education Group	2	1	0	1
Bertelsmann Investments	1	0	0	1
Corporate	52	38	0	14

GRI	Angabe	UNGC			
	Papier gesamt vor Konsolidierung	1.516.830	238.301	955.622	322.907
	<i>Konsolidierung</i>	<i>-78.480</i>	<i>-127</i>	<i>-77.861</i>	<i>-492</i>
	Papier gesamt nach Konsolidierung	1.438.350	238.174	877.761	322.415

Im Geschäftsjahr 2021 waren 78 Prozent aller eingesetzten Papiermengen entweder Recyclingpapier oder Frischfaserpapier aus zertifizierter Forstwirtschaft. Als zertifizierte Mengen wird solches Papier ausgewiesen, das den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder ähnlichen Standards entspricht. Die verbleibenden 22 Prozent der beschafften Papiermengen entsprachen nicht den oben genannten Kriterien und werden als „Sonstige“ ausgewiesen, wovon ein Großteil für den Druck von Büchern, Zeitschriften, Katalogen und Prospekten von konzernfremden Geschäftskunden zur Verfügung gestellt wurde (sogenannte „Beistellungen“).

Anteil nachhaltig beschafften Papiers

in Prozent

	2021	2020
Anteil Recyclingfasern	24	25
Anteil zertifizierte Frischfasern	71	72
Anteil gesamt	95	97

Für Papiermengen, die Bertelsmann-Firmen auf eigene Rechnung einkaufen und nicht von Dritten beigegeben bekommen, hat sich Bertelsmann das Ziel gesetzt, 100 Prozent nach den oben beschriebenen Standards zu beschaffen. 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 dem Schutz der Wälder. Der Anteil nachhaltig beschafften Papiers auf eigene Rechnung ging im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr von 97 Prozent auf 95 Prozent zurück. Dieser Rückgang ist vor allem auf Penguin Random House zurückzuführen, da aufgrund eines schwierigen Beschaffungsmarktes vermehrt Papier ohne Zertifizierung eingekauft werden musste.

GRI
302

Energie 2016

103

Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

VII-IX

Energie als wesentlicher Einflussfaktor auf die Bertelsmann-Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ 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 Unternehmensbereichen und bei externen IT-Dienstleistern. Die konzernweiten Vorgaben zum Energiemanagement sind in der [Bertelsmann Energy & Climate Policy](#) verankert.

Als größten Hebel zur Reduktion der eigenen Emissionen verfolgt Bertelsmann das Ziel, 100 Prozent des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Neben dem Strombezug hat die lokale Eigenerzeugung von Strom und Wärme mittels erneuerbarer

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

Energien zwar noch einen geringen Anteil, soll jedoch weiter ausgebaut werden und so zum Umbau der lokalen Energiemärkte beitragen. Bertelsmann setzt keine Braun- und Steinkohle in der eigenen Energieerzeugung ein und erwartet auch von seinen Energielieferanten den schrittweisen Ausstieg aus fossilen Energieträgern. Die zunehmende Transparenz über die Energieverbräuche durch die IT-Plattform „green.screen“ unterstützt das Energiedatenmanagement auf Standortebene und ermöglicht einen standortübergreifenden Austausch. Mittlerweile werden an über 100 nationalen und internationalen Standorten unterjährig erhobene Energiedaten in „green.screen“ zusammengetragen und visualisiert.

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

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

Einsatz Brenn- und Treibstoffe

in Megawattstunden (MWh)

	2021	2020
Erdgas	954.000	1.064.000
Diesel	33.500	34.000
Benzin	10.000	9.000
Heizöl	7.100	7.000
Sonstige	10.600	8.600

Im Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 954.000 MWh Erdgas zur eigenen Energieerzeugung eingesetzt, was einem Rückgang um 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Erdgas wird in Blockheizkraftwerken 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 von Letzterem ist im Vergleich zum Vorjahr fast gleich geblieben. Im Geschäftsjahr 2021 wurden 33.500 MWh Diesel verbraucht, was einem Rückgang um 1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. 95 Prozent des Diesels wurde für Firmenwagen genutzt, der Rest für Notstromaggregate und Gabelstapler. Der Benzinverbrauch von Firmenwagen stieg dagegen um 11 Prozent. Zu den sonstigen Energiemengen zählen Treibstoffe für Flurfahrzeuge, Firmenjets und erneuerbare Brennstoffe. Hier gab es einen Anstieg von 23 Prozent, der vor allem durch die vermehrte Nutzung der Firmenjets bedingt war. Gemäß der Bertelsmann Energy & Climate Policy wird bei der Eigenerzeugung von Energie keine Kohle eingesetzt.

Neben der Energieerzeugung aus fossilen Brenn- und Treibstoffen erzeugt Bertelsmann zu einem geringen Teil auch Energie aus erneuerbaren Quellen. Die Stromerzeugung durch Solarenergie stieg von 8.000 MWh im Jahr 2020 auf 10.800 MWh im Jahr 2021. Davon wurde etwa ein Drittel selbst verbraucht und die übrige Menge ins Stromnetz eingespeist. Die Steigerung konnte vor allem durch eine höhere Solarstromerzeugung bei Arvato Supply Chain Solutions in den Niederlanden erreicht werden.

Einkauf von Strom und Wärme

in Megawattstunden (MWh)

	2021	2020
Strombezug	477.100	475.300
<i>davon aus erneuerbaren Quellen</i>	<i>211.600</i>	<i>106.900</i>

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

Wärmebezug	103.200	117.400
<i>davon aus erneuerbaren Quellen</i>	<i>4.700</i>	<i>3.700</i>
Energiebezug gesamt	580.300	592.700

Zusätzlich zu den eingesetzten Brenn- und Treibstoffen erfasst Bertelsmann den Bezug von Strom und Wärme. Eingeschlossen sind dabei neben dem Netzbezug auch Energiemengen von gemieteten Objekten, die von Vermieter:innen bereitgestellt werden. Die eingekaufte Energie ging im Geschäftsjahr 2021 um 2 Prozent zurück. Dabei konnte Bertelsmann den Verbrauch von erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweisen deutlich steigern. Der Anteil von Ökostrom am insgesamt eingekauften Strom verdoppelte sich auf 44 Prozent (Vj.: 22 Prozent). Im Geschäftsjahr 2021 konnte die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug im Vergleich zum Vorjahr von 81 auf 181 Standorte erhöht werden. Dazu zählten im Wesentlichen Standorte in Deutschland, unter anderem der Hauptstandort von RTL Deutschland in Köln sowie fast alle deutschen Standorte von Arvato.

Energieverbrauch nach Unternehmensbereichen

in Megawattstunden (MWh)

	2021 ¹⁾	2020 ¹⁾
RTL Group	115.200	123.600
Penguin Random House	89.300	79.800
Gruner + Jahr	29.500	30.500
BMG	2.100	2.200
Arvato	321.500	330.500
Bertelsmann Printing Group	1.020.600	1.131.900
Bertelsmann Education Group	4.000	4.900
Bertelsmann Investments	200	300
Corporate	17.000	15.100
Energieverbrauch gesamt	1.599.400	1.718.800

¹⁾ Der Gesamtenergieverbrauch der Unternehmensbereiche wird im Geschäftsjahr 2021 erstmalig und auch rückwirkend für 2020 als Summe des Einsatzes von Brenn- und Treibstoffen, des Verbrauchs aus selbst erzeugter Energie aus erneuerbaren Quellen und der eingekauften Energiemengen dargestellt.

Der Gesamtenergieverbrauch umfasst die eingesetzten Brenn- und Treibstoffe, die selbst erzeugte Energie aus erneuerbaren Quellen sowie die eingekauften Energiemengen. Die Bertelsmann Printing Group hatte im Geschäftsjahr 2021 mit 64 Prozent den mit Abstand größten Anteil am Gesamtenergieverbrauch, gefolgt von Arvato mit rund 20 Prozent und der RTL Group mit 7 Prozent. Die restlichen 9 Prozent verteilten sich auf die weiteren Unternehmensbereiche. Der Gesamtenergieverbrauch reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 7 Prozent. Aufgrund von Produktionsrückgängen bei der Bertelsmann Printing Group sank der Verbrauch um etwa 110.000 MWh trotz zwei neuer Druckstandorte in den USA. Die Rückgänge bei der RTL Group und Arvato sind durch Portfolioanpassungen wie den Verkauf von SpotX und Einsparmaßnahmen zu erklären. Dagegen war ein Anstieg bei Penguin Random House durch zwei neue Logistikhallen sowie die vermehrte Rückkehr in die Bürogebäude nach Aufhebung von Corona-Maßnahmen in den USA zu verzeichnen.

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

Mobilität

in Mio. Kilometern

	2021	2020
Pendeln der Mitarbeiter:innen	502	571
Geschäftsreisen	46	72
Mobilität gesamt	548	643

Die Mobilität der Mitarbeiter:innen war im Geschäftsjahr 2021 weiter rückläufig, insbesondere aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die zurückgelegten Kilometer durch das Pendeln der Mitarbeiter:innen zur Arbeitsstätte und Geschäftsreisen reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr um 15 Prozent. Den größten Streckenanteil machte das Pendeln der Mitarbeiter:innen zur Arbeitsstätte mit 92 Prozent aus. Durch die ganzjährige vermehrte Nutzung von Homeoffice reduzierte sich dieser Anteil um 12 Prozent. Ebenso gingen die bei Geschäftsreisen zurückgelegten Kilometer um 36 Prozent zurück. Grund dafür war neben den Einschränkungen im Reiseverkehr, bedingt durch die Corona-Pandemie, die vermehrte Nutzung von digitalen Kommunikationsmitteln.

302-3	Energieintensität	VIII
-------	-------------------	------

Die Energieintensität, die Summe der bilanzierten Gesamtenergieverbräuche in Megawattstunden im Verhältnis zum im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz in Millionen Euro, lag im Geschäftsjahr 2021 bei 86¹⁾. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr (99)¹⁾ einem weiteren Rückgang um 13 Prozent.

¹⁾ Der Gesamtenergieverbrauch der Unternehmensbereiche wird im Geschäftsjahr 2021 erstmalig und auch rückwirkend für 2020 als Summe des Einsatzes von Brenn- und Treibstoffen, des Verbrauchs aus selbst erzeugter Energie aus erneuerbaren Quellen und der eingekauften Energiemengen dargestellt.

302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	VII-IX
-------	------------------------------------	--------

Siehe [GRI 302-1](#).

