

Corporate Responsibility

Bericht 2017



Inhaltsübersicht

Vorworte	3	Medien, Services und Bildung	55
Über den Bericht	4	Kreative Unabhängigkeit	57
Unternehmensprofil	5	Inhalteverantwortung	60
Unternehmensführung	11	Datenschutz und Datensicherheit	63
Corporate Governance	12	Weitere Themen	65
Unternehmensgrundsätze	15	Umwelt	67
Risikomanagement	16	Energie und Emissionen	71
Compliance	17	Papier	77
Schutz der Menschenrechte	17	Weitere Umweltdaten	80
Antikorruption und Integrität	19	Gesellschaft	82
Fairer Wettbewerb	20	Spenden, Sponsoring und Förderprojekte	83
CR-Management	21	Hilfe durch Medien und Dienstleistungen	88
Organisation	22	Medienkompetenzförderung	90
Stakeholderdialog	25	Anhang	91
CR-Themen	28	Liste relevanter CR-Themen	92
CR-Risiken	31	GRI-Content-Index	94
Mitarbeiter	33	Impressum und Kontakt	105
Faire Arbeitsbedingungen	37		
Lernen	41		
Diversity	44		
Gesundheit	51		



Vorworte

Bertelsmann ist wachstumsstärker, digitaler, internationaler und diversifizierter geworden – auch 2017 sind wir mit der Umsetzung unserer Strategie gut vorangekommen. Bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens orientieren wir uns an jenen Werten, die Bertelsmann seit Jahrzehnten global erfolgreich machen: Unternehmergeist und Kreativität treiben uns an, wir handeln partnerschaftlich und verantwortungsvoll – in unseren Geschäften ebenso wie für unsere Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt. Wie wir unsere Verantwortung täglich wahrnehmen, darüber informieren wir Sie auf den folgenden Seiten.



PS: Seit zehn Jahren leistet Bertelsmann einen Beitrag zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Mit diesem Bericht legen wir zugleich unsere jährliche Fortschrittsmitteilung vor.

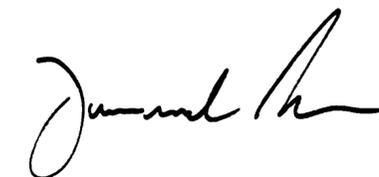


Thomas Rabe
Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann



Immanuel Hermreck
Personalvorstand von Bertelsmann

Für die Umsetzung von Corporate Responsibility und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei Bertelsmann tragen alle im Unternehmen Verantwortung – Führungskräfte wie Mitarbeiter. Daher liegt der Schwerpunkt unserer Arbeit auf den Strukturen, Prozessen und Zielsetzungen, die das verantwortungsvolle Handeln eines jeden Einzelnen unterstützen. Denn entscheidend sind die vielen Initiativen unserer 119.000 Mitarbeiter weltweit – erst so wird Corporate Responsibility zur gelebten Unternehmenskultur. Wie wir unsere ökonomischen Ziele konkret mit den sozialen und ökologischen Ansprüchen unserer Stakeholder in Einklang bringen, stellen wir Ihnen in diesem Bericht vor. Wir wünschen eine anregende Lektüre!



Über den Bericht

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Bei seiner Berichterstattung zu Corporate Responsibility (CR) folgt Bertelsmann seit 2011 den internationalen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die weltweit als führendes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Wirtschaftsunternehmen und Organisationen gelten. Der vorliegende CR-Bericht informiert über Grundlagen, thematische Schwerpunkte und Maßnahmen des CR-Managements im Bertelsmann-Konzern im Geschäftsjahr 2017. Die Beschreibung von Managementansätzen und Konzepten erstreckt sich in kenntlich gemachten Einzelfällen bis zum Redaktionsschluss am 30. März 2018. Für die Auswahl der Berichtsinhalte bildete eine mit internen und externen Stakeholdern durchgeführte Relevanzanalyse der Corporate Responsibility-Themen von Bertelsmann die Grundlage. Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards Option „Kern“ erstellt. Der vorherige CR-Bericht sowie die Bertelsmann Klimabilanz erschienen im Oktober 2017. Mit seiner GRI-Berichterstattung erfüllt Bertelsmann auch seine Verpflichtung, als Unterzeichner des UN Global Compact eine jährliche Fortschrittsmitteilung vorzulegen.

GRI 102-45, 102-48

Ergänzt wird die Corporate Responsibility-Berichterstattung um Nachhaltigkeitsinformationen auf der Bertelsmann-Unternehmenswebsite.

Zudem hat Bertelsmann im März 2018 eine Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als Teil des Zusammengefassten Lageberichts 2017 veröffentlicht, mit der das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt wird [↗ Bertelsmann Geschäftsbericht 2017, S. 40–44](#).

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

In den vorliegenden CR-Bericht wurden alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften einbezogen. Eine Aufstellung dieser Unternehmen finden Sie auf der [↗ Bertelsmann-Unternehmenswebsite](#). Abweichungen von diesem Berichts-Scope werden im Text kenntlich gemacht.

Anfang Februar 2017 wurden rückwirkend zum 1. Januar 2017 Teile der Digitalmarketing-Geschäfte von Arvato in die Bertelsmann Printing Group integriert. Die Daten für das Geschäftsjahr 2016 wurden entsprechend angepasst.



Bei der Darstellung der Umweltdaten wurden die Vorjahresangaben aufgrund des Einbezugs weiterer Gesellschaften in die Datenerhebung sowie auf der Basis neuer Erkenntnisse aus der jüngsten Datenerhebung angepasst. Zudem wurden CO₂e-Faktoren rückwirkend für das Vergleichsjahr 2016 angepasst. Die in diesem Bericht dargestellten Umweltkennzahlen umfassen erstmals alle vollkonsolidierten Konzerneinheiten. Daten für Einheiten, die nicht an der Datenerfassung teilnahmen, wurden durch Schätzungen ergänzt. Diese Systematik wurde auch rückwirkend auf das Vergleichsjahr 2016 angewendet, was zu einer Anpassung der Vorjahresdaten führte.

Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Bericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Unternehmensprofil

Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen steht Bertelsmann für Unternehmergeist und Kreativität. Mit acht Unternehmensbereichen ist der Konzern in rund 50 Ländern der Welt aktiv.

 Unternehmensbereiche

17,2 Mrd. €
Konzernumsatz

2,6 Mrd. €
Operating EBITDA

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Konzernstruktur

Wirtschaftliche Leistung

Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Konzernstruktur

Wirtschaftliche Leistung

Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Unternehmensprofil

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Zum Konzernverbund gehören die Fernsehgruppe RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, der Zeitschriftenverlag Gruner + Jahr, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fonds-Netzwerk Bertelsmann Investments. Mit rund 119.000 Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2017 einen Umsatz von 17,2 Milliarden Euro. Bertelsmann steht für Unternehmergeist und Kreativität. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Kunden in aller Welt begeistern.

Konzernstruktur

An der RTL Group ist Bertelsmann mit 75,1 Prozent und an Penguin Random House mit 75 Prozent (Vj.: 53 Prozent) beteiligt. Gruner + Jahr, BMG, Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die

BERTELSMANN



www.bertelsmann.de

Bertelsmann Education Group sowie Bertelsmann Investments gehören jeweils zu 100 Prozent zu Bertelsmann.

Eine Übersicht über den Anteilsbesitz von Bertelsmann finden Sie auf der [Bertelsmann-Unternehmenswebsite](#).

Wirtschaftliche Leistung

Umsatz der Unternehmensbereiche in Mio. €

	2017			2016 (angepasst)		
	Deutschland	International	Gesamt	Deutschland	International	Gesamt
RTL Group	2.266	4.107	6.373	2.205	4.032	6.237
Penguin Random House	250	3.109	3.359	266	3.095	3.361
Gruner + Jahr	964	549	1.513	959	621	1.580
BMG	33	474	507	31	385	416
Arvato	1.521	2.302	3.823	1.568	2.195	3.763
Bertelsmann Printing Group	957	724	1.681	971	738	1.709
Bertelsmann Education Group	1	188	189	–	142	142
Bertelsmann Investments	–	–	–	–	–	–
Summe Umsatz der Unternehmensbereiche	5.992	11.453	17.445	6.000	11.208	17.208
Corporate/Konsolidierung	-152	-103	-255	-142	-116	-258
Fortgeführte Aktivitäten	5.840	11.350	17.190	5.858	11.092	16.950

Die geografischen Kernmärkte von Bertelsmann umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann sein Engagement in Wachstumsregionen wie China, Indien und Brasilien.

Bertelsmann strebt ein wachstumsstärkeres, digitaleres, internationaleres und diversifizierteres Konzernportfolio an. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, globale Reichweite, stabile und verteidigbare Geschäftsmodelle, hohe Markteintrittsbarrieren

und Skalierbarkeit aufweisen. Das Bildungsgeschäft wird schrittweise zur dritten Ertragssäule neben den Medien- und Dienstleistungsgeschäften aufgebaut. Die Konzernstrategie umfasst vier strategische Stoßrichtungen: Stärkung der Kerngeschäfte, digitale Transformation, Ausbau

[Vorworte](#)
[Über den Bericht](#)
[Unternehmensprofil](#)
[Konzernstruktur](#)
[Wirtschaftliche Leistung](#)
[Geschäftsmodell und Wertschöpfung](#)
[Unternehmensführung](#)
[CR-Management](#)
[Mitarbeiter](#)
[Medien, Services und Bildung](#)
[Umwelt](#)
[Gesellschaft](#)
[Anhang](#)
[GRI-Content-Index](#)


Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Konzernstruktur

Wirtschaftliche Leistung

Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

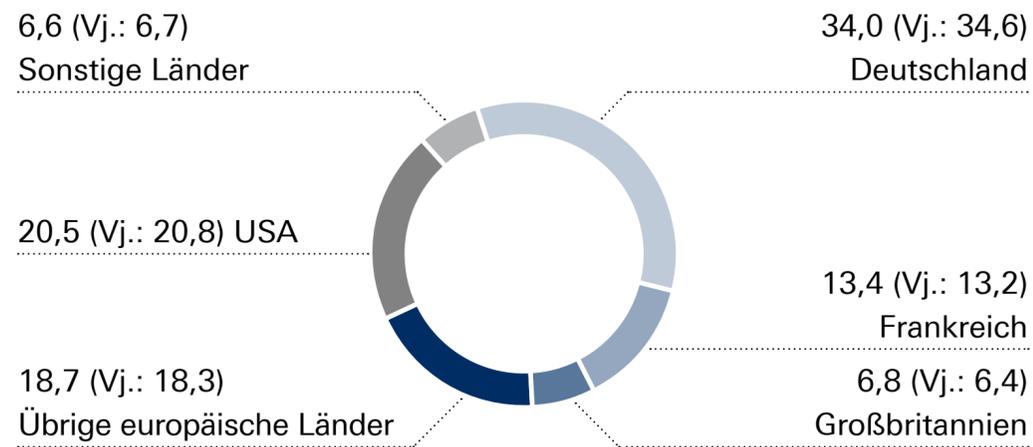
Umwelt

Gesellschaft

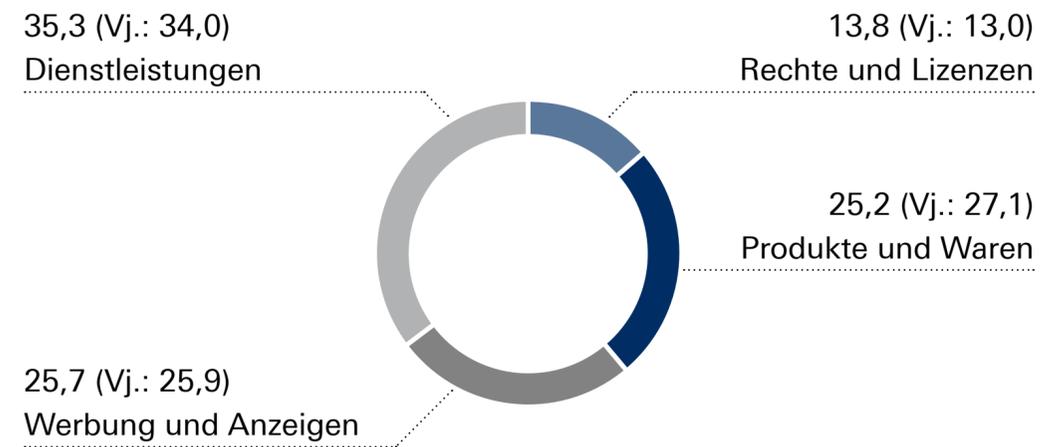
Anhang

GRI-Content-Index

Konzernumsatz nach Regionen in Prozent



Umsatz nach Erlösquellen in Prozent



von Wachstumsplattformen sowie Expansion in Wachstumsregionen. Wesentliche Aktivitäten zur Umsetzung der Strategie waren die folgenden Akquisitionen im Jahr 2017: BMG übernahm die BBR Music Group. Mit dem Erwerb des Verlagsgeschäfts der spanischen Mediengruppe Grupo Zeta, Ediciones B, verstärkte Penguin Random House seine Verlagsgeschäfte in Spanien und Lateinamerika.

Die RTL Group übernahm die verbleibenden Anteile an SpotX Inc. und baute hierdurch ihr Werbetechnologiegeschäft weiter aus. Bertelsmann stockte seinen Anteil an Penguin Random House durch die Übernahme weiterer 22 Prozent von Pearson auf eine strategische Dreiviertelmehrheit auf.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Konzernstruktur](#)[Wirtschaftliche Leistung](#)[Geschäftsmodell und Wertschöpfung](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Die Ursprünge von Bertelsmann liegen im Bereich Medien; heute ist das Unternehmen in drei Geschäftsfeldern – Medien, Dienstleistungen und Bildung – aktiv. Die Digitalisierung spielt dabei als Treiber neuer Trends, sei es durch Innovationen in der Produktionstechnologie, durch den Wandel im Medienkonsum oder durch Veränderungen in der Art, wie Menschen lernen und studieren, eine zentrale Rolle bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Bertelsmann hat eine weit verzweigte Lieferkette mit nur wenigen Hauptlieferanten, darunter Papier- und Energielieferanten. Einen Großteil der eingekauften Leistungen bilden menschliche Kreativ- oder Servicedienstleistungen.

Medien: Die Mediengeschäfte von Bertelsmann basieren auf der Produktion und Akquise qualitativ hochwertiger Informations- und Unterhaltungsmedien – daraus entstehen Bewegtbildformate, Bücher, Zeitschriften, Musikprodukte oder Onlineangebote. Mit Ausnahme von Büchern und Musik enthalten diese Produkte zusätzlich zu redaktionellen Inhalten auch Werbung – neben den Verkaufs- und Vertriebs Erlösen eine wichtige

Finanzierungsquelle. 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 Inhalteproduzenten ein zentraler Erfolgsfaktor.