GRI 303	Wasser und Abwasser 2018
---------	--------------------------

103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	VII-VIII
-----	---	----------

Daten zu Wasserverbrauch und Abwasser werden ebenfalls im Rahmen der jährlich stattfindenden Umweltdatenerhebung konzernweit in der IT-Plattform „green.screen“ erfasst. Auf Basis dieser Daten lassen sich Trendentwicklungen ableiten und Verbesserungspotenziale identifizieren. Bezüglich der Regulierung von Wasserwirtschaft werden diese Themen überwiegend in den Geschäften vor Ort bearbeitet.

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

303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	VII-VIII
-------	---	----------

Siehe [GRI 303 Managementansatz](#).

303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	VII-VIII
-------	---	----------

Siehe [GRI 303 Managementansatz](#).

GRI	Angabe	UNGC
303-3	Wasserentnahme	VII–VIII

Wasserentnahme nach Quellen

in tausend Kubikmeter

	2021	2020
aus öffentlicher Versorgung	1.092	1.066
aus Grundwasser	2.694	2.813
aus Regenwasserspeichern	4	12
Wasserentnahme gesamt	3.790	3.891

Im Geschäftsjahr 2021 sank die gesamte Wasserentnahme um 3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dabei ist die Wasserentnahme aus öffentlicher Versorgung um 2 Prozent angestiegen. Dies lässt sich unter anderem auf zwei neue Druckstandorte der Bertelsmann Printing Group in den USA und den internationalen Ausbau des Logistikgeschäfts von Arvato Supply Chain Solutions zurückführen. Dagegen reduzierte sich die Nutzung von Grundwasser aus Brunnen um 4 Prozent. Die Reduzierung ist auf eine geringere Nutzung von Kühlwasser für den RTL Deutschland-Standort Köln sowie die Schließung einer Druckerei der Bertelsmann Printing Group in Nürnberg zurückzuführen.

Wasserentnahme nach Unternehmensbereichen

in tausend Kubikmeter

	2021	2020
RTL Group	2.113	2.167
Penguin Random House	84	93
Gruner + Jahr	28	42
BMG	7	4
Arvato	584	457
Bertelsmann Printing Group	939	1.024
Bertelsmann Education Group	8	79
Bertelsmann Investments	1	0
Corporate	26	25
Wasserentnahme gesamt	3.790	3.891

Wasser wird in den einzelnen Unternehmensbereichen in unterschiedlichem Maße genutzt. Im Geschäftsjahr 2021 entfielen auf die RTL Group mit knapp 56 Prozent über die Hälfte der Wasserentnahmen; diese wurden zum überwiegenden Teil für die energiesparende Kühlung von Gebäuden aus Brunnenanlagen benötigt. Weitere 25 Prozent entfielen auf die Bertelsmann Printing Group und 15 Prozent auf Arvato. Bei den weiteren Unternehmensbereichen wurden 4 Prozent der Wassermengen entnommen.

303-4	Wasserrückführung	VII–VIII
-------	--------------------------	----------

Wasserrückführung nach Einleitungsort

in tausend Kubikmeter

GRI	Angabe	UNGC	
		2021	2020
	in öffentliche Kanalisationen oder an Dritte	1.199	1.105
	in Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen	2.066	2.129
	Wasserrückführung gesamt	3.265	3.234

Im Geschäftsjahr 2021 blieb die Wasserrückführung im Vergleich zum Vorjahr in etwa auf gleichem Niveau. Die Einleitung in Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen reduzierte sich um 3 Prozent, abgeleitet aus der oben genannten rückläufigen Entwicklung der Brunnenwasserentnahme. Dagegen erhöhte sich die Wasserrückführung in die öffentliche Kanalisation oder an Dritte um 8 Prozent, vor allem aufgrund der oben genannten neuen Druck- und Logistikstandorte.

GRI 305

Emissionen 2016

103

Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

VII-IX

Bertelsmann unterstützt das Ziel der internationalen Staatengemeinschaft, die globale Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius gemäß des Pariser Klimaschutzabkommens zu begrenzen. Bis 2030 will Bertelsmann klimaneutral werden. Treibhausgasemissionen, die an den eigenen Standorten, durch die Geschäftsreisen der Mitarbeiter:innen und die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, sollen bis 2030 deutlich reduziert und verbleibende Emissionen ausgeglichen werden. Die so verursachten Emissionen betragen im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 1,1 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e). Das entspricht einem Rückgang um 15 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 (1,3 Millionen Tonnen CO₂e). Das konzernweite Ziel, die bilanzierten Treibhausgasemissionen um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 zu reduzieren, umfasst neben den Emissionen der Standorte, Mitarbeiter:innen und eigenen Produkte auch alle weiteren bilanzierten Emissionen. Dieses Reduktionsziel wurde von der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiert.

Die Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ priorisiert Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen – vor der Kompensation verbleibender Emissionen. Im Jahr 2021 wurden auf dieser Grundlage eigene Ziele für Medien- und Dienstleistungsbereiche sowie für den Unternehmensbereich Bildung abgeleitet und relevante Maßnahmen identifiziert. Die bereichsspezifische Zielerreichung wird anhand konzernweit einheitlicher Meilensteine und Kennzahlen im Rahmen jährlich stattfindender Strategiesitzungen der Konzernvorstände mit Bereichsvorständen diskutiert. Ergänzend dazu wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) weitere strategische Stoßrichtungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet.

Der Ausgleich von nicht vermeidbaren Emissionen erfolgt über ein freiwilliges Klimaschutzprojekt. In den nächsten Jahren sollen weitere Projekte hinzukommen und gemeinsam ein Projektportfolio bilden. Die Projektauswahl wird sorgfältig anhand festgelegter Kriterien vorgenommen. Die Projekte müssen beispielsweise langfristig angelegt sein und bestmöglich sicherstellen, dass ausgeglichene CO₂-Emissionen nicht wieder in die Atmosphäre gelangen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden Zertifikate in Höhe von mehr als 22.500 Tonnen über ein von Bertelsmann exklusiv unterstütztes Aufforstungsprojekt in Brasilien kompensiert.

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

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 CO₂-Äquivalenten (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 die 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 Vermieter:innen bereitgestellter Wärme. Gemäß „Scope 2-Guidance“ des GHG Protocol weist Bertelsmann neben den marktbasieret ermittelten Emissionen in der Kennzahlenübersicht auch die standortbasierten Emissionen aus. Darüber hinaus erfolgt die Bilanzierung aller relevanten indirekten Emissionen (Scope 3) aus der Wertschöpfungskette. Dazu zählen gemäß „Corporate Value Chain (Scope 3) Standard“ vorgelagerte Emissionsquellen wie der Einkauf und der Transport von Materialien sowie die Mobilität der Mitarbeiter:innen und nachgelagerte Schritte wie die Distribution von Produkten.

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

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	VII–VIII
-------	----------------------------------	----------

Scope 1- und 2-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2021	2020
Scope 1-Emissionen	215.800	237.100 ¹⁾
Scope 2-Emissionen ²⁾	124.400	148.400
Scope 1 und 2 gesamt	340.200	385.500

¹⁾ Vorjahreswerte angepasst

²⁾ Ermittlung der Scope 2-Emissionen erfolgte nach der marktbasiereten Methodik gemäß „Scope 2-Guidance“ des GHG Protocol. Gemäß der standortbasierten Methodik betragen die Scope 2-Emissionen insgesamt 191.200 Tonnen CO₂e (Vj.: 200.600).

Die Summe der bilanzierten direkten (Scope 1) und energiebedingten indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen betrug im Geschäftsjahr 2021 340.200 Tonnen CO₂e. Das entspricht einem Rückgang um 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (Vj.: 385.500 Tonnen CO₂e). Die Scope 1-Emissionen stammen bei Bertelsmann vor allem aus der Verbrennung von fossilen Rohstoffen wie beispielsweise Erdgas. Diese Emissionen sind im Geschäftsjahr 2021 um 9 Prozent gesunken, insbesondere durch Geschäftsrückgänge bei der Bertelsmann Printing Group. Die Scope 2-Emissionen aus dem Einkauf von Strom und Wärme reduzierten sich um 16 Prozent. Allein durch die Umstellung auf Ökostrombezug, insbesondere an Standorten in Deutschland, konnten etwa 40.000 Tonnen CO₂e eingespart werden.

Scope 1- und 2-Emissionen nach Unternehmensbereichen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2021	2020 ¹⁾
RTL Group	12.500	21.600
Penguin Random House	14.200	11.400
Gruner + Jahr	6.200	5.700

GRI	Angabe	UNGC
	BMG	600 700
	Arvato	70.600 87.500
	Bertelsmann Printing Group	230.400 253.100
	Bertelsmann Education Group	2.000 1.900
	Bertelsmann Investments	100 100
	Corporate	3.600 3.500
	Scope 1 und 2 gesamt	340.200 385.500

¹⁾ Vorjahreswerte angepasst

Den größten Anteil an den Scope 1- und Scope 2-Emissionen von Bertelsmann machten im Geschäftsjahr 2021 die Bertelsmann Printing Group sowie Arvato aus. Das ist auf den Verbrauch von Strom, Erdgas und Wärme der Druckmaschinen von der Bertelsmann Printing Group sowie den Betrieb von Logistikstandorten von Arvato Supply Chain Solutions zurückzuführen.

Die Entwicklung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr fiel in den Unternehmensbereichen unterschiedlich aus. Einen Rückgang der Emissionen verzeichneten die Bertelsmann Printing Group, die RTL Group und Arvato. Dagegen stiegen die Emissionen bei Gruner + Jahr und Penguin Random House. Die weiteren Unternehmensbereiche blieben etwa auf dem Niveau des Vorjahrs. Bei der Bertelsmann Printing Group wurden 22.700 Tonnen CO₂e weniger emittiert als im Vorjahr, unter anderem bedingt durch Produktionsrückgänge. Gegenläufig dazu kam es zu Anstiegen der Emissionen, beispielsweise durch neue Logistikhallen bei Penguin Random House.

305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) VII–VIII
Siehe **GRI 305-1**.

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) VII–VIII

Scope 3-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2021	2020
Materialien und Dienstleistungen	1.301.800	1.240.000
Energiebedingte Emissionen	70.100	55.000
Transporte Upstream	162.100	159.300
Geschäftsreisen	12.900	18.500
Pendeln der Mitarbeiter:innen	55.000	76.800
Transporte Downstream	219.000	210.400
Sonstige	23.800	27.400
Scope 3 gesamt vor Konsolidierung	1.844.700	1.787.400
<i>Konsolidierung</i>	<i>-71.200</i>	<i>-145.700</i>
Scope 3 gesamt nach Konsolidierung	1.773.500	1.641.700

GRI Angabe**UNGC**

Innerhalb der Scope 3-Kategorien machten indirekte Treibhausgasemissionen von Materialien und Dienstleistungen mit 71 Prozent im Jahr 2021 den größten Anteil (vor Konsolidierung) aus. Darunter fielen unter anderem Emissionen aus dem Papiereinkauf, aus verwendeten Druckmaterialien, externen Dienstleistungen sowie der Produktion von TV-Inhalten.

Die nachgelagerten Transportemissionen („Transporte Downstream“) durch die Distribution von Produkten machten knapp 12 Prozent der Scope 3-Emissionen aus, während 9 Prozent der Scope 3-Emissionen durch vorgelagerte Transporte („Transporte Upstream“) entstanden. Weitere Quellen sind vorgelagerte, energiebedingte Emissionen (außerhalb Scope 1 und Scope 2), wie das Pendeln der Mitarbeiter:innen, Geschäftsreisen sowie Emissionen aus der Abfalllogistik und dem Ende des Lebenszyklus eigener Produkte.

Die Scope 3-Emissionen (nach Konsolidierung) stiegen im Geschäftsjahr 2021 um 8 Prozent. Anstiege der Emissionen gab es vor allem entlang der Wertschöpfungskette bei den eigenen Produkten wie Bücher und Tonträger. Aus diesem Grund stiegen die Emissionen aus eingekauften Materialien und Transport um insgesamt 73.000 Tonnen CO_{2e} im Vergleich zum Vorjahr an. Dagegen reduzierten sich die mobilitätsbezogenen Scope 3-Emissionen um 28.000 Tonnen CO_{2e} aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen sowie der vermehrten Nutzung von Homeoffice und digitalen Kommunikationsmitteln. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2021 weniger Emissionen konsolidiert. Dies liegt zum einem am Verkauf von Prisma Media, da ein wesentlicher Teil der Druckdienstleistungen bei Bertelsmann-Firmen durchgeführt wurde. Zum anderen führte eine verbesserte Datentransparenz in den Papierlieferungen zu einer genaueren Zuordnung von Emissionen zu einzelnen Unternehmensbereichen. Dies hatte geringere Mengen zu konsolidierender Emissionen zur Folge.

Scope 3-Emissionen nach Unternehmensbereichen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO_{2e})

	2021	2020
RTL Group	137.600	138.200
Penguin Random House	572.700	483.200
Gruner + Jahr	51.200	80.400
BMG	8.600	7.000
Arvato	224.500	184.100
Bertelsmann Printing Group	847.000	889.400
Bertelsmann Education Group	1.100	2.400
Bertelsmann Investments	100	300
Corporate	1.900	2.400
Scope 3 gesamt vor Konsolidierung	1.844.700	1.787.400
<i>Konsolidierung</i>	<i>-71.200</i>	<i>-145.700</i>
Scope 3 gesamt nach Konsolidierung	1.773.500	1.641.700

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

Im Geschäftsjahr 2021 hatte die Bertelsmann Printing Group mit 46 Prozent (vor Konsolidierung) den größten Anteil an den Scope 3-Emissionen, gefolgt von Penguin Random House mit 31 Prozent und Arvato mit 12 Prozent. Die restlichen 11 Prozent entfielen auf die weiteren Unternehmensbereiche.

Überblick der gesamten THG-Emissionen

in Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e)

	2021	2020
Scope 1-Emissionen	215.800	237.100 ¹⁾
Scope 2-Emissionen	124.400	148.400
Scope 3-Emissionen	1.773.500	1.641.700
Scope 1, 2 und 3 gesamt	2.113.700	2.027.200

¹⁾ Vorjahreswerte angepasst

Im Geschäftsjahr 2021 betrug die Summe der bilanzierten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) 2,11 Millionen Tonnen CO₂e, davon entfielen 84 Prozent auf die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3).

305-4	Intensität der THG-Emissionen	VIII
--------------	--------------------------------------	-------------

Die spezifischen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) sanken von 22,3¹⁾ Tonnen CO₂e pro 1 Million Euro Umsatz im Geschäftsjahr 2020 auf 18,2 Tonnen CO₂e pro 1 Million Euro Umsatz im Geschäftsjahr 2021.

¹⁾ Vorjahreswerte angepasst

305-5	Senkung der THG-Emissionen	VII–VIII
--------------	-----------------------------------	-----------------

Entwicklung der THG-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr

Bertelsmann verfolgt das Ziel, bis 2030 die bilanzierten Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Basisjahr 2018 um 50 Prozent zu senken (siehe **GRI 305 Managementansatz**). Die Emissionen im Basisjahr in Höhe von insgesamt 2,5 Millionen Tonnen CO₂e fielen mit 19 Prozent zu einem geringen Anteil an den eigenen Standorten (Scope 1 und Scope 2) und dementsprechend mit 81 Prozent hauptsächlich entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) an. Eine wesentliche Quelle für die Scope 1- und Scope 2-Emissionen ist die Verbrennung von Erdgas bzw. der Strombezug an eigenen Standorten. Der Großteil der Scope 3-Emissionen entfällt auf die Wertschöpfungskette der Printprodukte.

Seit dem Basisjahr 2018 konnten trotz steigender Umsätze die Emissionen bereits um 15 Prozent auf 2,1 Millionen Tonnen CO₂e reduziert werden. Durch die Umstellung auf Ökostrom an den eigenen Standorten, insbesondere bei Penguin Random House, der RTL Group und Arvato konnten etwa 80.000 Tonnen CO₂e eingespart werden. Durch die Einschränkungen der Mobilität aufgrund der Corona-Pandemie konnten durch vermehrtes Arbeiten im Homeoffice und deutlich reduzierte Geschäftsreisen etwa 130.000 Tonnen CO₂e eingespart werden. Ein Großteil der Einsparungen ist auf Produktionsrückgänge im Printgeschäft zurückzuführen. Aufgrund dessen sind die Emissionen bei der Bertelsmann Printing Group und bei Gruner + Jahr um 270.000 Tonnen CO₂e gesunken. Darüber hinaus wurden weitere Reduktionen durch eine gestiegene Energieeffizienz an den eigenen Standorten sowie durch reduzierte Emissionen bei der Inhalteproduktion realisiert. Dagegen waren Anstiege in den Wachstumsgeschäften von Penguin Random House und Arvato Supply Chain Solutions (insbesondere im Bereich Scope 3) zu verzeichnen.

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

Diese führten seit dem Basisjahr 2018 zu einer Steigerung von etwa 140.000 Tonnen CO₂e. Zusätzlich gab es eine Zunahme der Emissionen bei Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette von physischen Produkten.

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

GRI 306 **Abfall 2020**

103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	VIII
------------	--	-------------

Die wesentlichen Abfallmengen entstehen bei Bertelsmann im Druckdienstleistungs- und Logistikgeschäft und bestehen zum Großteil aus dem Rohstoff Papier. Dazu zählen vor allem Papierabfälle aus dem Druckprozess oder der Makulatur von Büchern und Magazinen sowie dem Verpackungspapier im Logistikbereich. Weitere Abfälle aus künstlichen Rohstoffen, wie Metalle und Chemikalien, entstehen bei den Druck- und Produktionsprozessen. Im Logistikbereich fällt darüber hinaus Abfall aus Transportmaterial aus Holz und Kunststoff an. Darüber hinaus fallen geringe Abfallmengen an den Bürostandorten an.

Zusätzlich zu den Abfällen, die an den eigenen Standorten anfallen, entstehen Abfälle am Ende des Lebenszyklus der eigenen Produkte. Das sind im Wesentlichen Abfälle aus dem Rohstoff Papier, die zu einem hohen Grad recyclingfähig sind und abhängig von der lokalen Entsorgungsinfrastruktur auch zum Großteil wiederverwertet werden.

Daten zum Abfallaufkommen werden ebenfalls im Rahmen der jährlich stattfindenden Umweltdatenerhebung konzernweit in der IT-Plattform „green.screen“ erfasst. Auf Basis dieser Daten lassen sich Trendentwicklungen ableiten und Verbesserungspotenziale identifizieren. Die Geschäfte von Bertelsmann streben eine möglichst hohe Wiederverwertung von Materialien an. Die Verwertung und Beseitigung von Abfällen erfolgt in der Regel durch private oder kommunale Entsorgungsunternehmen außerhalb der Standorte. Die Entsorgung wird regional sehr unterschiedlich gehandhabt und liegt in der operativen Verantwortung der Geschäftsführungen der Bertelsmann-Firmen. Bei einigen Standorten wie beispielsweise Corporate und Arvato Systems werden aussortierte IT-Geräte gesammelt und zur Wiederaufbereitung an einen sozialen Dienstleister abgegeben.

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

306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	VIII
--------------	--	-------------

Siehe [GRI 306 Managementansatz](#).

306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	VIII
--------------	--	-------------

Siehe [GRI 306 Managementansatz](#).

306-3	Angefallener Abfall	VIII
--------------	----------------------------	-------------

Abfall nach Entsorgungsmethode

in Tonnen

	2021	2020
Recycling	243.700	247.400
Energierückgewinnung ¹⁾	4.500	-
Verbrennung ¹⁾	1.100	-

GRI	Angabe	UNGC
	Deponie und sonstiges	9.400 11.500
	davon als gefährlich klassifiziert	1.700 1.600
	Abfall gesamt	258.700 258.900

¹⁾ Fehlende Vorjahresdaten in den Kategorien „Energierückgewinnung“ und „Verbrennung“, verursacht durch Ausweitung der abgefragten Abfallkategorien im Geschäftsjahr 2021.

Im Geschäftsjahr 2021 blieb die Abfallmenge im Vergleich zum Vorjahr in etwa konstant. 94 Prozent der Abfälle wurden stofflich und 2 Prozent energetisch verwertet. Die restlichen 4 Prozent wurden entweder ohne Energierückgewinnung verbrannt oder der Deponie und sonstigen Entsorgungsmethoden zugeführt. Von den insgesamt 258.700 Tonnen Abfall wurden 1.700 als gefährlich klassifiziert, der Anteil lag wie im Vorjahr bei unter einem Prozent.

Abfall nach Materialart

in Tonnen

	2021	2020
Papier	197.800	180.300
Kunststoffe	3.600	600
Metalle	4.200	1.800
Druckfarben und andere Chemikalien	1.500	1.500
Holz ¹⁾	4.000	-
Gemischter Abfall ¹⁾	6.700	-
Sonstiges	40.900	74.700
Abfall gesamt	258.700	258.900

¹⁾ Fehlende Vorjahresdaten in den Kategorien „Holz“ und „Gemischter Abfall“, verursacht durch Ausweitung der abgefragten Abfallkategorien im Geschäftsjahr 2021.