Dienstleistungen: Auf das Lösungsportfolio der Dienstleistungssparte von Bertelsmann setzen Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen – von Telekommunikations Providern und Energieversorgern über Banken und Versicherungen bis hin zu E-Commerce-, IT- und Internetanbietern. Das Kerngeschäft der Dienstleistungssparte sind Services, die den Endkunden der Klienten von Bertelsmann angeboten werden, sogenannte Business-to-Business-to-Customer-Services (B2B2C-Services). Typische Serviceangebote sind Customer-Relationship-Management-Lösungen sowie Marketing-, IT-, Logistik- und Finanzdienstleistungen. Diese setzen sich aus einer Vielzahl von Ressourcen zusammen: aus Personalressourcen, Technologie und dem Einsatz von natürlichen Ressourcen in Form von

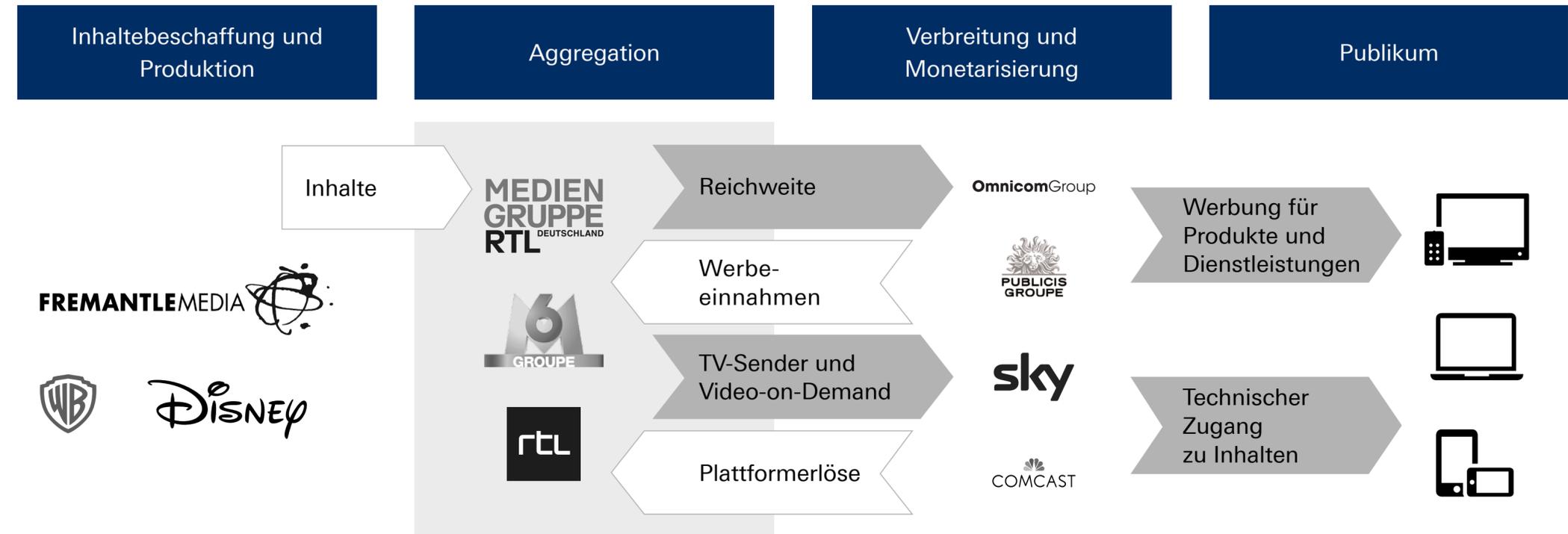
Energie und Materialien. Hardware und Standardsoftware werden von externen Lieferanten eingekauft, während Software für spezielle Einsätze auch intern entwickelt wird. Bei den Druckgeschäften verarbeitet Bertelsmann unter anderem Papier und Druckfarbe, um für die jeweiligen Auftraggeber Medien- und Werbeprodukte zu erstellen – typischerweise Bücher, Kataloge, Zeitschriften und Broschüren. Dafür werden Offset-, Tiefdruck- und Digitaldruckmaschinen externer Hersteller eingesetzt. Der Kunststoff Polycarbonat ist das wichtigste Material für die CD-, DVD- und Blu-Ray-Replikation von Bertelsmann.

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





Broadcast



Allgemeine Broadcast-Wertschöpfungskette

Beispiel: TV-Broadcasting

Die RTL Group ist eines der führenden Unternehmen im Sender-, Inhalte- und Digitalgeschäft mit Beteiligungen an 57 Fernsehsendern und 30 Radiostationen, weltweiten Produktionsgesellschaften sowie einem dynamisch wachsenden Digitalgeschäft. Die Produktion, Aggregation, Distribution und Monetarisierung von professionell produzierten Videoinhalten sind das Kerngeschäft

der RTL Group. Das Ziel ist es, Inhalte überall dort anzubieten, wo das Publikum sie sehen will – auf verschiedensten Plattformen und Geräten. Mit Niederlassungen in 30 Ländern verantwortet das weltweite Netzwerk von Fremantle Media jedes Jahr etwa 12.500 ausgestrahlte Programmstunden und vertreibt weltweit über 20.000 Stunden Inhalte. Darüber hinaus produzieren die RTL Group-Senderfamilien Inhalte mit lokalem

Bezug oder geben sie in Auftrag. Die Sender entwickeln und strukturieren ihr Programm mit vielfältigen Formaten aus den verschiedenen Genres (Nachrichten, Unterhaltungsshow, fiktionale Serien, Reality-TV-Formate, Sportübertragungen etc.) und bilden so ihre Sendermarken heraus. Die wichtigste Einnahmequelle der RTL Group-Senderfamilien ist der Verkauf von Werbezeiten.

Unternehmensführung

Bertelsmann steht für verantwortungsvolle Unternehmensführung, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgt. Gemeinsame Werte leiten das unternehmerische Handeln.

100 %

Kapitalanteile in Privat- bzw. Stiftungsbesitz

6 Nationalitäten
im Aufsichtsrat

1 von 5

Vorstands-
mitgliedern
weiblich

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Unternehmensführung

Grundlage der Unternehmensführung von Bertelsmann sind neben geltenden gesetzlichen Vorschriften die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, der international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung setzt.

Corporate Governance

Der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Dessen Empfehlungen und Anregungen sind neben den geltenden gesetzlichen Vorschriften Grundlage der Corporate Governance von Bertelsmann. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist kapitalmarktorientiert, aber kein börsennotiertes Unternehmen. Sie ist daher nicht gesetzlich verpflichtet, eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz abzugeben.

Rechtsform und Organe

Bertelsmann hat die Rechtsform einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA). 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 Verantwortlichkeiten der einzelnen Organe sind jeweils klar festgelegt und streng voneinander getrennt. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Vorstand der Bertelsmann Management SE und im Aufsichtsrat der Bertelsmann Management SE oder im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA ist nicht zulässig.

Verantwortlichkeiten und Gremien

Die persönlich haftende Gesellschafterin, die Bertelsmann Management SE, vertreten durch ihren Vorstand, leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Diese Aufgabe umfasst die

Festlegung der Unternehmensziele, die strategische Ausrichtung und Steuerung des Konzerns, die Führungskräfteentwicklung sowie die Unternehmensplanung und -finanzierung. Der Vorstand informiert die jeweiligen Aufsichtsratsgremien regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung und Strategieumsetzung, der Planung, der Finanz- und Ertragslage sowie über die Risikolage und das Risikomanagement. Er sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance).

Die Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung gemeinsam. Angelegenheiten von grundsätzlicher oder wesentlicher Bedeutung oder Angelegenheiten, die die Verantwortungsbereiche mehrerer Vorstandsmitglieder betreffen, werden im Gesamtvorstand behandelt. Unbeschadet dieser Gesamtverantwortung führen die einzelnen Vorstandsmitglieder ihre Ressorts im

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



- Corporate Governance
- Unternehmensgrundsätze
- Risikomanagement
- Compliance

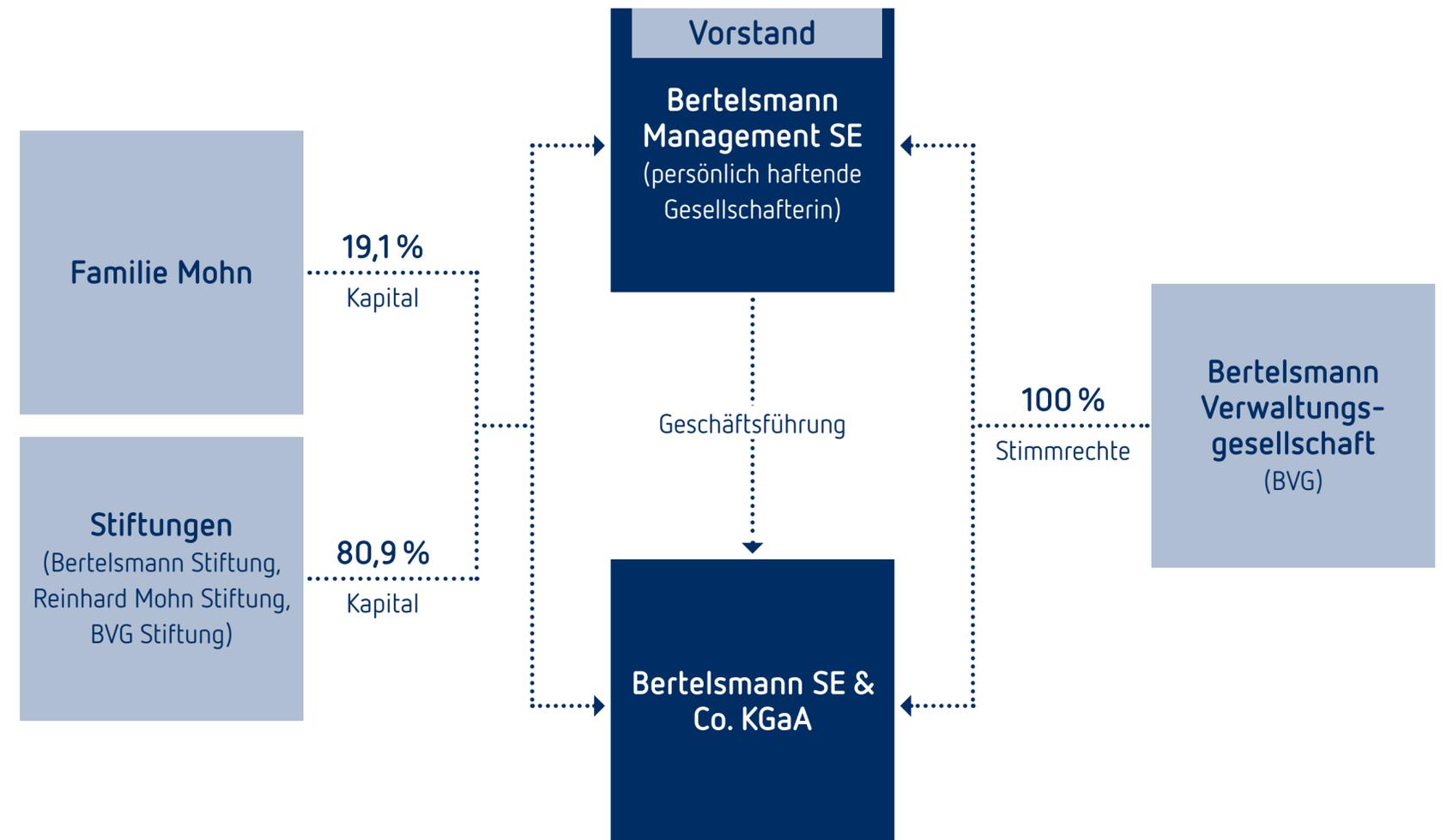


Rahmen der vom Gesamtvorstand beschlossenen Vorgaben.

Der Vorstand hat zusätzlich das Group Management Committee (GMC) eingerichtet, das ihn in wichtigen Fragen der Konzernstrategie und -entwicklung sowie bei weiteren konzernübergreifenden Themen berät. Das im Jahr 2017 16-köpfige GMC setzt sich aus allen Mitgliedern des Vorstands sowie Führungskräften zusammen, die wesentliche Geschäfte, Länder, Regionen oder wichtige konzernübergreifende Funktionen repräsentieren.

Im Geschäftsjahr 2017 war eines von fünf Vorstandsmitgliedern weiblich (20 Prozent, Vj.: 17 Prozent). 33 Prozent der Mitglieder des GMC waren weiblich (Vj.: 31 Prozent). Das Durchschnittsalter im Vorstand betrug 50 Jahre (Vj.: 50 Jahre), im GMC 54 Jahre (Vj.: 53 Jahre). Die durchschnittliche Konzernzugehörigkeit im Vorstand betrug 18 Jahre (Vj.: 17 Jahre); dabei gehörten die Mitglieder des Vorstands

Aktionärsstruktur



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



diesem im Durchschnitt seit 6 Jahren (Vj.: 4 Jahren) an. Alle Vorstandsmitglieder waren deutscher Herkunft (Vj.: ein Mitglied nicht deutscher Herkunft), im GMC lag dieser Anteil bei 27 Prozent (Vj.: 31 Prozent).

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 damit den Erfordernissen einer wirksamen Unternehmenskontrolle sowie der Notwendigkeit schneller Entscheidungsprozesse nach. Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung werden in gemeinsamen Klausuren offen diskutiert und darüber abgestimmt. Die Aktionäre der Bertelsmann SE & Co. KGaA und

der Bertelsmann Management SE nehmen ihre Rechte in den jeweiligen Hauptversammlungen wahr und üben dort ihre Stimmrechte aus.

Der Aufsichtsrat der Bertelsmann Management SE hat einen Personalausschuss und einen Programmausschuss, der Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA einen Prüfungs- und Finanzausschuss sowie einen Arbeitskreis der Mitarbeiter- und Führungskräftevertreter eingerichtet. Der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats der Bertelsmann SE & Co. KGaA befasst sich unter anderem mit der Rechnungslegung, dem Rechnungslegungsprozess und mit der Wirksamkeit des Risikoüberwachungs- und Risikomanagementsystems, des internen Kontrollsystems sowie des internen Revisionssystems. Er befasst sich ferner mit Fragen der Compliance, insbesondere mit der Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Compliance-Organisation, den damit verbundenen Themen der Integrität im Konzern sowie der Prüfung der nicht-finanziellen Berichterstattung.

Im Geschäftsjahr 2017 waren 21 Prozent (Vj.: 20 Prozent) der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich. Das Durchschnittsalter im Aufsichtsrat betrug 57 Jahre (Vj.: 58 Jahre). 64 Prozent (Vj.: 67 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder waren deutscher, 36 Prozent (Vj.: 33 Prozent) internationaler Herkunft.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[Corporate Governance](#)[Unternehmensgrundsätze](#)[Risikomanagement](#)[Compliance](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Unternehmensgrundsätze

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter, Unternehmensführung und Gesellschafter erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Genau diese enthalten die Bertelsmann Essentials: Unternehmergeist, Kreativität, Partnerschaft und gesellschaftliche Verantwortung. Sie bauen auf der Unternehmensverfassung auf. Damit die Essentials die Veränderungen des Unternehmens, der Geschäfte und ihres Umfelds reflektieren, werden sie kritisch überprüft und weiterentwickelt. Im Jahr 2017 wurde ein Überarbeitungsprozess eingeleitet.

Der Bertelsmann Code of Conduct definiert als verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln im Unternehmen Standards für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens. Alle im Unternehmen – Mitarbeiter, Vorstand und Aufsichtsrat – sind ver-

pflichtet, die darin festgelegten Grundsätze einzuhalten → [Compliance, S. 17](#).

Darüber hinaus hat Bertelsmann seinen Unternehmenssinn definiert. Dieser findet im Dreiklang „To Empower. To Create. To Inspire.“ seinen Ausdruck und schafft Orientierung für die Mitarbeiter und Partner des Unternehmens.

Die Bertelsmann Unternehmensgrundsätze zum Download:

[↗ Bertelsmann Essentials](#)

[↗ Bertelsmann Code of Conduct](#)

Bertelsmann unterstützt den UN Global Compact:

[↗ Die 10 Prinzipien des UN Global Compact](#)



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[Corporate Governance](#)[Unternehmensgrundsätze](#)[Risikomanagement](#)[Compliance](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Risikomanagement

Als weltweit tätiger Konzern ist Bertelsmann einer Vielzahl von Risiken, darunter auch rechtlichen und regulatorischen Risiken, ausgesetzt. Zur Früherkennung, Beurteilung und Steuerung interner und externer Risiken hat das Unternehmen ein Risikomanagementsystem (RMS) eingerichtet. Dessen Ziel 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) und ist in die

Teilschritte Identifikation, Bewertung, Steuerung, Kontrolle, Kommunikation und Überwachung gegliedert. Schwerpunkt der Risikoermittlung ist die Risikoinventur, die jährlich die wesentlichen Risiken der Unternehmenstätigkeit von den Profitcentern aufwärts ermittelt. Den Risiken werden Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen gegenübergestellt. Auf diese Weise wird das sogenannte Nettorisiko ermittelt. Der Zeithorizont für die Einschätzung von Risiken beträgt sowohl ein Jahr als auch drei Jahre, um Steuerungsmaßnahmen frühzeitig einleiten zu können. Dabei ergibt sich die Bewertung eines Risikos als Produkt aus geschätzter negativer Auswirkung auf den Free Cash Flow des Konzerns bei Eintritt des Risikos und geschätzter Eintrittswahrscheinlichkeit. Das RMS sowie das Interne Kontrollsystem als Teil des RMS werden kontinuierlich weiterentwickelt und sind in die laufende Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat von Bertelsmann eingebunden. Um die Erfüllung gesetzlicher und interner Anforderungen sicherzustellen, finden in regelmäßigen Abständen

Sitzungen der Corporate und Divisional Risk Management Committees statt.

Eine Betrachtung von CR-Risiken finden Sie unter [→CR-Risiken, S. 31](#).



 Vorworte

 Über den Bericht

 Unternehmensprofil

 Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

 Compliance

 CR-Management

 Mitarbeiter

 Medien, Services und Bildung

 Umwelt

 Gesellschaft

 Anhang

 GRI-Content-Index

Compliance

Um Verstöße gegen Recht und Gesetz, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu vermeiden, hat der Vorstand von Bertelsmann eine Compliance-Organisation geschaffen. Er hat ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen und ein Integrity & Compliance-Programm etabliert. Die Integrity & Compliance-Abteilung ist fachlich dem CCC unterstellt und berät und unterstützt dieses. Der Leiter der Integrity & Compliance-Abteilung berichtet an den Leiter der Konzernrechtsabteilung und an den Vorsitzenden des CCC. 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](#), die Compliance-Richtlinien, Risikoanalyse, Beratung, Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen, Hinweisgebersysteme sowie die Fallbearbeitung.

Bei Bertelsmann finden Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte stets Gehör, wenn sie Fragen stellen, über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens äußern oder Vorschläge zur Verbesserung von Compliance-Prozessen machen wollen. Zu den Anlaufstellen zählen die Integrity & Compliance-Abteilung, ein internetbasiertes Hinweisgebersystem www.hinweisgeben.de sowie externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen. Sämtlichen eingereichten Hinweisen wird nachgegangen, um auf Compliance-Verstöße angemessen zu reagieren.

Schutz der Menschenrechte

Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette zu wahren, ist ein erklärtes Anliegen von Bertelsmann. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“, zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Kernarbeitsnormen

Meldewege für Compliance-Verstöße



Lokal ansprechen



Bertelsmann Corporate Center kontaktieren



Internetsystem nutzen



Ombudsperson konsultieren

der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO). Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bertelsmann-Unternehmenskultur.

Bertelsmann setzt sowohl im Unternehmen als auch in der globalen Lieferkette verbindliche menschenrechtliche Standards, die von allen Mitarbeitern und



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Geschäftspartnern einzuhalten sind. Zentrale Leitlinien des Unternehmens, die das Thema Menschenrechte adressieren und diese Standards festlegen, sind:

- > **Bertelsmann Code of Conduct:** die weltweit und für jeden Mitarbeiter verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisches Handeln im Unternehmen, gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle im Unternehmen – Mitarbeiter, 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, vertraulich und sicher Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern.
- > **Bertelsmann Supplier Code of Conduct:** verpflichtet Geschäftspartner, die für, gemeinsam mit oder im Namen des Unternehmens tätig werden, zur Einhaltung Compliance-rechtlicher und ethischer Mindeststandards, die dem Bertelsmann Code of Conduct entsprechen.

Diese Prinzipien sind auch entlang der Wertschöpfungskette an Dritte weiterzugeben, die im Rahmen der Tätigkeit des Geschäftspartners für Bertelsmann eingesetzt werden (z.B. Subunternehmer). Im Fall von Verstößen gegen den Supplier Code of Conduct behält sich Bertelsmann angemessene Reaktionsmaßnahmen vor, die von der Schwere des Verstoßes abhängig sind und auch eine Vertragskündigung umfassen können.

- > **Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität:** fordert einen angemessenen Due-Diligence-Prozess für die Auswahl von Geschäftspartnern und die vertragliche Einbindung des Bertelsmann Supplier Code of Conduct in Verträge mit Drittparteien. Weiterhin wird die angemessene Überwachung von Drittparteien während der Vertragsdauer verlangt.

Nachfolgend sind einige spezifische menschenrechtliche Themen dargestellt, die vor allem die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen betreffen [→ Faire Arbeitsbedingungen, S. 37.](#)

„Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.“

Bertelsmann Code of Conduct

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 die Mitarbeiter der Bertelsmann-Unternehmen als auch für die Mitarbeiter von Geschäftspartnern. Verstöße gegen dieses Prinzip können durch die genannten Meldewege bei Bertelsmann sowohl durch Mitarbeiter wie auch durch Dritte geltend gemacht werden.

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

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. Zusätzlich haben sowohl einzelne Bertelsmann-Konzernfirmen als auch Bertelsmann selbst Statements gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, die alle Formen moderner Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen.

Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct enthalten ein klares Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung. Zusätzlich zu den genannten Meldewegen sind an allen deutschen Standorten sogenannte AGG-Ansprechpartner ernannt worden, an die sich Mitarbeiter bei vermuteten Verstößen gegen das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) wenden können. Die Mitarbeiter sind durch Broschüren, Poster und Informationsbereitstellung im firmeninternen Intranet

über ihre Rechte nach dem AGG informiert. Im internationalen Kontext wurde das Thema Antidiskriminierung in einem konzernweiten E-Learning angesprochen, um Mitarbeiter zu sensibilisieren und auf ihre Rechte hinzuweisen.

Antikorruption und Integrität

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

muss deshalb auch Maßnahmen der Korruptionsprävention umfassen.

Für Bertelsmann ist die Beachtung aller anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsvorschriften selbstverständlich. Bestechung und Bestechlichkeit wie auch Verhalten, das das Firmenvermögen oder das Vermögen von Geschäftspartnern oder Dritten schädigen könnte, sind strikt verboten.

Zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die Bertelsmann als Unterzeichner seit 2008 unterstützt [→ Leitlinien & Partnerschaften, S. 24](#), 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 [→ Über den Bericht, S. 4](#).

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Bertelsmann-Vorstandsrichtlinie



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

Corporate Governance

Unternehmensgrundsätze

Risikomanagement

Compliance

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Antikorruption und Integrität verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben.

Die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität stellt detaillierte Grundsätze und Verhaltensregeln auf, um geltende Vorschriften einzuhalten. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträgern 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. 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.

Die Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit vermuteten Compliance-Verstößen verankert eine Meldepflicht möglicher Verstöße gegen das Korruptionsverbot gegenüber dem Bertelsmann Corporate Center. Zudem wurde 2017 eine Vorstandsrichtlinie zur Compliance-Organisation und der Rolle der Compliance Officer erlassen.

Das Thema Korruptionsprävention wird global durch die Integrity & Compliance-Abteilung gesteuert und weiterentwickelt.

Zu den wichtigsten Ergebnissen aus dem Bereich Antikorruption zählten im Jahr 2017:

- > Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern zum Thema Antikorruption und Integrität;
- > Verabschiedung der überarbeiteten Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität;
- > Schulungen zu Antikorruption und Integrität für Führungskräfte und Mitarbeiter, die unter die Nominierungskriterien fallen, durch ein neues E-Learning;

- > Festschreibung einer Pflicht der lokalen Geschäftsführung zur Kommunikation der jeweiligen Richtlinien;
- > Bearbeitung von gemeldeten vermuteten Verstößen zum Thema Antikorruption;
- > Bericht der ergriffenen Maßnahmen und der Fallkennzahlen an Vorstand und Aufsichtsrat im Compliance-Bericht.

Im Geschäftsjahr 2018 sollen die quantitative Erhebung von und die Berichterstattung über E-Learning-Schulungsmaßnahmen zum Thema Antikorruption weiter umgesetzt werden.

Fairer Wettbewerb

Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Das Unternehmen geht gegen jeden Verstoß vor. Ein umfangreiches Schulungsprogramm (Präsenzschulungen, Online-schulungen zur Auffrischung) dient der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen.



CR-Management

Thematische Schwerpunkte, Stakeholderdialog und bereichsübergreifende Netzwerke kennzeichnen das Corporate Responsibility-Management von Bertelsmann.

13 CR-Themen
im Fokus

> 150 befragte
interne und
externe
Stakeholder

10
Jahre Unter-
zeichner des
UN Global
Compact

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



CR-Management

Verantwortungsvolles Handeln – im wirtschaftlichen Umfeld, gegenüber Mitarbeitern, in der Gesellschaft und im Umgang mit der Umwelt – ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Die Bertelsmann Essentials schreiben gesellschaftliche Verantwortung als Grundwert für alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Gesellschafter des Unternehmens fest. Mit seinem Corporate Responsibility-Management verfolgt Bertelsmann das Ziel, seine ökonomischen Interessen mit den sozialen und ökologischen Anliegen seiner internen und externen Stakeholder in Einklang zu bringen.

Strategische Weiterentwicklung

Bertelsmann befasst sich kontinuierlich mit der strategischen Weiterentwicklung seines CR-Managements. Dabei geht es um Transparenz bezüglich relevanter CR-Themen, um konzernweite CR-Zielsetzungen, um den Austausch mit relevanten Interessensgruppen sowie um Formen der bereichsübergreifenden Koordination und Zusammenarbeit. Im Geschäftsjahr 2017 standen die Fortentwicklung von CR-Managementansätzen und

-Leistungsindikatoren, die Relevanzanalyse mit internen und externen Stakeholdern, die Entwicklungen von Zielsetzungen in ausgewählten Bereichen und die Umsetzung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes im Fokus.

Organisation

Im Bertelsmann CR-Council treffen sich unter der Leitung des Konzernpersonalvorstands regelmäßig hochrangige Vertreter aus verschiedenen Unternehmensbereichen und Funktionen. Sie treiben gemeinsam die strategische Weiterentwicklung von CR bei Bertelsmann voran und bringen die Perspektive der Geschäfte ein. Fachspezifische Zielsetzungen und Maßnahmen zu konkreten CR-Themen werden häufig in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Netzwerken erarbeitet oder vorbereitet.

Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management (CR&DM) als Stabsfunktion des

Vorstandsressorts Personal die Arbeit des CR-Council – in enger Zusammenarbeit mit weiteren Konzernfunktionen wie Berichtswesen, Risikomanagement, Investor Relations, Recht, Integrity & Compliance, Unternehmenskommunikation und Mitarbeitervertretungen. Darüber hinaus betreut die Abteilung CR&DM die CR-Berichterstattung des Konzerns, den Stakeholderdialog zu relevanten CR-Themen sowie interne Netzwerk- und Beratungsprojekte zu vielfältigen CR-Themen [→ Diversity, S. 44](#).