Im Geschäftsjahr 2021 bestanden etwa 76 Prozent des Abfalls aus Papier, beispielsweise aus den Druckprozessen von Büchern und Magazinen. 5 Prozent des Abfalls entfielen auf Metalle und Chemikalien aus den Druck- und Produktionsprozessen sowie auf Holz- und Kunststoffabfall für den Transport von Produkten oder Materialien. Den Rest machten gemischte Abfälle wie Restmüll oder nicht klassifizierte sonstige Abfälle aus. Diesbezüglich liegt an den Bürostandorten in der Regel keine differenzierte Berichterstattung vor.

Abfall gesamt

in Tonnen

	2021	2020
RTL Group	1.260	1.050
Penguin Random House	20.570	22.150
Gruner + Jahr	2.110	1.940
BMG	20	40
Arvato	42.340	39.680
Bertelsmann Printing Group	191.920	193.610
Bertelsmann Education Group	10	20

GRI	Angabe			UNGC
	Bertelsmann Investments	0	0	
	Corporate	450	440	
	Abfall gesamt	258.680	258.930	

Die Entwicklung der bilanzierten Abfallmengen fiel in den Unternehmensbereichen unterschiedlich aus. Die Druckereien der Bertelsmann Printing Group verursachten mit 74 Prozent den größten Anteil des Gesamtabfalls im Geschäftsjahr 2021. Die Abfallmengen reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1.690 Tonnen, insbesondere durch rückläufige Produktionsmengen. Der Anstieg der Abfallmengen um 2.660 Tonnen im Unternehmensbereich Arvato ist auf das Logistikgeschäft zurückzuführen. Auf die weiteren Unternehmensbereiche entfielen 10 Prozent der bilanzierten Abfälle.

306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall Siehe GRI 306-3 .	VIII
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall Siehe GRI 306-3 .	VIII

GRI 400

Soziales

GRI 400 Soziales

GRI	Angabe	UNGC
GRI 401	Beschäftigung 2016	
103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I, III, VI
	<p>145.000 Mitarbeiter:innen 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 sowohl für faire Arbeitsbedingungen als auch für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Hierzu zählen insbesondere Freiraum, 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 zukünftige Mitarbeiter:innen attraktiv sein will, muss der 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 den Schlüsselthemen bei der Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen.</p>	
	<p>Motivierte Mitarbeiter:innen stellen die wichtigste Ressource für den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar und sind unabdingbar für Kreativität und Unternehmertum. 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, den für alle Mitarbeiter:innen gültigen Verhaltenskodex, getroffen (siehe GRI 102-16).</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 wesentlichen Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfte- und Talententwicklung auf die strategischen Wachstumsprioritäten des Konzerns, die Re- und Upskilling- sowie Learning-Aktivitäten der Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung von Personalprozessen sowie die Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) und der Unternehmenskultur.</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.</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Konzernweite Personalthemen können so entsprechend den Entscheidungen des gesamten Vorstands umgesetzt werden.</p> <p>Für die Personalarbeit bei Bertelsmann spielt ferner der Austausch in Gremien eine wichtige Rolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das HR Committee gestaltet die grundsätzlichen Aspekte der Personalarbeit im Interesse des Gesamtkonzerns. Dessen Mitglieder sind die Personalchef:innen der Unternehmensbereiche, die fachlich an den Personalvorstand berichten 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. <p>Die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen liegt dezentral bei der Geschäftsführung der Firmen vor Ort. Bereichsübergreifend setzt Bertelsmann Rahmenbedingungen, um dieser Verantwortung nachzukommen. 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 in Deutschland oder eine internationale, bereichsübergreifende Arbeitsgruppe mit der Weiterentwicklung von 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.</p> <p>Für Bertelsmann gelten außerdem internationale Übereinkommen zum Schutz von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen, wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die UN-„Free & Equal“-Standards, die ILO-Kernarbeitsnormen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Selbstverpflichtung des Unternehmens zum UN Global Compact (siehe GRI 102-12).</p> <p>Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann integraler Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten gewährleisten. In zahlreichen in- und ausländischen Tochtergesellschaften bestehen, nach lokalen Anforderungen ausgestaltete, betriebliche bzw. divisionale Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2021 wurden weltweit insgesamt 88 Millionen Euro an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet.</p> <p>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 sind – auch vor dem Hintergrund der Corona-Krise – mittlerweile sehr weit verbreitet. Bertelsmann hat im Jahr 2021 eine konzernweite Grundhaltung zu New Work entwickelt, kommuniziert und ein bereichsübergreifendes Austauschformat aufgesetzt.</p> <p>Die Flexibilitätsanforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt führen auch dazu, dass Wissen und Expertise von außen zugekauft werden müssen, will man den Bedürfnissen</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>der Kund:innen in Hochphasen zufriedenstellend nachkommen. Dabei greift das Unternehmen auf Personaldienstleister zurück und beschäftigt neben den Festangestellten auch externe Arbeitskräfte, wo die Eigenheit der Aufgaben dies erfordert. Als Externe definiert Bertelsmann Personen, die als Selbstständige für das Unternehmen, für Dienstleister, Beratungen 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 dazu verpflichtet (siehe GRI 102-16).</p> <p>Im Jahr 2021 wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) strategische Stoßrichtungen für faire Arbeitsbedingungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Dazu zählen die weitere Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes für faire Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Menschenrechte, die Weiterentwicklung der Erhebungsprozesse zur Identifikation menschenrechtlicher Risiken und der kontinuierliche Wissensaufbau bezüglich dieser Themen.</p>	
401-1	<p>Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</p> <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>	VI
GRI 402	<p>Arbeitnehmer:innen-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</p>	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <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 Interessenvertretungen, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen kontinuierlich zu reflektieren, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und Maßnahmen abzuleiten. Die digitale Transformation verändert das Arbeitsumfeld und die Aufgaben jedes:jeder 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 Unternehmensführung begreift den Wandel als Herausforderung sowie auch als Chance und will ihn gemeinsam mit ihren Beschäftigten gestalten.</p> <p>Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen den Mitarbeiter:innen auf freiwilliger Basis gegenwärtig vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Besetzt sind davon drei mit führenden Betriebsratsmitgliedern von Konzerngesellschaften. Seit dem 1. Juni 2021 gehört Núria Cabutí, CEO der Penguin Random House Grupo Editorial, dem Kontrollgremium in ihrer Funktion als Vorsitzende der internationalen Bertelsmann-Führungskräftevertretung an. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter:innen mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Gremien und Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Ein bewährtes Format ist unter anderem die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz. Sie dient dem Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen in Deutschland. Daraus</p>	III