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

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

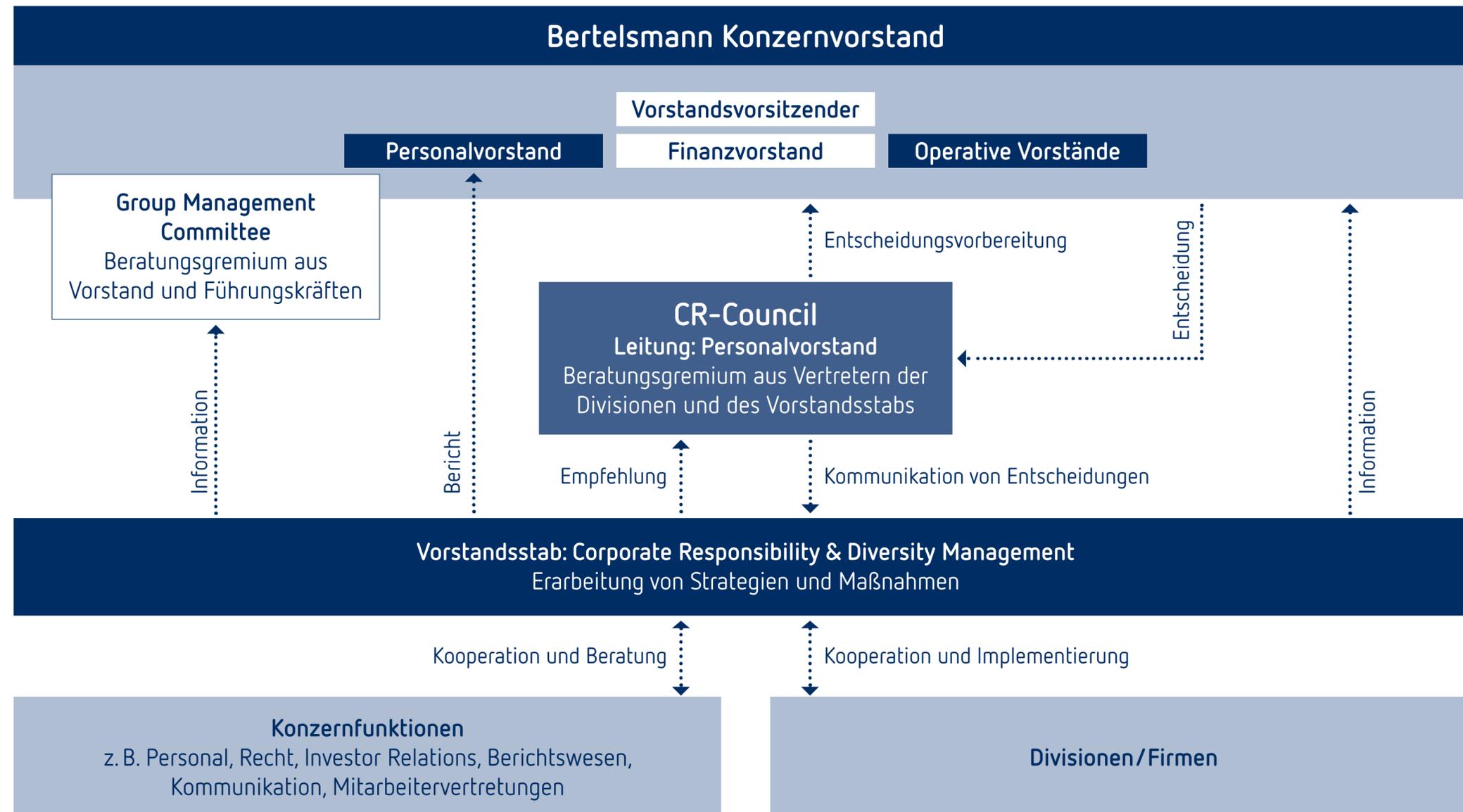
Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Bertelsmann Corporate Responsibility-Organisation



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Leitlinien und Partnerschaften

Bertelsmann ist seit 2008 Unterzeichner des United Nations Global Compact und unterstützt die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs). Das Unternehmen bekennt sich damit zu dem Ziel, gemeinsam mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten einen kontinuierlichen und nachhaltigen Fortschritt in den Bereichen Arbeitsnormen, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption voranzutreiben. Dieser Bericht dient als Fortschrittsbericht, mit dem Bertelsmann Rechenschaft über die erreichten und geplanten Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern ablegt. Seit 2011 folgt das Unternehmen bei seiner CR-Berichterstattung den jeweils gültigen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und berichtet seit 2017 nach den GRI Sustainability Reporting Standards („GRI Standards (2016)“).

Neben einer Vielzahl strategischer Partnerschaften und Kooperationen auf Konzern-, Bereichs- und Firmenebene ist Bertelsmann seit 2015 Mitglied von econsense, dem Forum für nachhaltige

Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Des Weiteren engagiert Bertelsmann sich auf Konzern- und Bereichsebene im internationalen Netzwerk Responsible Media Forum. Eine Übersicht der Mitgliedschaften und Kooperationen von Bertelsmann und seiner Bereiche finden Sie auch online auf der [Bertelsmann-Unternehmenswebsite](#).

Ratings und Rankings

Bertelsmann wirkt an relevanten nichtfinanziellen Ratings und Rankings mit, bei denen sein Management nichtfinanzieller Themen extern bewertet wird. Im Jahr 2017 erhielt das Unternehmen unter anderem den Silberstatus im CSR Rating von EcoVadis. Im oekom Corporate Rating vom Januar 2018 erreichte Bertelsmann den Prime Status.

Ratings und Rankings (Auswahl)

Note C+ (Prime)
Oekom Corporate Rating
Medienbranche
2018



Silver
(52 von 100 Punkten)
EcoVadis CSR Rating
2017



Average Performer
(59 von 100 Punkten)
Sustainalytics ESG Rating
2018



Note C-
(Above Program Average)
Carbon Disclosure Project
Supply Chain Program
2017



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Stakeholderdialog

Bertelsmann steht durch seine Geschäfte und andere Aktivitäten mit einer Vielzahl von Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in direktem Kontakt: mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen, mit Kunden und Lieferanten, Journalisten, Investoren sowie mit politischen Entscheidungsträgern und Vertretern von staatlichen Stellen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs).

Prioritär verfolgt Bertelsmann den Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, gesellschaftliche oder ökologische Leistung des Unternehmens oder die dafür gegebenen regulativen Rahmenbedingungen stark beeinflussen. Ebenso steht Bertelsmann im Austausch mit Anspruchsgruppen, die signifikant von seiner ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Leistung betroffen sind.

Austausch mit externen Anspruchsgruppen

Im Tagesgeschäft steht das Unternehmen mit Journalisten, Investoren und Kunden durch seine Pressestellen, Investor Relations-Abteilung und

Stakeholder im Überblick



Servicezentralen in regem Austausch. Neben der täglichen Pressearbeit und den vielfältigen Veranstaltungen des Hauses Bertelsmann stellen die Bertelsmann-Bilanzpressekonferenz zum Jahresabschluss sowie die Kommunikation zur Veröffentlichung der Halbjahreszahlen und Quartalszahlen

bewährte Formate für den Kontakt mit Medien, Journalisten und Investoren dar. Da die Kapitalmarktfinanzierung einen wichtigen Teil der Finanzierungsstrategie des Konzerns darstellt, ist Transparenz gegenüber dem Kapitalmarkt für die finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



des Unternehmens von großer Bedeutung. Mit der Zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung wurden 2018 erstmals CR-Themen innerhalb des Zusammengefassten Lageberichts für das Geschäftsjahr 2017 berichtet. Zudem wurde 2017 eine strukturierte Befragung externer Stakeholder durchgeführt, um die strategische Weiterentwicklung von CR bei Bertelsmann voranzutreiben.

Den Kontakt zum Nachwuchs, insbesondere zu Studenten weltweit, sucht Bertelsmann seit 2008 unter anderem durch die Karriereveranstaltung [„Talent Meets Bertelsmann“](#). Hochrangige Bertelsmann-Vertreter diskutieren hier mit herausragenden Studenten unternehmerische Herausforderungen.

Dialog mit der Politik

Die Kreativindustrie ist ein Motor für Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze. Um weiterhin in hochwertige kreative und professionelle Inhalte investieren zu können, setzt sich Bertelsmann im

Rahmen seiner politischen Arbeit daher für einen starken Urheberrechtsschutz und eine konvergente Medienordnung im digitalen Zeitalter ein.

Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträgern Zugang zu Gesprächspartnern aus dem Unternehmen und vermitteln aktuelle Positionen und Fakten sowie weiterführende Informationen. Positionen werden in internen Arbeitsgruppen und über Verbände unter Berücksichtigung externer Expertise entwickelt.

Neben ihrer Funktion als Diskussionsplattform, „Think Tank“, Datenbank und Expertenkommission machen die Repräsentanzen in Brüssel und Berlin sowie die Public-Affairs-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche politische Entscheidungsträger mit den unterschiedlichen Geschäftsmodellen von Bertelsmann in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung bekannt. Dazu gehört auch die Präsentation der digitalen Geschäfte des internationalen Medienhauses und der kulturellen Aktivitäten in seinen zentralen Märkten.

„Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.“

Bertelsmann Code of Conduct

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Organisation](#)[Stakeholderdialog](#)[CR-Themen](#)[CR-Risiken](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Die Bertelsmann SE & Co. KGaA hat sich ins Transparenzregister der Europäischen Union eintragen lassen und den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet. Bertelsmann spendet nicht an politische Parteien → [Spenden, Sponsoring und Förderprojekte, S. 83.](#)

Interner Dialog

Im Hinblick auf den konzerninternen Stakeholderdialog zum Thema Corporate Responsibility identifiziert das Unternehmen relevante Stakeholdergruppen – etwa für die Beteiligung an der Ermittlung konzernübergreifender CR-Schwerpunktthemen – nach den Kriterien von Ausgewogenheit und Vielfalt: Vertreter aus dem Top-Management, den Stäben und dem operativen Geschäft werden ebenso eingebunden wie Mitarbeitervertretungen. Dabei wird auf Vielfalt hinsichtlich Führungsebene, Internationalität, Alter und Geschlecht geachtet.

Informationen zu den vielfältigen Dialogformaten, die das Unternehmen zum regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen pflegt, finden Sie unter → [Mitarbeiter, S. 33.](#)

Formate für den Stakeholderaustausch (Auswahl)



Information

- > Konzernberichterstattung, Pressearbeit
- > Beantwortung von Kunden-, Behörden- oder Ratinganfragen



Dialog

- > Mitarbeiter- und Teamgespräche
- > Kundenservice
- > Verbandsarbeit
- > Konferenzen, Diskussionsrunden und Workshops mit Wissenschaft, Politik, u. a.



Befragungen

- > Bertelsmann Mitarbeiterbefragung
- > Kundenbefragungen
- > Stakeholderbefragungen



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Organisation](#)[Stakeholderdialog](#)[CR-Themen](#)[CR-Risiken](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

CR-Themen

Bertelsmann will insbesondere dort verantwortungsvoll handeln, wo seine Wertschöpfung Auswirkungen auf seine Stakeholder hat: im wirtschaftlichen Umfeld des Unternehmens, im Hinblick auf die Qualität seiner Medien und Services, gegenüber den Mitarbeitern, in der Gesellschaft und im Umgang mit der Umwelt.

Welche CR-Themen sind dabei für Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche besonders relevant? In der Relevanzanalyse 2017 wurden im Rahmen persönlicher Interviews konzernweit mehr als 150 Vertreter aller relevanten externen Stakeholdergruppen sowie interne Führungskräfte gebeten, 21 ausgewählte CR-Themen zu bewerten. Dabei schätzten die externen Stakeholder die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf die Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerteten. Alle externen Teilnehmer wurden mithilfe leitfadengestützter Interviews persönlich befragt. Die Ergebnisse wurden von der Abteilung CR&DM in der neuen Relevanzmatrix zusammengeführt und vom CR-Council verabschiedet.

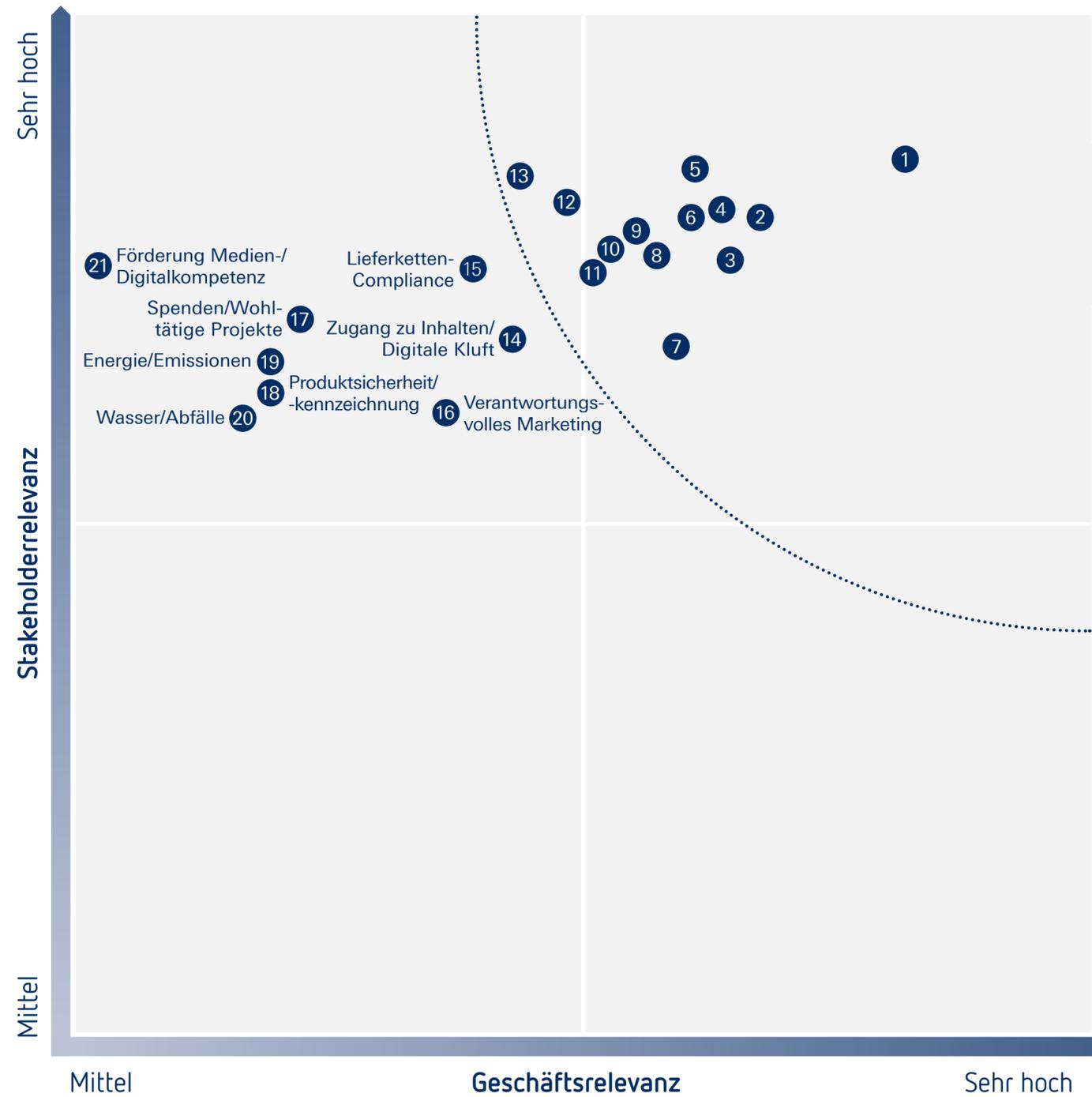
Auf diese Weise wurden 13 CR-Themen identifiziert:

- > **Integrität & Compliance:** Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Bertelsmann Essentials und des Verhaltenskodex übereinstimmt, und Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit allen Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Regierungsbehörden, die auf Bertelsmann als einen gesetzeskonformen Partner vertrauen.
- > **Kartellrechtliche Compliance:** Förderung eines fairen Wettbewerbs und Verhinderung wettbewerbswidrigen Verhaltens.
- > **Datenschutz & Datensicherheit:** Gewährleistung eines sicheren, gesetzeskonformen Umgangs mit vertraulichen, personenbezogenen Kundendaten.
- > **Diversity:** Rekrutierung und dauerhafte Beschäftigung einer vielfältigen Belegschaft und die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle; Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur sowie Wertschätzung

unterschiedlicher Sichtweisen als Basis für Kreativität und Innovation.

- > **Faire Arbeitsbedingungen:** Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, Wahrung der Privatsphäre der Mitarbeiter, faire Bezahlung und Förderung einer angemessenen Beteiligung am Unternehmenserfolg.
- > **Kreative/Journalistische Unabhängigkeit:** Stärkung kreativer Gestaltung und redaktioneller Entscheidungsfindung bei gleichzeitiger Beachtung und Wahrung journalistischer Richtlinien und Werte ohne Einflussnahme durch Medieninhaber; journalistische Unabhängigkeit, die keinerlei Beeinflussung durch Politik und Wirtschaft unterliegt.
- > **Papier:** Beschaffung von Papier aus Recyclingmaterial und aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.
- > **Geistiges Eigentum & Urheberrecht:** Umfasst Themen wie Produktpiraterie, Urheberrecht, Patente, Lizenzgebühren, Produktfälschung und illegale Downloads.

Bertelsmann-CR-Relevanzmatrix



Relevante CR-Themen

- 1 Integrität/Compliance
- 2 Kartellrechtliche Compliance
- 3 Datenschutz/-sicherheit
- 4 Diversity
- 5 Faire Arbeitsbedingungen
- 6 Kreative/Journalistische Unabhängigkeit
- 7 Papier
- 8 Geistiges Eigentum/Urheberrecht
- 9 Lernen
- 10 Inhalteverantwortung
- 11 Mitarbeiterbeteiligung
- 12 Gesundheit
- 13 Korruptionsbekämpfung/Bestechung

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

- Organisation
- Stakeholderdialog
- CR-Themen**
- CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Organisation

Stakeholderdialog

CR-Themen

CR-Risiken

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



- > **Lernen:** Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeitern zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiter.
- > **Inhalteverantwortung:** Gestaltung und Veröffentlichung fairer Inhalte, die die Rechte und Interessen der Leser, Zuschauer, Zuhörer und Nutzer wahren, z. B. von Minderjährigen und schutzbedürftigen Personengruppen.
- > **Mitarbeiterbeteiligung:** Einbeziehung der Mitarbeiter durch Mitarbeitervertretungen, Mitarbeiterbefragung, Mitarbeitergespräche und betriebliches Vorschlagswesen.
- > **Gesundheit:** Schaffung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter.
- > **Korruptionsbekämpfung & Bestechung:** Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form.

keine unmittelbare Geschäftsrelevanz und zählen daher nicht zum wertorientierten Steuerungssystem von Bertelsmann. In dessen Mittelpunkt stehen unter anderem Umsatz und operatives Ergebnis. Aufgrund einer bisher nur eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen mit Relevanz für den Konzern getroffen werden. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden daher nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet [↗ Bertelsmann Geschäftsbericht 2017, S. 8.](#)

Corporate-Responsibility-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren verfügen über

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Organisation](#)[Stakeholderdialog](#)[CR-Themen](#)[CR-Risiken](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

CR-Risiken

Mit den für Bertelsmann relevanten CR-Themen 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. Im Rahmen der Berichterstattung 2017 wurden unter Berücksichtigung aller Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen für diese Aspekte keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte haben [↗ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2017, S. 41.](#)

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

CR-Risiken für Bertelsmann und für das Umfeld

> **CR-Risiken für Bertelsmann:** Zu den CR-Risiken, die sich für Bertelsmann als Unternehmen ergeben können, zählen steigende Geschäftskundenanforderungen aus dem nichtfinanziellen Themenspektrum, deren Nichterfüllung potenzielle Umsatzeinbußen zur Folge haben kann. CR-Themen unterliegen zunehmend gesetzlichen Regulierungen, aus deren Nichteinhaltung Strafzahlungen verbunden mit Vertrauenseinbußen gegenüber verschiedenen Stakeholdergruppen resultieren können. Störungen im Geschäftsablauf, wie beispielsweise

Engpässe innerhalb der Lieferkette bei der Papier- oder Energiebeschaffung, können durch Ressourcenknappheit entstehen. Im Bereich personeller Ressourcen können sich Risiken als Folge unzureichender Arbeitsbedingungen ergeben, mit Implikationen wie sinkender Motivation und Produktivität der Mitarbeiter, 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 Art und Weise, in der Bertelsmann seiner unternehmerischen Verantwortung nachkommt, hat umgekehrt auch Auswirkungen auf das Umfeld, die Umwelt und die Stakeholder, die unter anderem auch aus der Lieferkette des Unternehmens hervorgehen. So beeinflusst die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen direkt und indirekt das Wohlbefinden und die Chancen von Arbeitnehmern und ihres



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

- Organisation
- Stakeholderdialog
- CR-Themen
- CR-Risiken**

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



familiären Umfelds. Ebenso steht Bertelsmann durch sein unternehmerisches Handeln in Wechselbeziehung zu lokalen Gemeinschaften und zur globalen Gesellschaft. Korruption kann die Entwicklung der Wirtschaft hemmen, zur Vergrößerung von Armut beitragen und Chancengleichheit mindern. In Bezug auf Menschenrechte haben insbesondere das publizistische Handeln von Bertelsmann, kreative Unabhängigkeit und der Umgang mit Daten Auswirkungen auf die öffentliche Informationslage, auf Meinungsbildung, Selbstbestimmung und Demokratie. Im Umweltbereich beeinflusst der Umgang mit Ressourcen wie Papier Fortbestand, Entwicklung und Vielfalt ökologischer Systeme und damit zukünftige Lebensbedingungen. Durch den direkten und indirekten Ausstoß von Treibhausgasen trägt das Unternehmen zur globalen Erwärmung bei.

Alle Risiken, die im Sinne möglicher negativer Auswirkungen auf das Umfeld durch Bertelsmann verursacht werden, bergen schließlich über Faktoren

wie Reputation, Arbeitgeber- und Geschäftspartnerattraktivität, mögliche Strafverfahren oder Aufnahme in „Do-not-source“-Listen und Indizes auch Risiken für das Unternehmen selbst.

Mit welchen Konzepten und Maßnahmen Bertelsmann diesen CR-Risiken begegnet, wird in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt: [→Mitarbeiter, S. 33](#), [→Medien, Services und Bildung, S. 55](#), [→Umwelt, S. 67](#) und [→Gesellschaft, S. 82](#).

Mitarbeiter

Motivierte Mitarbeiter, die sich mit Bertelsmann und seinen Werten identifizieren, sind die treibende Kraft für Wert, Innovation und Wachstum des Unternehmens.

>160

Nationalitäten der Mitarbeiter

54 %

Frauenanteil der Belegschaft

119.089

Mitarbeiter weltweit

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Mitarbeiter

Rund 119.000 Menschen in mehr als 50 Ländern setzen sich täglich für den Erfolg, das Wachstum und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Bertelsmann ein. Der Verantwortung für seine Mitarbeiter misst das Unternehmen seit Generationen eine besondere Bedeutung bei. Bertelsmann legt großen Wert darauf, ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen. Dieser Anspruch ist fest verankert in den Grundwerten der Unternehmenskultur, den Bertelsmann Essentials.

Die Besten gewinnen und halten

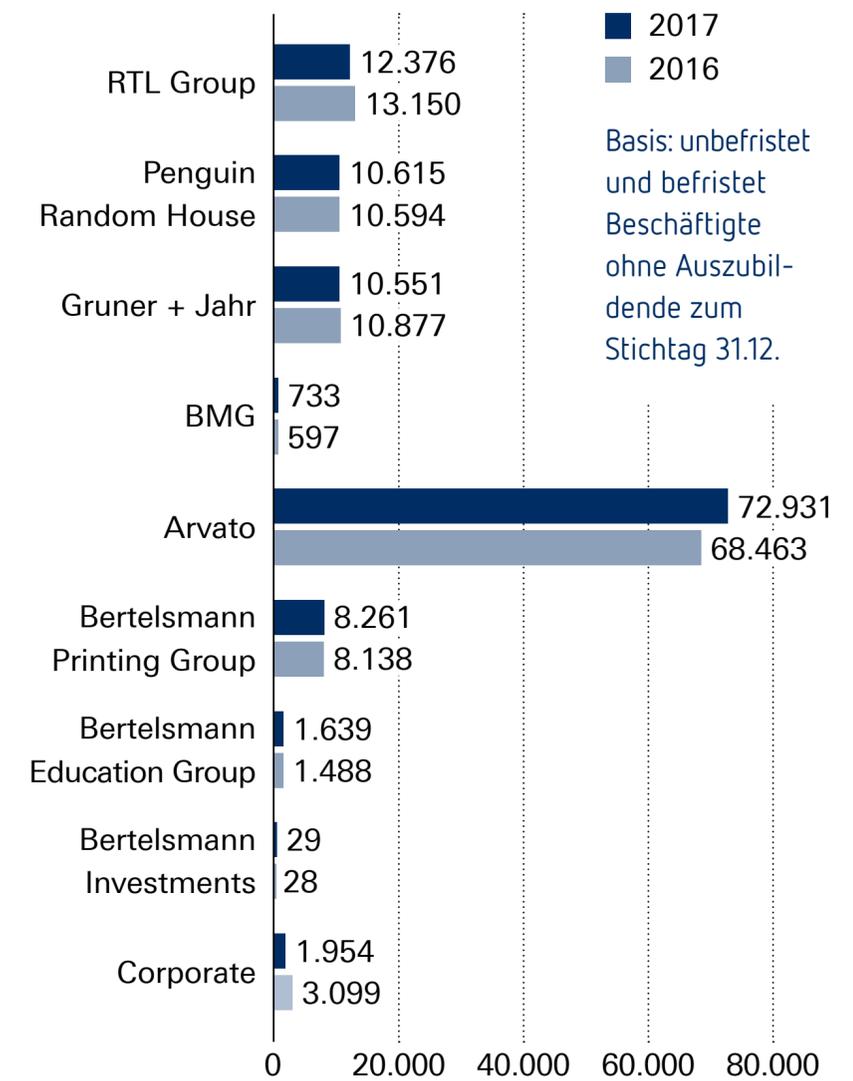
Für Bertelsmann sind seine Mitarbeiter der zentrale Erfolgsfaktor, denn sie entwickeln täglich neue Ideen und Angebote. Damit die Mitarbeiter kreativ, innovativ und erfolgreich sein können, muss das Unternehmen für sie motivierende Rahmenbedingungen schaffen. Dazu zählen insbesondere Freiräume, Vertrauen und Respekt.

Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, Mitarbeiter langfristig zu binden und im Wettbewerb zu bestehen, fördert Bertelsmann die Entwicklung

seiner Mitarbeiter und schafft die Voraussetzungen, die Vielfalt, Kreativität und Leistung in einem gesunden Arbeitsumfeld und unter fairen Arbeitsbedingungen ermöglichen. Dieser Anspruch gilt für Bertelsmann weltweit und ist dabei unter sehr unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, regulatorischen und kulturellen Voraussetzungen einzulösen.

Hinzu kommt, dass Mitarbeiter aller Generationen bei ihrem Arbeitgeber zunehmend Wert auf sinnstiftendes Tun legen. Wer für die Besten attraktiv sein will, muss dieser Erwartung nach einem übergeordneten Unternehmenssinn, einem „Sense of Purpose“, entsprechen, denn nur Mitarbeiter, 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. Als Ergebnis intensiver, weltweiter Gespräche mit Mitarbeitern und Führungskräften sowie Gesellschaftern definiert Bertelsmann seinen Unternehmenssinn mit dem Dreiklang „To Empower. To Create. To Inspire.“. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern damit

Anzahl der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen Köpfe



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Mitarbeiterverteilung weltweit Köpfe



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



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

nicht nur Orientierung, sondern vermittelt auch ein wichtiges Selbstverständnis ihrer täglichen Arbeit.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Grundlage der Personalarbeit bei Bertelsmann ist das Selbstverständnis, wie es in der Unternehmensverfassung und in den Bertelsmann Essentials niedergelegt ist. Ergänzende Regelungen treffen der Bertelsmann Code of Conduct [→ Compliance, S. 17](#) – der für alle Mitarbeiter gültige Verhaltenskodex – sowie Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit.

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 Personalchefs der Divisionen zusammen. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten gehören die Erarbeitung der strategischen HR-Agenda für den Konzern in Zusammenarbeit mit dem HR Committee, die Weiterentwicklung der Betriebspartnerschaften,

die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Stoßrichtungen des Konzerns, die Steuerung von Besetzungs- und Vergütungsprozessen für Konzernschlüsselpositionen sowie die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger HR-Prozesse.

Um in der dezentralen Organisation stringente Abläufe sicherzustellen, ist die Personalfunktion bei Bertelsmann nach einem Dotted-Line-Konzept, das heißt durch ergänzende fachliche Berichts- und Weisungsbeziehungen, organisiert. Konzernweite Personalthemen können so entsprechend den Entscheidungen des Gesamtvorstands umgesetzt werden. Darüber hinaus ermöglicht es der regelmäßige Dialog mit den Mitarbeitern und ihren Interessenvertretern, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen kontinuierlich zu reflektieren, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und Maßnahmen abzuleiten [→ Mitsprache und Dialog, S. 38](#).

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

- > Das **HR Committee** gestaltet die grundsätzlichen Aspekte der Personalarbeit im Interesse des Gesamtkonzerns. Mitglieder sind der Personalvorstand, die Personalchefs der Divisionen sowie Inhaber der Leiterpositionen 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 der größten bzw. mitarbeiterstärksten Konzerngesellschaften des jeweiligen Landes.
- > Die **Nomination & Compensation Committees** der Divisionen und des Corporate Center entscheiden über die Umsetzung der Vergütungs- und Besetzungspolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich.



[Vorworte](#)

[Über den Bericht](#)

[Unternehmensprofil](#)

[Unternehmensführung](#)

[CR-Management](#)

[Mitarbeiter](#)

[Faire Arbeitsbedingungen](#)
[Lernen](#)
[Diversity](#)
[Gesundheit](#)

[Medien, Services und Bildung](#)

[Umwelt](#)

[Gesellschaft](#)

[Anhang](#)

[GRI-Content-Index](#)

Faire Arbeitsbedingungen

Bertelsmann will seinen Mitarbeitern faire Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bieten, ihnen Unterstützung zukommen lassen und Orientierung vermitteln. Neben dem Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten [→ Compliance, S. 17](#) zählen insbesondere die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, materielle Gerechtigkeit, flexible Arbeitsformen sowie ein gerechter Umgang mit freien und externen Mitarbeitern zu Schlüsselthemen fairer Arbeit bei Bertelsmann.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen liegt dezentral bei der Geschäftsleitung der Firmen vor Ort. Bereichsübergreifend setzt Bertelsmann Rahmenbedingungen, um dieser Verantwortung nachkommen zu können. Neben gesetzlichen Vorschriften, den Bertelsmann Unternehmensgrundsätzen (Unternehmensverfassung und Essentials) sowie Verhaltenskodizes [→ Compliance, S. 17](#) sind hierbei Kollektivregelungen (z. B. Konzernbetriebsvereinbarungen) und

themenspezifische Vorstandsrichtlinien, wie insbesondere die zur Vergütung und zum Einsatz von Fremdpersonal, handlungsleitend.