GRI	Angabe	UNGC
	<p>haben sich im Jahr 2021 eine intensive Zusammenarbeit und ein bereichsübergreifender Austausch über die gesetzlichen Gremien hinaus entwickelt, um etwa Folgemaßnahmen der Mitarbeiter:innen-Befragung zu analysieren und Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit anzugehen. Zudem wurde erstmals eine Konzerninklusionsvereinbarung für alle Betriebe der Bertelsmann SE & Co. KGaA und ihrer Konzernunternehmen in Deutschland abgeschlossen. In den deutschen Bertelsmann-Firmen verbessert sie ebenso wie die Umsetzung des Bertelsmann-Aktionsplans Inklusion (2019–2024) die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Darüber hinaus sind die Mitarbeiter:innen über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialo, Zielvereinbarung und Teamgespräch) und durch die internationale Bertelsmann-Mitarbeiter:innen-Befragung in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Diese Mitarbeiter:innen-Befragung zählt bereits seit 1977 zu den wichtigsten Elementen der Bertelsmann-Unternehmenskultur und wurde im Jahr 2021 turnusmäßig durchgeführt. Bei allen Fragen konnte auf Konzernebene eine Verbesserung der Befragungsergebnisse erreicht werden.</p>	
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 Vertretungen frühzeitig in Veränderungsprozesse einzubinden. Gerade bei notwendigen Personalabbaumaßnahmen besteht das Ziel darin, möglichst frühzeitig Klarheit für die betroffenen Mitarbeiter:innen zu schaffen. Vielfach geht das Unternehmen dabei über die gesetzlichen Regelungen, in Deutschland z. B. das Betriebsverfassungsgesetz, hinaus. Sind Arbeitsplätze gefährdet, bietet ein Entwicklungs- und Transfercenter die Möglichkeit der frühzeitigen Beratung und Weiterqualifizierung betroffener Mitarbeiter:innen, um den Übergang hin zu neuen Aufgaben im Konzern zu unterstützen. Darüber hinaus schafft die Bertelsmann-Transfergesellschaft Rahmenbedingungen, mit denen der Strukturwandel deutscher Gesellschaften aktiv begleitet wird. Daneben wurden zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in einzelnen Betrieben mit rückläufigem Geschäftsvolumen Programme aufgelegt, um mit den Beschäftigten frühzeitig Lösungen für eine einvernehmliche und sozialverträgliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu finden.</p>	III
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bertelsmann verfolgt das Ziel, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zur Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken zu schaffen. Die Abteilung Corporate Responsibility (CR) ist für die Entwicklung und Umsetzung der konzernweiten „Gesundheit & Well-being“-Strategie verantwortlich. Gemeinsam mit einer 2021 gegründeten internationalen, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe setzt sie den strategischen Rahmen für gesundheitsbezogene Themen.</p> <p>In Deutschland arbeiten Mitarbeiter:innen der Bereiche Gesundheit und Personal sowie Vertreter:innen der Konzernbetriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen in einer „Health Community“ zusammen, z. B. an der Weiterentwicklung der Mindeststandards für Gesundheit. An den Standorten der Unternehmensbereiche treiben Gesundheitsansprechpartner:innen deren Umsetzung voran. Zusätzlich besteht ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), welches durch lokale Integrationsteams begleitet wird.</p> <p>Im Jahr 2021 wurde das Thema Gesundheit & Well-being als konzernweite CR-Priorität bestätigt, als Schwerpunkt des Personalvorstands definiert und im Zuge des Bertelsmann-</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	<p>CR-Programms (2021–2023) weiterentwickelt. Neben der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Themas sowie dem Corona-Krisenmanagement wurden zwei weitere relevante Bereiche festgelegt, und zwar die Befähigung von Führungskräften zur Gestaltung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur und die Unterstützung der Mitarbeiter:innen zur Stärkung ihres gesunden Arbeits- und Lebensstils sowie zur Förderung ihrer individuellen Resilienz. Auf Maßnahmenebene wurde im Jahr 2021 zunächst die strategische und organisatorische Verankerung fokussiert.</p> <p>Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie stand im Jahr 2021 weiterhin der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen weltweit im Fokus. Ein Schwerpunkt des Infektionsschutzes lag auf der Corona-Impfung, dem Aufbau der notwendigen Infrastruktur in den Unternehmensbereichen und weiteren Präventions- und Schutzmaßnahmen (siehe GRI 403-3).</p>	
403-1	<p>Managementsystem für Arbeitssicherheit 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. Größtenteils verfügen diese bereits über standortübergreifende Arbeitsschutz-Managementsysteme, die sich an gängigen Arbeitsschutzstandards, z. B. den Occupational Health and Safety Standards (ISO45001), orientieren und die jeweiligen gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berücksichtigen. In einzelnen Fällen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Health, Safety, Security & Environment (HSSE)-Organisation eingebunden.</p> <p>In Deutschland betreut das Team Bertelsmann-Arbeitsschutz der Abteilung Bertelsmann Real Estate & Services im Corporate Center ca. 15.000 Beschäftigte von Arvato, Bertelsmann Accounting Services und Bertelsmann Corporate. Der eigene Betriebsärztliche Dienst (siehe GRI 403-3) betreut ca. 14.000 Beschäftigte im Kreis Gütersloh sowie weiterer Bertelsmann-Standorte in Deutschland. Das Team Bertelsmann-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>Firmeninterne IT-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. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Unfall-, Gesundheits- und Gefährdungsbeurteilungsansprechpartner:innen.</p>	I
403-2	<p>Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen</p> <p>Die Verantwortung für die Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen liegt bei Bertelsmann dezentral in den Unternehmensbereichen. International werden in einzelnen Bertelsmann-Firmen Risikobewertungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt. Hierzu werden z. B. betriebsinterne Checklisten und validierte Fragebögen herangezogen. In einigen Fällen werden Betriebsbegehungen zur zusätzlichen Identifizierung vorhandener Gefährdungspotenziale sowie zu weiteren Messungen von Lärm, Helligkeit und Klima durchgeführt.</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	<p>In Deutschland werden die Erkenntnisse, ebenso wie die Betriebsunfälle, in den Arbeitsschutzausschusssitzungen besprochen. Einige deutsche Betriebe haben Prozesse (Meldewesen) für den Umgang mit Vorfällen und Beinahe-Unfällen etabliert. Zusätzlich wird eine gesetzlich vorgeschriebene, psychische Gefährdungsbeurteilung umgesetzt.</p> <p>Zur frühzeitigen Gefahrenidentifizierung von psychosozialen Themen wurden im Jahr 2021, auf Basis der gesundheitsrelevanten Ergebnisse der Mitarbeiter:innen-Befragung, Workshops mit „Arbeitskreisen Gesundheit“ auf der Ebene der Unternehmensbereiche in Deutschland durchgeführt. Konzernweit wurden Kommunikationsmaterialien zu den gesundheitsrelevanten Handlungsfeldern bereitgestellt.</p>	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	I
	<p>Der Einsatz von Betriebsärzt:innen inklusive ihrer Qualifikationen und Aufgaben ist 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 im firmeninternen Intranet abgebildet.</p> <p>Im Jahr 2021 standen konzernweit der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen und die Bereitstellung eines Impfangebots, abhängig von den regionalen gesetzlichen Regelungen, im Fokus (siehe GRI 403 Managementansatz). Der Betriebsärztliche Dienst nahm hier deutschlandweit eine zentrale und beratende Rolle ein. So war der Bertelsmann-Betriebsarzt ständiges Mitglied des zentralen Unternehmenskrisenstabes sowie lokaler Krisenstäbe. Allen Mitarbeiter:innen in Deutschland wurde ein Impfangebot über den zentralen Betriebsärztlichen Dienst bzw. die regionalen Betriebsärzt:innen gemacht. Im Raum Gütersloh und in Köln wurden zudem Impfzentren für Mitarbeiter:innen und deren Angehörige eingerichtet.</p> <p>An den deutschen Standorten wurden durch die lokalen Krisenstäbe Hygiene- und Schutzmaßnahmen, wie z. B. Arbeit aus dem Homeoffice oder die Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmitteln und Corona-Testmöglichkeiten, umgesetzt. In Kooperation zwischen den lokalen Krisenstäben und „Arbeitskreisen Gesundheit“ wurden vielfältige Unterstützungsangebote zur Erhaltung der mentalen und körperlichen Gesundheit bereitgestellt und von umfangreichen internen Kommunikationsaktivitäten flankiert.</p>	
403-4	Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	I
	<p>Die Verantwortung der Mitarbeiter:innen-Beteiligung, -Konsultation und -Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt bei Bertelsmann dezentral in den Unternehmensbereichen. In einzelnen Bertelsmann-Firmen sind bereits Gremien für Gesundheit und Arbeitssicherheit etabliert, die sich regelmäßig treffen, um z. B. relevante Themen zu analysieren sowie zielgerichtete Maßnahmen zu erarbeiten.</p> <p>In Deutschland sind Arbeitsschutzausschusssitzungen gesetzlich vorgeschrieben, werden quartalsweise organisiert und lokal umgesetzt. Teilnehmer:innen sind der Arbeitgeber oder ein:e von ihm beauftragte:r Vertreter:in der Geschäftsführung, 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</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	Sicherheitsbeauftragte sind als Berater:innen ohne Weisungsrecht beteiligt. Die Vertreter:innen des Betriebsrates üben, im Interesse der Beschäftigten, eine Kontrollfunktion aus.	
403-5	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	I
	Schulungen von Mitarbeiter:innen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und die Organisation weiterer relevanter Maßnahmen erfolgen eigenständig durch die Bertelsmann-Unternehmensbereiche. Diese finden – je nach Funktion, Tätigkeit und Gefährungsgrad – online und/oder personenmoderiert statt und werden dokumentiert.	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	I
	Die Bertelsmann-Unternehmensbereiche stellen ihren Mitarbeiter:innen zahlreiche Angebote zur Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit sowie Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Im Jahr 2021 wurde ein Großteil der Angebote zur Gesundheitsförderung digital vermittelt, sodass Mitarbeiter:innen auch im Homeoffice an Angeboten teilnehmen konnten. Im Fokus standen insbesondere die mentale Gesundheit und dahingehend unterstützende Digital- und Präsenzangebote, z. B. zu den Themen Resilienz, Entspannung und Achtsamkeit, „Mental Health First Aid“ sowie familiäre Unterstützung während der Corona-Pandemie. Dahingehend wurde auch das Angebot der Betrieblichen Sozialberatung (Deutschland) und des „Employee Assistance Program“ (international) kontinuierlich beworben. Darüber hinaus wurde mithilfe von digitalen Fitness- und Bewegungsangeboten zu mehr Bewegung im beruflichen Alltag aufgerufen. Die Angebote werden durch die firmeninternen Intranets abgebildet.	
	Auf der Ebene der Unternehmensbereiche in Deutschland wurden darüber hinaus weitere Gesundheitsprojekte umgesetzt, beispielsweise das Angebot der „Digitalen Bewegten Pause“, die Aktion „Fit for Work“, Schulungen zur gesundheitsorientierten Führung, Ergonomie im Homeoffice oder auch Gesundheitstage. Hier unterstützt die Bertelsmann-Betriebskrankenkasse mit auf die Arbeitssituation zugeschnittenen Gesundheitsangeboten, wie z. B. die „Phileo“-App zur Förderung der mentalen Gesundheit oder der „Laufcoach“, auf welche die Bertelsmann-Unternehmensbereiche zurückgreifen können.	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	I
	Produktsicherheit für Kund:innen ist im Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) verankert: „Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten“ (siehe GRI 417).	
	Sind Externe für das Unternehmen tätig, so müssen deren Einsatz und Beschäftigung in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten von Bertelsmann erfolgen (siehe GRI 401). Im Falle der Zusammenarbeit mit Fremdfirmen wird situationsabhängig 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 Prüfororganisationen.	
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	I
	Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann noch nicht systematisch zentral vor (siehe GRI 403-1).	

GRI	Angabe	UNGC
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	I
	Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann noch nicht systematisch zentral vor.	

403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	I
	Abwesenheit in Deutschland in Tagen	

	2021	2020
Ø Anzahl genommener Urlaubstage	26,5	27,5
Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage	10,1	12,0
Ø Anzahl Tage sonstige bezahlte Freistellungen	2,5	2,7
Bezahlte Arbeitsfreistellungen¹⁾	39,1	42,2
Ø Anzahl unbezahlte Krankheitstage	5,0	5,5
Ø Anzahl Tage sonstige unbezahlte Freistellungen	3,0	2,8
Unbezahlte Arbeitsfreistellungen	8,0	8,3
Krankheitsquote²⁾ gesamt in %	6,0	7,0

¹⁾ Bezahlte Arbeitsfreistellungen ohne Mutterschutz

²⁾ 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 in Deutschland sanken im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 1,9 Tage; dies entspricht dem allgemeinen Trend. Wie schon in den Vorjahren 2019 und 2020 wurde ein Rückgang der Fehlzeiten in Verbindung mit leichten und kurzfristigen Atemwegserkrankungen (Grippe und Erkältung), insbesondere im ersten Quartal, verzeichnet. Mögliche Gründe hierfür waren der Infektionsschutz gegen das Coronavirus, wie z. B. betriebliche Hygiene- und Abstandskonzepte, Schutzimpfungen sowie das Arbeiten aus dem Homeoffice. Quarantänezeiten wirkten sich, sofern aus dem Homeoffice gearbeitet werden konnte, nicht auf die attestierten Krankheitstage aus. Die durchschnittlichen unbezahlten Krankheitstage sanken leicht um 0,5 Tage. Eine weitere Interpretation dieser marginalen Veränderung ist nicht zielführend.

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 Krankheitstagen erfasst (siehe Tabelle). Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, werden in Form regelmäßiger Risikobewertungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bestimmt und entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der identifizierten Gefahren sowie zur Minimierung von Risiken eingeleitet (siehe **GRI 403-2**).