Hinzu kommen externe Regularien wie die ILO-Standards, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Selbstverpflichtung des Unternehmens zum UN Global Compact [→ Leitlinien und Partnerschaften, S. 24](#). Zudem beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit dem Thema faire Arbeitsbedingungen. Als zentraler Ansprechpartner für die verschiedenen Gremien zur Vertretung von Mitarbeiterinteressen steht der Personalvorstand von Bertelsmann dieser Arbeitsgruppe vor.

Wandel gemeinsam gestalten

Die digitale Transformation verändert das Arbeitsumfeld und die Aufgaben jedes Einzelnen. Bei Bertelsmann schließt dieser Prozess auch die Restrukturierung einiger traditioneller Geschäfte mit ein. Parallel wird an einigen Stellen im Unternehmen zurück-, an anderen Stellen um- und an vielen weiteren Stellen aus- oder neu gebaut. Die Führung des Unternehmens begreift den



6,4 Jahre

durchschnittliche Konzernzugehörigkeit der Mitarbeiter
(Vj.: 6,5 Jahre)

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



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



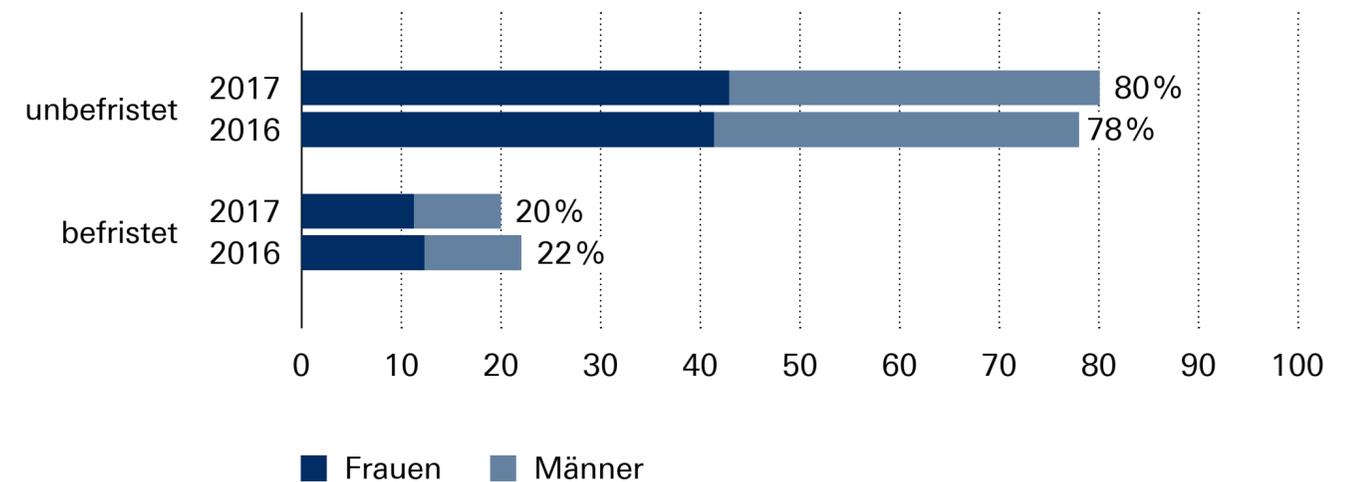
Wandel als Herausforderung und Chance und will ihn gemeinsam mit seinen Mitarbeitern gestalten.

Bertelsmann achtet darauf, die Mitarbeiter so früh wie möglich über Pläne der Geschäftsführung zu informieren sowie die Belegschaft und ihre Vertreter frühzeitig in Veränderungsprozesse einzubinden, um gemeinsam die besten Lösungen zu finden. Vielfach geht das Unternehmen dabei über die gesetzlichen Regelungen, in Deutschland z.B. das „Betriebsverfassungsgesetz“, hinaus. In Deutschland beispielsweise haben Personalverantwortliche und Betriebsräte unter Einbindung der Geschäftsleitungen das Konzept „BeWege“ aufgesetzt. Hierüber soll der Strukturwandel der Gesellschaften aktiv begleitet werden. Wenn Geschäfte sich strukturell rückläufig entwickeln und dadurch Arbeitsplätze gefährdet sind, werden betroffene Mitarbeiter in einem Entwicklungs- und Transfercenter frühzeitig beraten und für neue Aufgaben im Konzern weiterqualifiziert.

Mitsprache und Dialog

Den kontinuierlichen Dialog zwischen Mitarbeitern und Unternehmensführung sieht Bertelsmann als

Mitarbeiter nach Beschäftigungsfrist in Prozent



Basis: Beschäftigte (Köpfe) ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.

grundsätzliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Ein partnerschaftlicher Umgang ist im Unternehmen gelebte Praxis. Dafür erforderlich sind starke Interessenvertreter, klare Spielregeln und gegenseitiges Vertrauen. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellen auf freiwilliger Basis die

Mitarbeiter im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA fünf Mitglieder: Davon sind vier Betriebsratsmitglieder und eines Mitglied der Bertelsmann Führungskräftevertretung. Darüber hinaus verfügen die Belegschaft, Führungskräfte, Mitarbeiter mit Behinderungen und Auszubildenden über verschiedene Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Anliegen konstruktiv einzubringen. Ein bewährtes Format ist unter anderem die Bertelsmann Konzerndialog-Konferenz. Diese fand 2017 zum sechsten Mal statt. Rund 60 Konzernbetriebsratsmitglieder von Bertelsmann, der Mediengruppe RTL Deutschland und Gruner + Jahr trafen sich für zwei Tage in der Berliner Bertelsmann-Repräsentanz zur Beratung und Diskussion mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Thema „Zukunft der Arbeit“ und der Rolle der Betriebsräte. In einer übergreifenden Arbeitsgruppe werden die Teilnehmer der Konferenz das Thema im Jahr 2018 weiter bearbeiten. Als Ergebnis der Konzerndialog-Konferenz 2016 entwickelten die Teilnehmer einen Leitfaden zum Changemanagement aus Sicht von Betriebsräten.

Weiterhin sind die Mitarbeiter über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialo, Zielvereinbarung und Teamgespräch) sowie durch die Bertelsmann Mitarbeiterbefragung in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Die Mitarbeiterbefragung zählt schon

seit 1977 zu den wichtigsten Elementen der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Im Jahr 2016 nutzten weltweit 89 Prozent der Mitarbeiter ihre Chance zur Mitgestaltung und bewerteten anonym Themen wie beispielsweise das Arbeitsumfeld, die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder die Begleitung von Strategie und Veränderungen im Konzern. Aufbauend auf den jeweiligen Firmen- und Teamergebnissen leiten Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam Verbesserungspotenziale ab und beschließen Maßnahmen. Die nächste konzernweite Mitarbeiterbefragung wird 2019 durchgeführt.

Vergütung und Teilhabe am Unternehmenserfolg

Konsistente und transparente Vergütungsstrukturen sowie materielle Gerechtigkeit sind wichtige Voraussetzungen für ein partnerschaftliches Miteinander von Arbeitgeber und Mitarbeitern. Das Vergütungssystem von Bertelsmann soll eine ausschließlich markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung gewährleisten und macht keinen Unterschied zwischen den

„Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.“

Bertelsmann Code of Conduct

Geschlechtern. Bertelsmann legt zudem großen Wert darauf, seine Mitarbeiter am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Die in Deutschland etablierte Gewinnbeteiligung orientiert sich an denselben Kennzahlen wie die Bonuszahlungen für Vorstände und Führungskräfte. Darin einbezogen sind alle deutschen Betriebe der vollkonsolidierten Konzernunternehmen mit Ausnahme der RTL Group und Gruner + Jahr. Diese sowie eine Vielzahl ausländischer Firmen haben ähnliche nach lokalen Anforderungen individuell ausgestaltete Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsformate.

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Im Jahr 2017 wurden aus dem Ergebnis des Geschäftsjahres 2016 konzernweit insgesamt 105 Millionen Euro an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen (Vj.: 95 Millionen Euro) ausgezahlt.

Flexibilität und Fairness

Die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Gewährleistung größtmöglicher Freiräume tragen zur Loyalität und Zufriedenheit der Beschäftigten maßgeblich bei. Dazu gehört auch, den Mitarbeitern räumlich und zeitlich flexible Arbeitsformen anzubieten, um sie bei der Vereinbarung von Berufsleben und privaten Interessen zu unterstützen. Bertelsmann ist bestrebt, hierfür zeitgemäße Lösungen anzubieten und diese den lokalen Bedürfnissen sowie technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen entsprechend weiterzuentwickeln. Ergebnis- statt präsenzorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit sind inzwischen weitverbreitet.

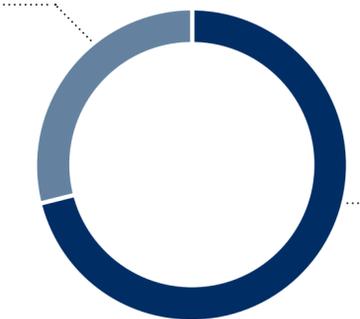
Die Flexibilitätsanforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt führen auch dazu, dass Wissen und Expertise von außen zugekauft werden

müssen, will man den Bedürfnissen der Kunden in Hochphasen zufriedenstellend nachkommen. Dabei greift das Unternehmen auf Personaldienstleister zurück und beschäftigt neben den fest angestellten auch externe Mitarbeiter, dort wo die Eigenheit der Aufgaben dies zulässt und erfordert. Als Externe definiert Bertelsmann Personen, die als Selbstständige für das Unternehmen, für Dienstleister und Berater oder infolge der Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeiter bei einer Konzerngesellschaft tätig sind. Der Einsatz und die Beschäftigung von Externen müssen in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten erfolgen. Die Vorstandsrichtlinie zum Einsatz Externer verpflichtet zu Standardprozessen, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen. Dies wird um den Supplier Code of Conduct ergänzt, der auch die Dienstleister verpflichtet.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte Deutschland in Prozent

30 (Vj.: 29)

Teilzeit

70 (Vj.: 71)
Vollzeit

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



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Lernen

Die Qualifikation der Mitarbeiter bestimmt den Erfolg des Unternehmens: Mit dieser Überzeugung gründete Reinhard Mohn bereits 1962 die private Berufsschule des Bertelsmann Verlags. Damit legte er den Grundstein für das heutige Ausbildungssystem des Konzerns in Deutschland und stieß den Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems an. Große Herausforderungen, wie die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns, die digitale Transformation der Medien- und Service-landschaft oder der demografische Wandel, lassen sich nur mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern bewältigen. Aus- und Weiterbildung sind daher für das Unternehmen und seine Beschäftigten eine nachhaltige Investition in die Zukunft.

Bertelsmann University: lebenslanges Lernen

In einem sehr dynamischen Umfeld baut Bertelsmann auf engagierte und hoch qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte. Aufgrund der sich schnell verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben sich für alle Beschäftigten ständig neue Herausforderungen im täglichen

Arbeitsleben. Durch Angebote für lebenslanges Lernen zum Erhalt der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beizutragen, ist für Bertelsmann Verpflichtung und Herausforderung zugleich. Je besser dies gelingt, desto erfolgreicher kann das Unternehmen sein und desto attraktiver ist es für seine Belegschaft und Nachwuchskräfte. Überdies leistet Bertelsmann so einen Beitrag zur individuellen Arbeitsplatzsicherheit und zur Stabilität der Gesellschaft.

Strukturen und Prozesse

Mit vier verschiedenen Campusbereichen – Strategy, Leadership, Function und Individual – ist die [Bertelsmann University](#) die zentrale Learning-Organisation für Mitarbeiter und Führungskräfte. Sie bietet exzellente Lerninhalte und innovative Lernformate, die die Kompetenzen der Mitarbeiter und Führungskräfte von Bertelsmann weltweit und über alle Bereiche hinweg systematisch weiterentwickeln. Beispiele sind Strategie- und Innovationskompetenzen, Führungskompetenzen, digitale und Soft Skills sowie fachspezifische Kompetenzen und Fremdsprachen.

Dank digitaler Formate sind die passenden Inhalte für jeden Mitarbeiter verfügbar, Zeit und Ort des Lernens richten sich nach den individuellen Bedürfnissen und organisationalen Erfordernissen.

Die Bertelsmann University ist als Hauptabteilung im Corporate Center angesiedelt. Ihre Leitung obliegt dem Chief Learning Officer, der an den Personalvorstand berichtet. Vorstand, Group Management Committee (GMC) und HR Committee befassen sich regelmäßig mit der Ausrichtung und den Aktivitäten der University. Unterstützung erhält diese vom Divisional Learning Committee, in dem Learning & Development-Vertreter aus den Unternehmensbereichen mitarbeiten.

Zielsetzung und Ergebnisse

Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu unterstützen, fokussiert die Zielsetzung der Bertelsmann University drei Aspekte: die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter, die Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur sowie den Ausbau digitaler Lerninfrastruktur. Gemessen wird dies unter



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

anderem mithilfe der Digitalisierungsquote (Anteil digitaler Lernstunden). Tendenziell wird bei digitalen Weiterbildungsmaßnahmen das Lernziel aufgrund einer höheren Individualisierbarkeit mit weniger Lernstunden erreicht. Unter anderem führte dies dazu, dass die Anzahl der Weiterbildungsstunden aller Mitarbeiter konzernweit von 405.924 (2016) auf 358.200 (2017) sank. Die Digitalisierungsquote hingegen steigerte sich im Geschäftsjahr 2017 von 23 Prozent (2016) auf 27 Prozent. Die Anzahl der Teilnahmen an Lernmaßnahmen stieg ebenfalls an. Zu weiteren Ergebnissen im Jahr 2017 zählten:

- > **Weiterentwicklung internationaler Programme** in den Feldern Führung, Strategie und Kreativität;
- > **Durchführung strategischer Summits** für die globale Finance, HR und IT Community;
- > Einführung **digitaler Projektmanagement-zertifizierungen**;
- > Start einer **weltweiten Data-Science-Initiative** in Kooperation mit Udacity.



358.200
Weiterbildungsstunden
gesamt
(Vj.: 405.924)



27 %
Anteil digitaler
Weiterbildungsstunden
(Vj.: 23 %)

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

Basis bzgl. Mitarbeiter: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende mit Zugang zu der digitalen HR-Plattform „Peoplenet“ zum Stichtag 31.12.

Ausbildung in Deutschland: vielfältige Angebote

Wie die Geschäfte der Bertelsmann-Firmen stehen auch ihre Angebote zur beruflichen Erstqualifizierung im Zeichen der Vielfalt. Allein in Deutschland bietet der Konzern jungen Menschen gewerbliche und kaufmännische Ausbildungsoptionen in mehr als 60 unterschiedlichen Fachrichtungen an. Dieses

Spektrum umfasst neben klassischen dualen Ausbildungsgängen auch unterschiedliche duale Studiengänge im Konzern.

Mit seinem deutschlandweiten Angebot zählt Bertelsmann zu den großen Ausbildungsbetrieben des Landes und gestaltet die Bildungslandschaft aktiv



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

mit. Zu den Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, gehört vor allem die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote, um im verschärften Wettbewerb um hoch qualifizierte Nachwuchskräfte zu bestehen. Dabei sind nicht nur Veränderungen in der Bildungslandschaft, wie etwa die steigende Tendenz zu akademischen Abschlüssen, sondern auch strukturelle Veränderungen, wie die Digitalisierung der Konzerngeschäfte, zu berücksichtigen. Je besser dies gelingt, desto größer ist auch der Beitrag, den das Unternehmen für eine zukunfts-fähige Gesellschaft und die Qualifizierung der Menschen leistet. Auch die Integration Jugendlicher ohne Ausbildungsreife sowie junger Geflüchteter spielt hierbei eine Rolle.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Zuständig für Ausbildungsmaßnahmen am Standort Gütersloh ist die Abteilung Zentrale Ausbildung. Sie entwickelt Angebote, die sich an dem wandelnden Bedarf des Unternehmens orientieren, und achtet darauf, dass sich darin Unternehmenswerte wie Partnerschaft und Unternehmergeist

wiederfinden. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit dem Betriebsrat sowie den Geschäftsführern und Personalleitern der ausbildenden Konzernfirmen.

Allein am Standort Gütersloh nutzen derzeit mehr als 500 junge Menschen die Möglichkeit, bei Bertelsmann einen Beruf zu erlernen oder den berufsbegleitenden Abschluss als Bachelor of Arts oder Bachelor of Science zu machen. Davon werden rund 220 Schüler im konzerneigenen Berufskolleg kaufmännisch und gewerblich ausgebildet.

Zielsetzung und Ergebnisse

Die Ausbildung bei Bertelsmann soll ein Angebot an sehr gut qualifizierten Nachwuchskräften für die unterschiedlichen Geschäftsfelder des Unternehmens sicherstellen und es ermöglichen, freie Stellen über den internen Arbeitsmarkt zu besetzen. Im Jahr 2017 konnte die Zahl der Absolventen in IT-Bildungsgängen um rund 5 Prozent erhöht werden. Weitere Ergebnisse waren:

- > Ausbau des Angebots an digitalen Lerninhalten in der Berufsausbildung und den konzerneigenen Studiengängen;
- > Anpassung einiger Ausbildungs-/Studiengänge an veränderte Praxisanforderungen;
- > Fortsetzung des einjährigen Qualifizierungsprogramms für junge Geflüchtete im Raum Gütersloh („BE Welcome“), an dem im Jahr 2017 15 Geflüchtete aus Syrien, dem Iran und dem Irak teilnahmen.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Diversity

Für Bertelsmann ist die Vielfalt der Belegschaft eine Voraussetzung für Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. In diesem Sinne arbeitet das Diversity Management an einer Veränderung von Rahmenbedingungen und Prozessen, die es ermöglichen, dass alle Mitarbeiter durch ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Potenziale bestmöglich zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.

Diversity – der Business Case

Diversity steht für die Unterschiedlichkeit aller Merkmale, Eigenschaften oder Zuschreibungen, die die Identität von Mitarbeitern definieren. Dazu zählen Faktoren wie Geschlecht, Alter, Ethnie/Nationalität oder Behinderung. Auch Themen wie sexuelle Identität bzw. Orientierung, soziale Herkunft, Religionszugehörigkeit, Fähigkeiten und Denkweisen gehören dazu. Eine vielfältige Belegschaft wirkt sich positiv auf die Kreativität, Innovations- und Leistungsfähigkeit sowie die Motivation von Mitarbeitern aus. Sie fördert Flexibilität und Erfolg in unterschiedlichen Märkten. Aufgrund diverser Kompetenzen, Erfahrungshintergründe

und Sichtweisen tragen heterogene Teams zur Perspektivenvielfalt in einem Unternehmen bei – mit positiven Auswirkungen auf unternehmerische Prozesse und Entscheidungen. Ebenso stärkt Diversity die Arbeitgeberattraktivität. Diversity Management trägt dazu bei, dem demografischen Wandel vorausschauend zu begegnen. Wirtschaftliche Bedeutung entsteht darüber hinaus dort, wo öffentliche Auftraggeber bei Vergabeprozessen gesetzliche Quotenregelungen erfüllen müssen oder Geschäftspartner konkrete vertragliche Anforderungen stellen.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Die Förderung von Vielfalt durch den respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeitern schreibt der Bertelsmann Code of Conduct fest. Das gilt ebenso für den Bertelsmann Supplier Code of Conduct. Als Leitlinie im Umgang mit Diversity dient zudem die Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik. In einigen Unternehmensbereichen und Firmen bestehen außerdem weitere Selbstverpflichtungen und

Konzepte für Vielfaltsförderung: So hat etwa die RTL Group Diversity als Schwerpunktthema ihrer unternehmerischen Verantwortung definiert

„Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen.“

Bertelsmann Code of Conduct



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

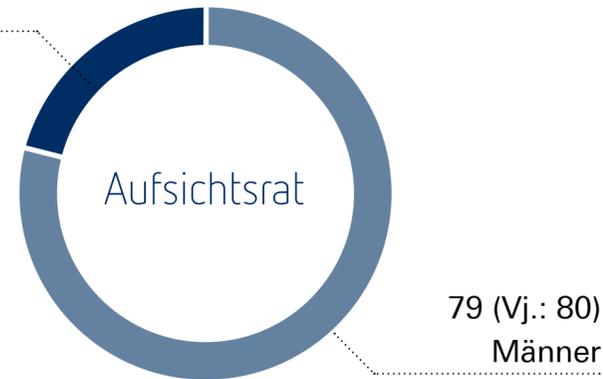
Gesellschaft

Anhang

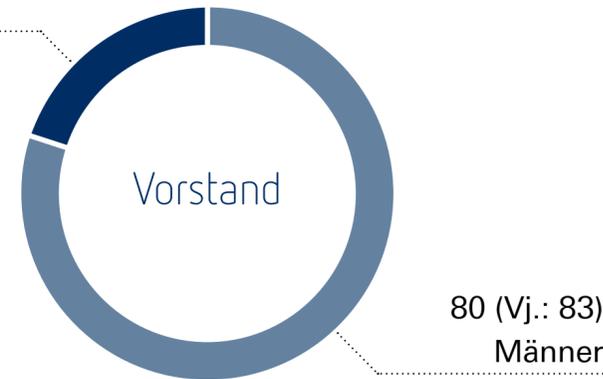
GRI-Content-Index

Geschlechterverteilung in Prozent

21 (Vj.: 20)
Frauen



20 (Vj.: 17)
Frauen



33 (Vj.: 31)
Frauen



Zum Stichtag 31.12.

und ein Diversity Statement verabschiedet. Ebenso schließt die CR-Strategie von Penguin Random House Vielfalt als Fokusthema mit ein. Darüber hinaus orientiert sich Bertelsmann bei der Ausrichtung seiner Diversity-Strategie an neuen gesetzlichen Vorschriften, die auf Inklusion und Chancengleichheit abzielen, selbst wenn das Unternehmen nicht in deren Anwendungsbereich fällt.

Die Bertelsmann Diversity-Strategie setzt unter der Devise „Business – Evolution – Focus“ drei Handlungsschwerpunkte: Geschlecht, Generationen und Internationalität. Weitere relevante Dimensionen sind Behinderung und sexuelle Identität bzw. Orientierung.

Die strategische Verantwortung für Diversity im Konzern liegt beim Vorstand. Darüber hinaus

sind insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche durch ihre Vorbildfunktion dafür verantwortlich, Diversity in der Praxis sichtbar zu leben und umzusetzen. Dabei unterstützt die Stabsabteilung Corporate Responsibility & Diversity Management (CR&DM). Diese ist Impulsgeber und Change Agent, Inhouse-Beratung sowie strategischer Partner der Unternehmensbereiche und Firmen von Bertelsmann. CR&DM wird durch



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

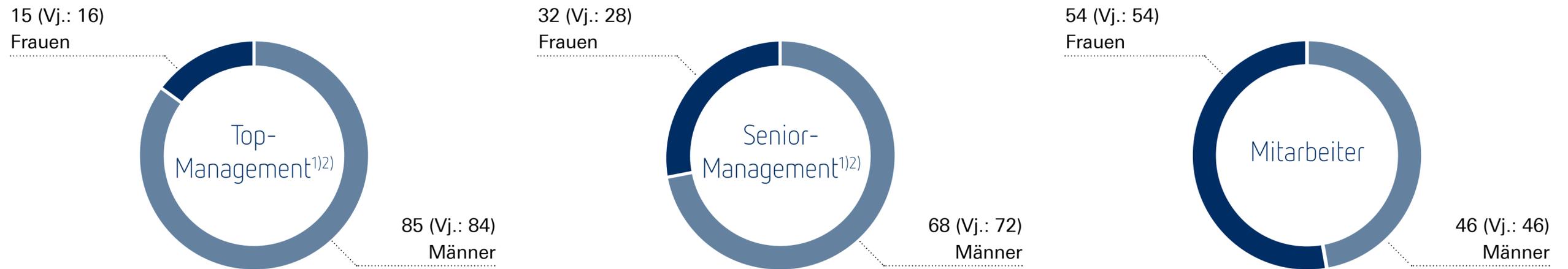
Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Geschlechterverteilung in Prozent



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

- 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 2017 (91 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2016 (100 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

eine internationale Diversity-Arbeitsgruppe unterstützt, in der Vertreter aus den Unternehmensbereichen und des Corporate Talent Management mitarbeiten. Vorstand und Group Management

Committee (GMC) befassen sich regelmäßig mit Diversity – ebenso wie die Bertelsmann Führungskräftevertretung (BMRC), die Mitarbeitervertretungen sowie weitere Gremien auf den verschiedenen

Ebenen des Konzerns. Konkrete Maßnahmen werden gemäß der Dezentralität des Konzerns je nach Geschäftsmodell divisions- und firmenspezifisch umgesetzt.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Geschlechtsneutrale Vergütung

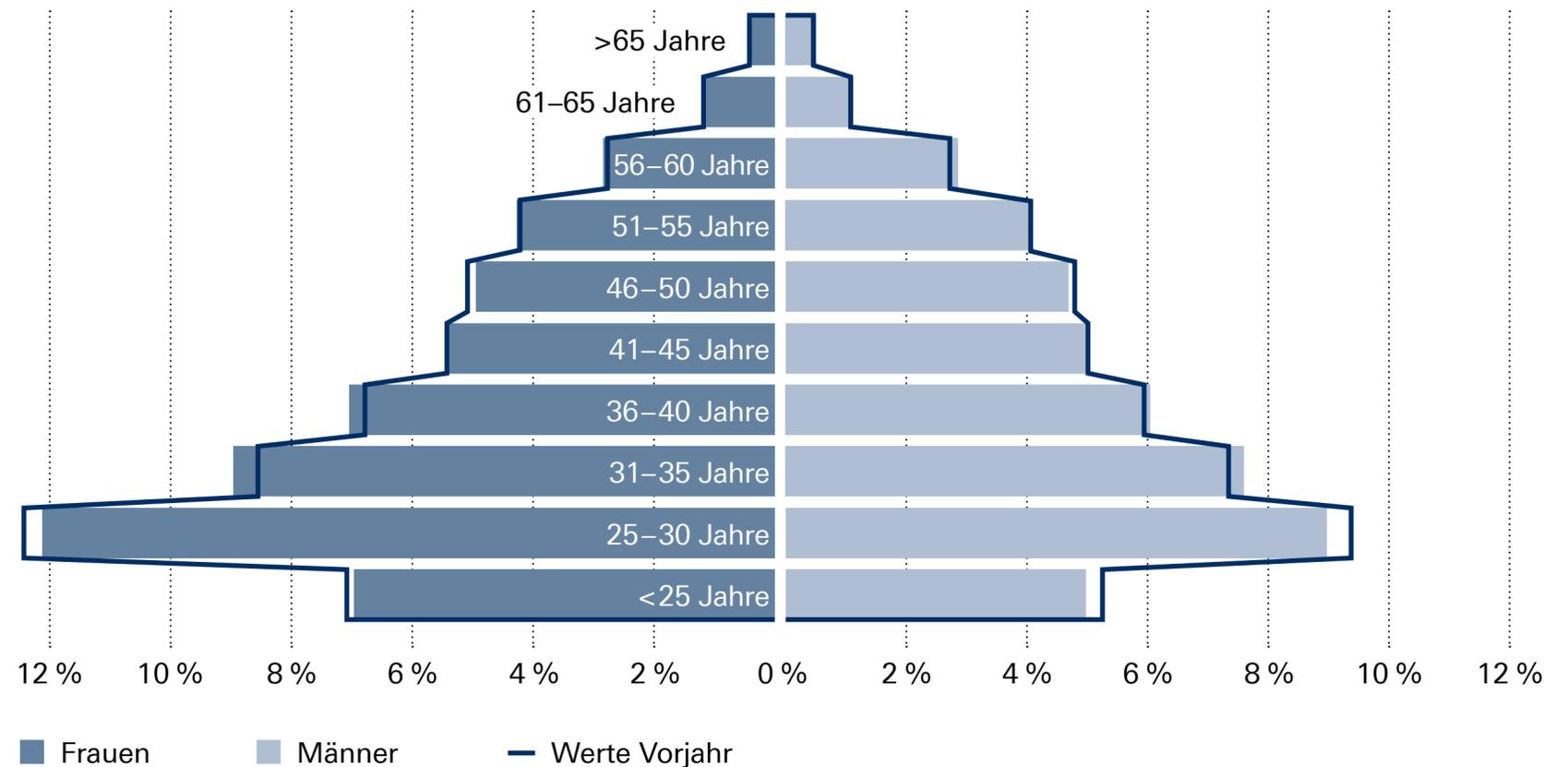
Die im Code of Conduct festgeschriebene Gleichbehandlung von Männern und Frauen gilt explizit auch für die Vergütung. Vergütungsgrundsatz von Bertelsmann ist es, konsistente Vergütungsstrukturen im Konzern zu etablieren. Dabei soll das Vergütungssystem eine ausschließlich markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung gewährleisten – und ist damit geschlechtsneutral. Sofern explizite Stellen-, Funktions- und Positionsbeschreibungen bzw. Positionsdotierungen vorliegen, sind diese gleichfalls geschlechtsneutral festgelegt. Männer und Frauen haben in vergleichbaren Märkten, in vergleichbaren Positionen und bei gleicher Leistung die gleichen Verdienstmöglichkeiten.