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I
	Aus- und Weiterbildung sind für Bertelsmann eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens und in die Stabilität der Gesellschaft. Um als Unternehmen erfolgreich und attraktiv zu sein, ist es von entscheidender Bedeutung, Mitarbeiter:innen kontinuierlich in	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>erfolgskritischen Kompetenzen zu qualifizieren. 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.</p> <p>Bertelsmann hat sich daher zum Ziel gesetzt, Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen dazu zu befähigen, sich den Herausforderungen eines sich schnell verändernden Umfelds anzupassen sowie kontinuierlich von- und miteinander zu lernen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass das Thema Lernen („Upskilling“) im neuen Strategierahmen von Bertelsmann als wichtige Rahmenbedingung hervorgehoben wurde und einer offenen und experimentierfreudigen Lernkultur als Element von Kreativität in den Bertelsmann Essentials eine hohe Bedeutung beigemessen wird.</p> <p>Im Jahr 2021 wurden zum Thema Lernen im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) strategische Stoßrichtungen festgelegt. Hierzu gehören die Entwicklung eines Re- und Upskilling-Ansatzes, die Befähigung und Vernetzung von Führungskräften zur zukunftsorientierten Gestaltung der Bertelsmann-Transformation, der Ausbau von Angeboten zu geschäftskritischen Kompetenzen für alle Mitarbeiter:innen (z. B. Tech & Data) sowie die Förderung der Lernkultur.</p> <p>In Bezug auf Maßnahmen wurde im Jahr 2021 zur Identifikation von Qualifikationslücken eine Soll-Ist-Analyse von Tech & Data-Rollen durchgeführt. Zudem wurde die digitale Programmserie „Be-Ready“ für Top-Führungskräfte mit Schwerpunkt auf „Strategie in der Transformation“ gestartet. Das dreijährige Udacity-Technologie-Stipendienprogramm wurde mit 50.000 Plätzen, auf die sich sowohl Bertelsmann-Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben konnten, mit der dritten Runde fortgesetzt. Darüber hinaus wurde das konzernweite digitale Peer-to-Peer-Lernformat „Your Campus“ um ein neues Angebot zu Tech & Data erweitert.</p> <p>Bertelsmann University</p> <p>Die zentrale Learning-Organisation richtet sich in ihrem internationalen Angebot systematisch an drei Zielgruppen. Für die Top-Führungskräfte und Bertelsmann-Talente des Konzerns bietet sie Programme zu Strategie und Führung an, für kreative Expert:innen Programme zu Kreativität und Innovation sowie für alle Mitarbeiter:innen Programme zu Tech & Data. Ergänzt werden die zentralen Lernschwerpunkte durch bereichsspezifische Weiterbildungsinitiativen. Mitarbeiter:innen weltweit erhalten darüber hinaus Zugang zu mehr als 15.000 frei zugänglichen Onlinekursen von LinkedIn Learning und fast 2.000 Onlinekursen von CreativeLive. Dank dieser digitalen Formate sind Lerninhalte zu einem breiten Themenspektrum für die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte flexibel verfügbar. Zeit und Ort des Lernens richten sich nach den individuellen Bedürfnissen und organisationalen Erfordernissen.</p> <p>Die Bertelsmann University ist eine Hauptabteilung im Corporate Center von Bertelsmann. Ihre Leitung obliegt dem Chief Learning Officer, der die Lernstrategie des Konzerns verantwortet und an den Personalvorstand berichtet. Vorstand, Group Management Committee (GMC) und Human Resources (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 40 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. Zudem engagiert sich Bertelsmann in regionalen</p>	

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

und überregionalen Arbeitskreisen und Gremien, um bildungspolitische Themen aufzugreifen und wichtige Entwicklungen voranzutreiben. Zu den bedeutenden Herausforderungen gehört vor allem die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote, um im verschärften Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu bestehen und jungen Menschen in Deutschland einen guten Berufseinstieg zu ermöglichen.

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 befinden sich derzeit mehr als 630 junge Menschen in einer Berufsausbildung oder absolvieren den berufsbegleitenden Abschluss als Bachelor of Arts oder Bachelor of Science. Davon werden rund 200 Schüler:innen im konzerneigenen Berufskolleg kaufmännisch und gewerblich ausgebildet. Darüber hinaus bietet Bertelsmann berufsbegleitende Master-Studiengänge in der Kooperation mit Hochschulen im Bereich IT-Management und Business Consulting & Digitalmanagement an. Die Einführung eines weiteren Master-Studiengangs zum Thema Data Science ist in Planung. Im Jahr 2021 wurden die Zentrale Ausbildung von Bertelsmann und die kooperierenden Fachabteilungen erneut für ihre hohe Qualität vom unabhängigen Institute of Research & Data Aggregation ausgezeichnet – sie gehören zu den „Top 1% der deutschen Ausbildungsbetriebe“.

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

Absolute Weiterbildungsstunden gesamt

in Stunden

2021	2020
305.334	353.363

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

Anteil digitaler Weiterbildungsstunden

in Prozent

2021	2020
91	53

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

Die absolute Anzahl der Weiterbildungsstunden sank im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020. Während der Corona-Pandemie ist der Anteil der digitalen Weiterbildungsstunden nach einem Anstieg im Vorjahr erneut erheblich von 53 Prozent auf 91 Prozent gestiegen.

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

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Unternehmens- und Führungskultur sowie den Ausbau der digitalen Lerninfrastruktur vorantreiben. Gemessen wird dies unter anderem mithilfe der Digitalisierungsquote (Anteil digitaler Weiterbildungsstunden).</p> <p>Bertelsmann will mit seinen Ausbildungsbereichen in Deutschland, insbesondere mit dem konzerneigenen Berufskolleg in der Konzernzentrale, hochqualifizierte Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Geschäftsfelder des Unternehmens ausbilden und freie Stellen über den internen Arbeitsmarkt besetzen. Aufgrund der zunehmenden Technologisierung und Digitalisierung der Themenfelder in zahlreichen Unternehmensbereichen wurde insbesondere die Zahl der Absolvent:innen in IT-Bildungsgängen auf hohem Niveau gehalten, in einigen Bereichen sogar ausgebaut. Weitere Ergebnisse waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erweiterung der Perspektiven und Chancen in den konzerneigenen Studiengängen durch ein zukunftsorientiertes Angebot an digitalen Lerninhalten und modernen Arbeitsmethoden; ▪ Anpassung der Ausbildungs-/Studiengänge an veränderte Praxisanforderungen, insbesondere vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen; ▪ Schaffung zusätzlicher Weiterentwicklungsmöglichkeiten durch das Angebot von Masterstudiengängen in der Kooperation mit Hochschulen (siehe GRI 404 Managementansatz). <p>Der Strukturwandel der Gesellschaften wird aktiv begleitet (siehe GRI 402-1).</p>	

GRI 405

Diversität und Chancengleichheit 2016

103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I, VI
	<p>Der ganzheitliche Ansatz von Diversity, Equity & Inclusion (DEI)-Management 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 es allen Mitarbeiter:innen ermöglicht werden, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies schafft die Rahmenbedingungen, damit sich Perspektivenvielfalt auf der Basis diverser Kompetenzen, Hintergründe und Erfahrungen positiv auf unternehmerische Entscheidungsprozesse auswirken kann. DEI-Management ist eine Voraussetzung für Perspektivenvielfalt und gesellschaftliche Repräsentanz. Nur auf dieser Basis können Medien, Produkte und Dienstleistungen langfristig erfolgreich und zielgruppengerecht entwickelt werden. Die Bedeutung von DEI für den Unternehmenserfolg spiegelt sich darüber hinaus in stetig steigenden Anforderungen seitens des Gesetzgebers und von Geschäftspartnern wider. Darüber hinaus trägt DEI dazu bei, die Arbeitgeberattraktivität zu stärken.</p> <p>Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen sind Voraussetzung für Kreativität, Innovation und den nachhaltigen Unternehmenserfolg von Bertelsmann. Diese Überzeugung wird in den Bertelsmann Essentials und in der 2021 verabschiedeten DEI Policy des Bertelsmann-Vorstands zum Ausdruck gebracht. Darin bekräftigt der Vorstand seine Absicht, die Vielfalt der Belegschaft auf allen Ebenen und in jeder Hinsicht weiter zu steigern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Wertschätzung und die Einbindung von Mitarbeiter:innen fördern und Chancengerechtigkeit sicherstellen. Eine Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit, in der Mitarbeiter:innen für ihre unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Talente wertgeschätzt werden, macht Bertelsmann zu einem offeneren Unternehmen. Einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiter:innen schreibt auch der Bertelsmann Code of Conduct fest (siehe GRI 102-16). Als Orientierung im Umgang mit Diversity dient zudem die Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik.</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Die strategische Verantwortung für DEI im Konzern liegt beim Vorstand. Die DEI-Strategie wird durch die Abteilung Corporate Responsibility (CR), in deren Zuständigkeitsbereich das Thema DEI fällt, mit Unterstützung einer konzernweiten sowie weiterer Arbeitsgruppen in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Zudem sind insbesondere Führungskräfte, Personal- und Kommunikationsverantwortliche durch ihre Vorbildfunktion dafür verantwortlich, DEI in der Praxis sichtbar zu leben und umzusetzen. Der Fokus lag im Jahr 2021 auf den folgenden Dimensionen: Geschlecht, Behinderung sowie sexuelle Orientierung und geschlechtliche 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-Unternehmenswebseite unter www.bertelsmann.de/vielfalt.</p> <p>Um die Vielfalt auf den Führungsebenen weiter zu steigern, hatte sich Bertelsmann das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im Top- und Senior-Management über alle Unternehmensbereiche hinweg bis Ende 2021 auf ein Drittel zu erhöhen. Während der Anteil an weiblichen Führungskräften im Senior-Management unverändert zum Vorjahr blieb, konnte Bertelsmann den Anteil im Top-Management weiter steigern. Dieser liegt nun in beiden Zielgruppen bei 30 Prozent (siehe GRI 405-1). Darüber hinaus wurde der angestrebte Frauenanteil in den Talent Pools auf ein Drittel im Top- und Senior-Management Pool bzw. 50 Prozent im Career Development Pool festgelegt. Diese Zielgrößen wurden im Jahr 2021 in allen drei Pool-Kohorten erfüllt. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich dem Bertelsmann-Aufsichtsrat und -Vorstand zur Kenntnis gebracht.</p> <p>Im Jahr 2021 wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) zudem strategische Stoßrichtungen zu DEI festgelegt. Diese umfassen die stärkere Einbindung des Vorstands und des Top-Managements in das DEI-Engagement, die strategische Weiterentwicklung von Diversity- hin zu „Diversity, Equity & Inclusion“-Management, die Professionalisierung der Governance-Strukturen für DEI in den Unternehmensbereichen sowie Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau. Vor diesem Hintergrund wurde auch die konzernweite Kommunikation der DEI Policy des Bertelsmann-Vorstands intensiviert.</p> <p>Der <u>Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2019–2024)</u> 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. Er umfasst 27 Ziele und 69 Maßnahmen. Die zweite Evaluation der umgesetzten Maßnahmen fand turnusgemäß nach dem zweiten Jahr statt und ist auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite zugänglich: www.bertelsmann.de/inklusion. Zudem wurde im Jahr 2021 erstmals eine gemeinsame Konzerninklusionsvereinbarung für alle Betriebe der Bertelsmann SE & Co. KGaA und ihrer Konzernunternehmen in Deutschland abgeschlossen.</p> <p>Das Bertelsmann-LGBTIQ+-Mitarbeiter:innen-Netzwerk „be.queer“ hat auch im Jahr 2021 seine Aktivitäten fortgesetzt und die internationale Vernetzung der LGBTIQ+-Netzwerke in den Unternehmensbereichen vorangetrieben. Darüber hinaus wurden im Unternehmen vielfältige Antirassismus-Maßnahmen umgesetzt, darunter konzernweite Weiterbildungsangebote und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung.</p> <p>Geschlechtsneutrale Vergütung</p> <p>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.</p>	

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

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	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Frauen	31	23	0	0	28	33	30	27	30	30	54	54
Männer	69	77	100	100	72	67	71	73	71	71	46	46

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende 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 Geschlechtsangabe 2021 (100 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2020 (90 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

³⁾ Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2021 (91 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2020 (93 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

Durchschnittsalter

in Jahren

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	60	59	52	52	55	54

Zum Stichtag 31.12.

Altersverteilung

in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC		Top-Management ^{1) 2)}		Senior-Management ^{1) 3)}	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
≤ 25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26 - 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
31 - 35 Jahre	0	0	0	0	0	0	3	3	2	2
36 - 40 Jahre	0	0	0	0	0	0	6	6	5	9
41 - 45 Jahre	0	0	25	0	6	6	9	10	18	21
46 - 50 Jahre	8	15	0	25	22	33	22	27	24	26
51 - 55 Jahre	31	31	50	75	33	39	27	25	30	26
56 - 60 Jahre	31	23	25	0	22	6	24	19	17	13
61 - 65 Jahre	8	8	0	0	0	0	5	6	5	3

GRI	Angabe	UNGC									
	> 65 Jahre	23	23	0	0	17	17	4	3	0	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 2021 (85 Prozent), mit Altersangabe 2020 (86 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

³⁾ Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2021 (69 Prozent), mit Altersangabe 2020 (74 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

Alterspyramide Mitarbeiter:innen weltweit in Prozent

	2021		2020	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
≤ 25 Jahre	9,4	11,6	9,0	11,0
26 - 30 Jahre	9,5	11,0	8,9	10,6
31 - 35 Jahre	6,8	8,2	6,8	8,2
36 - 40 Jahre	5,3	6,2	5,5	6,3
41 - 45 Jahre	4,1	5,1	4,3	5,0
46 - 50 Jahre	3,6	4,0	4,0	4,2
51 - 55 Jahre	3,3	3,5	3,7	3,8
56 - 60 Jahre	2,6	2,6	2,8	2,8
61 - 65 Jahre	1,2	1,2	1,2	1,2
> 65 Jahre	0,4	0,4	0,3	0,3
Gesamt	46,2	53,8	46,5	53,4

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

Als Unternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist, beschäftigt Bertelsmann 145.000 Mitarbeiter:innen vieler verschiedener Nationalitäten. Damit diese unterschiedlichen Perspektiven auch in wichtigen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt werden, sind im Group Management Committee (GMC) verschiedene Nationalitäten vertreten.

Anzahl der im GMC vertretenen Nationalitäten

	2021	2020
	6	6

Zum Stichtag 31.12.

Internationalitätsquote in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Deutsch	69	77	100	100	72	72

GRI	Angabe	UNGC					
	Nicht-deutsch	31	23	0	0	28	28

Zum Stichtag 31.12.

Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung in Deutschland

in Prozent

2021	2020
4,2	4,9

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

Im Jahr 2021 ist die Quote der Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Bertelsmann strebt weiterhin an, die Schwerbehindertenquote zu erhöhen. Dies bringt im Hinblick auf die deutschen Firmen neben dem 2019 verabschiedeten Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2019–2024) auch die zum 1. Oktober 2021 neu geschlossene Konzerninklusionsvereinbarung zum Ausdruck.

GRI
406

Nichtdiskriminierung 2016

103 Managementansatz 2016 (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 (DEI) Policy (siehe [GRI 405](#)) zum Ausdruck kommt. Zusätzlich zu den bestehenden Meldewegen wurden an den deutschen Standorten sogenannte AGG-Ansprechpartner:innen ernannt, an die sich Mitarbeiter:innen bei vermuteten Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wenden können. Die Beschäftigten werden 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.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen I–II, VI

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.

GRI
407

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016

103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3) I–III

Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in den Lieferketten zu wahren, hat für Bertelsmann Priorität. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Prinzipien des UN Global Compact, den UN-

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den UN- „Free & Equal“-Standards, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Bertelsmann setzt sowohl im Unternehmen als auch in den globalen Lieferketten verbindliche menschenrechtliche Standards, die von allen Mitarbeiter:innen sowie 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-Firmen 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	<p>Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte</p> <p>Siehe GRI 407 Managementansatz.</p>	I-III
GRI 408	Kinderarbeit 2016	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>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, Kinder- und Zwangsarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und die ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen.</p>	I-II, V
408-1	<p>Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit</p> <p>Siehe GRI 408 Managementansatz.</p>	I-II, V
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Siehe GRI 408.</p>	I-II, IV
409-1	<p>Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit</p> <p>Siehe GRI 408.</p>	I-II, IV
MSD	Rede- und Meinungsfreiheit	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p>	I-II

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Basis für Informationsfreiheit, Meinungsbildung und -vielfalt in der Gesellschaft. Sie sind ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil der demokratischen Gesellschaftsordnung und damit systemrelevant. Zensur und versuchte politische Einflussnahme in Märkten, in denen Bertelsmann international aktiv ist, sieht das Unternehmen 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.</p> <p>Kreativität ist einer der beiden Unternehmenswerte von Bertelsmann. Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind essenziell für Innovation und daher Teil 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).</p> <p>Das Ziel von Bertelsmann ist es, diese kreative/journalistische 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 Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende 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>In einer bereichsübergreifenden Bertelsmann-Arbeitsgruppe kommen Vertreter:innen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche mit Inhaltebezug – RTL Group, Penguin Random House, Gruner + Jahr und BMG – zusammen, um Fragen aus den Bereichen Pressefreiheit sowie redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit zu diskutieren und Informationen, aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen. Die Chefredakteurin des deutschen Nachrichtensenders der RTL Group, ntv, steht dieser Arbeitsgruppe vor.</p> <p>Im Jahr 2021 wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) strategische Stoßrichtungen zum Thema kreative/journalistische Unabhängigkeit festgelegt. Hierzu zählen die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Journalist:innen, die kontinuierliche Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen Nachrichtenberichterstattung und die Schaffung eines Umfelds, das kreative/journalistische Unabhängigkeit fördert sowie die Vielfalt von Perspektiven und die Verschiedenheit von Menschen und ihren Meinungen, Ideen und Erzählungen abbildet.</p> <p>Maßnahmen, die daraus abgeleitet und bereits im Jahr 2021 umgesetzt werden konnten, umfassen eine „Gewalt gegen Journalist:innen“-Checkliste, die von RTL Deutschland entwickelt wurde. Sie soll helfen, das Risiko von Gewalt bereits im Vorfeld und während der Dreharbeiten zu minimieren sowie bei Bedarf die richtigen Ansprechpartner:innen zu finden. Unter dem Motto „Jahr zur Wahrheit. Weil's stimmen muss.“ setzten die Unternehmen der Bertelsmann Content Alliance in Deutschland mittels einer cross-divisionalen Marketingkampagne in Radio, TV und Print ein Zeichen für journalistische Integrität, Qualität und Verantwortung und gegen Meinungsmanipulation und Verschwörungstheorien.</p> <p>Darüber hinaus 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</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>„Chefredakteursprinzips“, Sorgfaltspflichten, Wahrung von Persönlichkeitsrechten und die 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. Weitere Beispiele für Maßnahmen und Projekte in den Unternehmensbereichen finden sich auf der Bertelsmann-Webseite.</p>	
	<p>Case: Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Journalist:innen Beispiel RTL Group</p>	I-II
	<p>Für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Journalist:innen hat RTL Deutschland diverse Maßnahmen entwickelt. Darunter fällt unter anderem eine Checkliste, an der sich Journalist:innen orientieren können zur Minimierung des Risikos von Gewalt und Aggression, z. B. im Umfeld von Demonstrationen. So wird empfohlen, bei der Vorbereitung eines Drehs die konkrete Situation am Drehort vorab zu prüfen und abzuwägen, ob konkrete Sicherheitsvorkehrungen mit Polizei und/oder Security-Begleitung notwendig sind. In einem solchem Fall stellt RTL Deutschland Security-Personal bereit, um die Sicherheit und Gesundheit seiner Journalist:innen zu gewährleisten. Grundsätzlich wird empfohlen, sich während der Dreharbeiten keinen Gefahren auszusetzen und sich vorab mit Rückzugs- und Fluchtmöglichkeiten vertraut zu machen. Sofern Polizei und/oder Security-Begleitung einen Abbruch der journalistischen Tätigkeiten anordnen, soll der Drehort unverzüglich und ohne Rücksicht auf Folgen für die Berichterstattung verlassen werden.</p>	
	<p>Neben der steigenden Gewalt bei Einsätzen vor Ort hat auch die Gewalt im Internet, die Cyberkriminalität, gegenüber Journalist:innen zugenommen. In diesem Zusammenhang ist RTL Deutschland Teil der Initiative „Verfolgen statt nur Löschen“, deren Ziel darin besteht, eine rechtliche Durchsetzung solcher Vorfälle zu ermöglichen und so ein deutliches Zeichen gegen Recht- und Rücksichtslosigkeit im Internet zu setzen. Dabei werden Hasskommentare unter anderem gegenüber Journalist:innen identifiziert und sorgfältig strafrechtlich geprüft, sodass im Falle einer Rechtsverletzung eine Strafverfolgung eingeleitet werden kann.</p>	
	<p>Darüber hinaus bietet RTL Deutschland Journalist:innen die Möglichkeit einer psychologischen Betreuung, insbesondere im Falle von Berichterstattungen in Kriegs- oder Krisengebieten. Dort können sich Journalist:innen vor, während und nach Kriseneinsätzen mit ausgebildetem Fachpersonal über die Lage in dem jeweiligen Gebiet austauschen und mögliche (psychologische) Risiken vorab und rückwirkend identifizieren und reflektieren. Falls Journalist:innen vermehrt in Kriegs- oder Krisengebieten tätig sind, bietet RTL Deutschland eine obligatorische Krisenausbildung für „Kriegsjournalist:innen“ an, sodass sie für den Umgang mit Risiken und die möglicherweise auftretenden Gefahren geschult sind und diese besser einschätzen können.</p>	
MSD	Schutz geistigen Eigentums	
103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I-II
	<p>Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten auch die Entwicklung, Erstellung, Vorfinanzierung, 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 (RTL Deutschland, Penguin</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Random House Verlagsgruppe, Gruner + Jahr, BMG und UFA), begleitet aktuelle Entwicklungen und Gesetzgebungsprozesse zum Urheberrecht auf EU- sowie nationaler Ebene und erarbeitet dazu gemeinsame Bertelsmann-Positionen. Im Jahr 2021 lag der Schwerpunkt der Tätigkeit darauf, den Umsetzungsprozess der EU-Richtlinie zum Urheberrecht im digitalen Binnenmarkt in das deutsche Recht zu begleiten.</p>	
GRI 413	Lokale Gemeinschaften 2016	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bertelsmann ist Teil der Gesellschaft. Verantwortung ist fest in der Unternehmenskultur und damit im täglichen Handeln des Konzerns, seiner Unternehmensbereiche und Firmen verwurzelt. Grundlage dafür sind die Bertelsmann Essentials, die die Grundwerte des Unternehmens Kreativität und Unternehmertum fokussieren. Im Sinne der Essentials ist Bertelsmann sich seiner Auswirkungen auf die Gesellschaft und 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 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 hinaus seiner Verantwortung als „Corporate Citizen“ nachkommt. Deshalb umfasst das gesellschaftliche Engagement auf Ebene des Konzerns, 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 guten „Corporate Citizen“. Sorgfältig geplante und professionell umgesetzte Maßnahmen steigern die Unternehmensreputation und verankern Bertelsmann als verantwortungsvollen Partner.</p> <p>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:innen-Kreis sichern. Auf diesem Wege sollen möglichst viele Menschen erreicht und soll eine positive gesellschaftliche Wirkung erzielt werden.</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</p>	I

GRI	Angabe	UNGC
	<p>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-Webseite exemplarisch dargestellt. Im Jahr 2021 haben sich die Bertelsmann-Unternehmensbereiche zudem auf vielfältige Weise im Kampf gegen das Coronavirus und dessen Auswirkungen engagiert.</p>	I
GRI 415	<p>Politische Einflussnahme 2016</p>	
103	<p>Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bertelsmann führt einen offenen Dialog mit Stakeholdern in der Politik, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Zu den wichtigsten Zielsetzungen gehören der Respekt und Schutz geistigen Eigentums, Freiheit und Unabhängigkeit der Medien, die Regulierung von Tech & Data sowie die Wahrung kultureller und publizistischer Vielfalt.</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 Expert:innen-Kommission machen die Repräsentanten 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 ist im</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	Transparenzregister der Europäischen Union eingetragen und hat den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet.	
415-1	Parteispenden	X
	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 die Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert.	
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung 2016	
103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I,VIII
	<p>Bei der Erstellung und Verbreitung von Produkten und Dienstleistungen sowie bei Werbeaktivitäten und der Marketingkommunikation ist die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen und höchster Qualitätsstandards für alle Bertelsmann-Firmen 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 liegen 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 Penguin Random House-Produkte beispielsweise Erstickungsgefahr oder giftige Substanzen auszuschließen.</p>	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	
	Siehe GRI 417 Managementansatz .	
GRI 418	Schutz der Kund:innen-Daten 2016	
103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–II
	<p>Bei der Erstellung und Verbreitung seiner Medien, Dienstleistungs- und Bildungsangebote nutzt Bertelsmann Daten seiner Kund:innen. Insbesondere im Dienstleistungsgeschäft vertrauen viele der weltweit größten Konzerne 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>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</p>	

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

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.

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 aufgrund 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.

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-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 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.

418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund:innen-Daten	I-II
--------------	---	-------------

Im 12-Monats Zeitraum vom 01.11.2020 bis 30.10.2021 gingen 96 (Vorjahr: 116) förmliche Anfragen durch Datenschutzbehörden ein. Bußgelder wurden nicht verhängt. Zum 30.10.2021 wurden 83.187 (Vorjahr 77.444) Mitarbeiter:innen in DSGVO-Themen geschult.

MSD	Herstellung und Verbreitung von Inhalten	
------------	---	--

103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I-II
------------	--	-------------

Medien sind ein integraler und notwendiger Bestandteil der demokratischen Gesellschaftsordnung – sie sind Wirtschafts- und Kulturgut zugleich. Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Basis für Informationsfreiheit, Meinungsbildung und -vielfalt in der Gesellschaft. Bertelsmann nimmt die gesellschaftliche Verantwortung ernst, die sich daraus für sein unternehmerisches und publizistisches

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Handeln sowie die Erstellung und Verbreitung von Inhalten und Formaten weltweit ergibt. Bei der Bereitstellung seiner Outsourcing-, Print- und Bildungsdienstleistungen misst das Unternehmen Professionalität und Kund:innen-Orientierung, Servicequalität und dem Schutz persönlicher Daten einen hohen Stellenwert bei.</p> <p>Die Bertelsmann Essentials verankern Kreativität und Unternehmertum als wichtige Leitprinzipien für die Erstellung und Verbreitung von Medien und Dienstleistungen. Daneben legt der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) die wichtigsten Prinzipien für eine verantwortungsvolle Erstellung und Verbreitung von Medien und Dienstleistungen für alle Bertelsmann-Firmen 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 Erstellung und Verbreitung von Inhalten zu bedenken, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer:innen, Kund:innen und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Sie werden durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct ergänzt. 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, denn gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformation („Fake News“) wichtiger denn je. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder von aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden.</p> <p>Darüber hinaus ist das Thema Inhalteverantwortung in verschiedener Hinsicht auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene verankert. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ bei Bertelsmann obliegt die Verantwortung für die Erstellung und Verbreitung von Medieninhalten allein den Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen, die frei vom Einfluss durch Konzerneigner oder lokale Geschäftsführungen agieren. Dabei spielen auch die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt sowie Regelungen zur Vermeidung diskriminierender oder stereotypisierender Inhalte sowie von Online-Desinformation eine wichtige Rolle.</p> <p>Im Jahr 2021 wurden strategische Stoßrichtungen zum Thema Inhalteverantwortung im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) festgelegt. Dazu gehören der Ausbau der Berichterstattung zu gesellschaftspolitischen Themen, die Sicherstellung eines lückenlosen Jugendmedienschutzes für Streaming-Dienste und Digitalangebote, die Entwicklung von publizistischen Leitlinien zur Veröffentlichung von Inhalten und Engagement für Fairness und Transparenz in der Musikindustrie. Zudem wurden branchenübergreifende Partnerschaften zu sozialen Themen mit Künstler:innen ausgebaut.</p> <p>Auf Maßnahmenebene wurde das RTL-Programm „Klima Update“ gestartet, das das Thema in seinen verschiedenen Facetten beleuchtet. Darüber hinaus begleitete der Nachrichtensender ntv unter dem Motto „Wie schaffen wir Klimawandel?“ die Klimakonferenz der Vereinten Nationen mit Berichterstattung vor Ort sowie einem umfangreichen Sonderprogramm. Die Gruner + Jahr-Zeitschrift „Geo“ verankert Nachhaltigkeit zunehmend im Kerngeschäft und stellt Betrieb und Arbeitsprozesse entsprechend um. Unter anderem bereitete „Geo“ im Ressort „Natur und Nachhaltigkeit“ alle Themen rund um Klima- und Artenschutz sowie zukunftsfähige Technologien auf und startete mit „Wer wird Visionär:in?“ eine Podcast-Castingshow, in der die beste nachhaltige Idee Deutschlands gesucht wird. Unter dem Dach der Bertelsmann Content Alliance und unter dem Motto</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>„Damit es auch morgen noch läuft“ legten zudem RTL Deutschland, UFA, RTL Radio Deutschland, die Penguin Random House Verlagsgruppe und Gruner + Jahr im Rahmen der Themenwoche „Packen wir’s an“, die im Oktober 2021 gestartet wurde, ihren Schwerpunkt auf die Ressource Wasser. Weitere Beispiele für Maßnahmen und Projekte in den Unternehmensbereichen finden sich auf der Bertelsmann-Webseite.</p> <p>Eine besondere Verantwortung bei der Erstellung 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 Beschränkungen 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. Bertelsmann misst dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Erstellung 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>Case: Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten Beispiel RTL Group</p>	I-II
	<p>Innerhalb der RTL Group richten Redakteur:innen ihre Arbeit über lokale Gesetze und Selbstverpflichtungen hinaus 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 Jahr 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 RTL Deutschland bereits Ende 2016 ein internes Expert:innen-Team 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 RTL Deutschland zudem einen Medienbeirat berufen. Das Gremium mit Vertreter:innen aus Politik, Kultur, Wirtschaft und Kirchen berät die Geschäftsführung von RTL Deutschland mit besonderem Augenmerk auf Meinungsvielfalt und Pluralität der Sender und Angebote.</p> <p>In Fragen des Jugendschutzes bei 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 von 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</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>ausgestrahlt werden darf. RTL 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. Weiter ist RTL Deutschland Mitglied bei JusProg e.V., einer kostenlosen Filtersoftware, die Kinder vor nicht altersgerechten Inhalten im Internet schützt und sichere Surfräume bietet. Darüber hinaus unterstützt JusProg e. V. die EU-Initiative „euCONSENT“ als deutsche Vertretung und deutsches Konsortiumsmitglied, die im Auftrag der EU-Kommission ein europäisches Netzwerk für Altersverifikation zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internet entwickelt.</p> <p>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 die französische Medienaufsichtsbehörde ARCOM (“l’Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique”, ehemals „Conseil supérieur de l’audiovisuel”) im Jahr 1996 obligatorisch für weitere französische Sender übernommen wurde.</p>	

MSD Medienkompetenz

103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)

I-II

Medienkompetenz hat als eine Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Mündigkeit in einer zunehmend digitalen Lebenswelt. Durch entsprechende Maßnahmen, insbesondere im Bereich Leseförderung, leistet Bertelsmann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen und individuellen Entwicklung.

Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche engagieren sich auf vielfältige Weise bei Initiativen zur Förderung von Medien- und Digitalkompetenzen von Kindern und Jugendlichen. So unterstützen Bertelsmann, Gruner + Jahr, die Verlagsgruppe Penguin Random House und RTL Deutschland die Stiftung Lesen, eine deutschlandweite Initiative zur Leseförderung von Kindern und Jugendlichen, unter anderem durch Bücherspenden und Vorlesetage.

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 RTL Deutschland mitwirken, wird dieses Engagement weitergeführt. Die von Super RTL geförderte EU-Initiative „[klicksafe](#)“, 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](#)“, 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 und Projekte in den Unternehmensbereichen finden sich auf der [Bertelsmann-Webseite](#).

Herausgeber

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

Verantwortlich

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

Projektleitung

Kristina Rehm,
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
esg@bertelsmann.de