Der Beitrag des Corporate Talent Management

Dem Talent Management wird eine entscheidende Bedeutung bei der Steigerung der Vielfalt im Top- und Senior-Management beigemessen. Als „Talent“ werden Mitarbeiter definiert, die dauerhaft eine überdurchschnittliche Leistung

Alterspyramide

Mitarbeiter weltweit in Prozent



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



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

erbringen, vertikales Potenzial haben, zur Übernahme von Verantwortung und zu Mobilität bereit sind, sich folglich funktions-, bereichsübergreifend und international entwickeln wollen. Gemäß dem sogenannten Triple-Two-Ansatz sollten Führungskräfte im Top- und Senior-Management dabei idealerweise jeweils mindestens zwei Funktionen innegehabt sowie in zwei Divisionen und zwei Ländern in ihrer beruflichen Laufbahn gearbeitet haben. Die Maßnahmen des Talent Management zielen somit in erster Linie darauf ab, Mobilität zu steigern und den kulturellen und regionalen Erfahrungsschatz sowie die beruflichen Erfahrungen hinsichtlich Funktionen, Geschäftsbereichen und Märkten zu erweitern.

Neben der für Besetzungen entscheidenden gezielten Förderung breiter persönlicher Erfahrungshintergründe leistet das Talent Management außerdem einen Beitrag zur Schaffung von Transparenz über die Vielfalt im Unternehmen. In seinen Zielgruppen Top- und Senior-Management berücksichtigt es die für Recruiting- und Besetzungsentscheidungen

relevanten Merkmale Geschlecht, Alter und Nationalität.

Zielsetzung und Ergebnisse

Das Bertelsmann Diversity Management fokussiert sich auf die Stärkung von Mitarbeitervielfalt entlang der Prioritäten Geschlecht, Generationen und Internationalität auf allen Ebenen der Organisation: Der Frauenanteil in den Talent Pools von Bertelsmann (Top-Management-Pool, Senior-Management-Pool, Career Development-Pool) soll auf jeweils ein Drittel erhöht werden. Dies wurde bei der Nominierung der Pool-Kohorten 2017/2018 berücksichtigt. Auf Unternehmensbereichsebene beabsichtigt die RTL Group, den Anteil von Frauen im Top- und Senior-Management bis 2025 sukzessive auf mindestens 30 Prozent zu steigern. Zum 31. Dezember 2017 betrug der Anteil der weiblichen Führungskräfte in den Top-Management-Positionen von Bertelsmann 15 Prozent (Vj.: 16 Prozent) und in den Senior-Management-Positionen 32 Prozent (Vj.: 28 Prozent). 54 Prozent (Vj.: 54 Prozent) aller Mitarbeiter bei Bertelsmann waren weiblich. Penguin Random House UK strebt

an, dass bis 2025 die Zusammensetzung der Neueinstellungen die UK-Bevölkerung hinsichtlich Diversity repräsentieren soll. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde der Hochschulabschluss als Zugangsvoraussetzung bei Neueinstellungen abgeschafft.

Im Aufsichtsrat lag der Frauenanteil bei 21 Prozent (Vj.: 20 Prozent), im Vorstand war eine Frau vertreten, was einem Anteil von 20 Prozent entspricht (Vj.: 17 Prozent). Das Group Management Committee hatte insgesamt 15 Mitglieder (Vj.: 16 Mitglieder) und war sehr heterogen besetzt. Die Mitglieder stammten aus fünf verschiedenen Nationen (Vj.: sechs); fünf Mitglieder waren weiblich (33 Prozent, Vj.: 31 Prozent).

Unter allen Mitarbeitern machte die Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen zum 31. Dezember 2017 mit 22 Prozent den größten Anteil aus (Vj.: 22 Prozent). Die größte Altersgruppe im Top- und im Senior-Management lag jeweils bei 46 bis 50 Jahren. So waren 29 Prozent (Vj.: 28 Prozent) der Mitarbeiter im Top-Management und 29 Prozent (Vj.: 29 Prozent) der Mitarbeiter im Senior-Management zwischen



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

46 und 50 Jahre alt. Die Vorstandsmitglieder waren zu 60 Prozent zwischen 46 und 50 Jahre (Vj.: 50 Prozent) bzw. zu 40 Prozent zwischen 51 und 55 Jahre alt (Vj.: 50 Prozent). Im Group Management Committee (GMC) lag die größte Altersgruppe (33 Prozent) zwischen 46 und 50 Jahren. Im Vorjahr bildeten die 51- bis 55-Jährigen die größte Altersgruppe (31 Prozent). Im Aufsichtsrat bildeten wie im Vorjahr die 51- bis 55-Jährigen die größte Gruppe (29 Prozent, Vj.: 40 Prozent).

Im Geschäftsjahr 2017 war Bertelsmann mit seinen Firmen in rund 50 Ländern der Welt tätig und beschäftigte Mitarbeiter aus über 160 Nationen (Vj.: circa 150) im Unternehmen. In den Führungsgremien gestaltete sich die Verteilung nach Internationalität wie folgt: Im GMC lag die Quote der Mitglieder nicht deutscher Herkunft bei 27 Prozent (Vj.: 31 Prozent). Alle Vorstandsmitglieder sind Deutsche (Vj.: ein Mitglied nicht deutscher Herkunft). Im Aufsichtsrat waren 64 Prozent (Vj.: 67 Prozent) der Mitglieder deutscher und 36 Prozent (Vj.: 33 Prozent) nicht deutscher Herkunft.

Altersverteilung in Prozent

	Aufsichtsrat ¹⁾		Vorstand ¹⁾		GMC ¹⁾		Top-Management ²⁾³⁾		Senior-Management ²⁾⁴⁾	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
<25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25–30 Jahre	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
31–35 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3
36–40 Jahre	7	7	0	0	0	0	4	3	11	14
41–45 Jahre	0	7	0	0	7	13	21	26	22	25
46–50 Jahre	14	0	60	50	33	25	29	28	29	29
51–55 Jahre	29	40	40	50	27	31	25	26	19	18
56–60 Jahre	21	7	0	0	13	13	11	11	8	7
61–65 Jahre	7	13	0	0	13	13	5	3	4	3
>65 Jahre	21	27	0	0	7	6	4	3	2	1

Rundungsdifferenzen können auftreten.

1) Basis: Mitglieder der Gremien zum Stichtag 31.12.

2) 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.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2017 (90 Prozent), mit Altersangabe 2016 (98 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2017 (77 Prozent), mit Altersangabe 2016 (80 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



In Deutschland belief sich der Anteil Schwerbehinderter an der Gesamtbelegschaft des Unternehmens im Gesamtjahresdurchschnitt auf 4,9 Prozent (Vj.: 4,7 Prozent).

Zu weiteren Ergebnissen der zentral gesteuerten strategischen und operativen Vielfaltsförderung im Jahr 2017 zählten:

- > Weiterentwicklung von Leistungsindikatoren zur Messung von Diversity;
- > Konzeptentwicklung und Pilotierung von Trainings zu „Smarte Entscheidungen treffen – effektiver Umgang mit unbewussten Tendenzen“ für Führungskräfte;
- > Aufnahme des Themas Diversity in Leadership-Trainings;
- > Konzeptentwicklung für ein Pilotprojekt „Demografie-Check“ in einer Gruner + Jahr-Firma;
- > Einführung der Bertelsmann Exchange Initiative als zeitlich begrenzter Mitarbeiteraustausch;
- > Projektstart zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung;

- > Gründung des LGBTIQ-Mitarbeiternetzwerks be.queer;
- > interne Kommunikationsmaßnahmen zu Diversity-Themen.

Das Thema Diversity wurde 2017 auch dezentral in den Divisionen bearbeitet:

- > Die RTL Group unterzeichnete die Diversity Charta Lëtzebuerg.
- > Die Mediengruppe RTL Deutschland unterzeichnete ihre erste Inklusions-Vereinbarung für Menschen mit Behinderungen.
- > Penguin Random House U.S. gründete ein „Diversity and Inclusion Council“, dessen Arbeit von ebenfalls neu gegründeten „Diversity Committees“ in der Verlagsgruppe unterstützt wird.
- > Prinovis UK erweiterte sein Leadership-Excellence-Programm um ein Modul zur Leitung von Teams mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion, Kultur und sexueller Orientierung.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Gesundheit

Neue Formen der Arbeitsorganisation, digitale Technologien, beschleunigte Arbeitsabläufe, Arbeitsverdichtung sowie ein stets wachsender internationaler Wettbewerbsdruck beeinflussen nicht zuletzt auch die Gesundheit der Mitarbeiter. Zu diesen veränderten Arbeitsbedingungen kommen der demografische Wandel und damit z. B. die Alterung der Belegschaft. Mitarbeiter bleiben durch das steigende Renteneintrittsalter länger im Beruf und stehen dort immer größeren Anforderungen gegenüber.

Risiken vorbeugen, Arbeit gesund gestalten

Eine Zunahme von chronischen und psychischen Erkrankungen, Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung erfahrener Mitarbeiter gehören zu den Herausforderungen, die von den Veränderungen der modernen Arbeitswelt mit beeinflusst werden. Bertelsmann will diesen Entwicklungen frühzeitig begegnen und investiert daher seit vielen Jahren in die Gesundheit seiner Mitarbeiter, denn gesunde und motivierte Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg unverzichtbar. Gesundheit wird dabei

nicht allein als die Abwesenheit von Krankheit verstanden, sondern als ein komplexes System aus Anforderungen, körperlichen, psychischen und sozialen Ressourcen, der Bewältigungsfähigkeit und eigenen Zielvorstellungen.

Zielsetzung, Strukturen und Prozesse

Zur Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken hat Bertelsmann mit dem Konzernbetriebsrat im Jahr 2012 den Auf- und Ausbau eines systematischen Gesundheitsmanagements an den deutschen Standorten vereinbart. Damit betraut ist innerhalb des Zentralen Personalwesens das Bertelsmann Gesundheitsmanagement (BGM), das gemeinsam mit einem am Standort Gütersloh eingerichteten Strategiekreis Gesundheitsmanagement die deutschlandweite Gesundheitsstrategie verantwortet und entsprechende Aktivitäten koordiniert.

Eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Gesundheitsstrategie sowie bei der Umsetzung daraus

„Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.“

Bertelsmann Code of Conduct

abgeleiteter Maßnahmen spielt darüber hinaus die deutsche Bertelsmann Health Community, die sich aus Gesundheitsexperten, Konzernbetriebsratsvorsitzenden, Aufsichtsratsmitgliedern, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretern



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Faire Arbeitsbedingungen](#)[Lernen](#)[Diversity](#)[Gesundheit](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

zusammensetzt. Die Health Community dient dabei auch der gezielten Vernetzung zur Verbreitung einheitlicher Standards an den deutschen Standorten.

Bertelsmann setzt hierbei vier Mindeststandards: Die Firmen sollen ihre Führungskräfte zum Thema Gesundheit schulen, einen Arbeitskreis Gesundheit einrichten, ihre Mitarbeiter über Gesundheitsthemen und -angebote informieren und ihnen den Zugang zu betrieblicher Sozialberatung bieten. Im Jahr 2017 wurden für jeden Mindeststandard Qualitätskriterien entwickelt, die 2018 deutschlandweit eingeführt werden sollen. Die Qualitätskriterien geben vor, welche Aspekte bei der Umsetzung der Mindeststandards verbindlich oder empfehlenswert sind bzw. nicht genügen. Zur weiteren Unterstützung wurde eine Toolbox entwickelt, die etwa einen detaillierten Leitfaden zur Einrichtung von Arbeitskreisen oder eine Checkliste zur gesunden Führung enthält. Mittelfristig soll die Internationalisierung des Bertelsmann Gesundheitsmanagements vorangetrieben werden.

Beispielhafte Einrichtungen und Angebote

Für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement spielt Vernetzung eine große Rolle. Das wird am Beispiel des Standorts Gütersloh deutlich, wo verschiedene Einrichtungen seit vielen Jahren Gesundheitsförderung betreiben. Seit 2016 arbeiten sie im Strategiekreis Gesundheitsmanagement zusammen. Dazu gehören neben dem Bereich Arbeitssicherheit der Betriebsärztliche Dienst, die Bertelsmann Betriebskrankenkasse (mit deutschlandweit rund 8.500 Mitgliedern), der Betriebssozialdienst und die Abteilung Sport und Gesundheit, die ihrerseits unter dem Titel „BeFit“ kooperieren. Die Arbeitssicherheit und der Betriebsärztliche Dienst beraten die deutschen Bertelsmann-Firmen hinsichtlich der Umsetzung von im Arbeitssicherheitsgesetz geforderten Aufgaben und Standards für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Betriebssozialdienst betreut rund 65 Prozent der Firmen in Deutschland bei Anliegen, die das private Umfeld oder den Arbeitsplatz betreffen, ebenso wie bei gesundheitlichen Fragestellungen. Die Abteilung Sport und Gesundheit wiederum bietet mehr als 10.000 Mitarbeitern am Standort

Gütersloh ein umfangreiches Firmensportprogramm mit wöchentlich mehr als 250 Sport- und Fitnesskursen. Im Fokus stehen arbeitszeit- und arbeitsplatznahe Maßnahmen mit besonderem Blick auf Rückengesundheit und Entspannung. Im Strategiekreis Gesundheitsmanagement sind zudem die Vorsitzenden des Bertelsmann-Konzernbetriebsrats und der Konzern-Schwerbehindertenvertretung sowie die Leiterin der Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management vertreten.

Ergebnisse

Ende des Jahres 2017 war der Status des Gesundheitsmanagements bei Bertelsmann in Deutschland wie folgt:

- > 54 Prozent der Bertelsmann-Firmen haben Führungskräftebildungen zum Thema „Gesunde Führung“ durchgeführt (Vj.: k. A.);
- > 96 Prozent der Firmen haben einen Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet (Vj.: 78 Prozent);
- > 100 Prozent geben ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über unternehmensinterne



Gesundheitsangebote zu informieren (Vj.: k. A.); die dafür 2016 eingerichtete Bertelsmann Health Website verzeichnete im Jahr 2017 rund 16.000 Besucher (Vj.: 13.000);

- > 96 Prozent der Firmen boten ihren Mitarbeitern (einschließlich Leiharbeitern) betriebliche Sozialberatung an (Vj.: 87 Prozent).

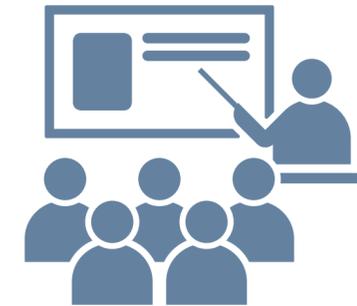
Um die Einführung eines deutschlandweiten Gesundheitsmanagements vorzubereiten, wurden in den vergangenen Jahren Pilotprojekte bei RTL Nord, Arvato CRM und Arvato SCM initiiert. Nachdem das Pilotprojekt bei RTL Nord abgeschlossen worden war, konnten durch eine Teilnehmerbefragung im Jahr 2017 signifikante Verbesserungen der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit festgestellt werden.

Diese Maßnahmen wurden um vielfältige Aktivitäten in den Unternehmensbereichen auf nationaler und internationaler Ebene ergänzt. Nachfolgend eine Auswahl:

- > In **Deutschland** hat Arvato CRM Solutions ein Handbuch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

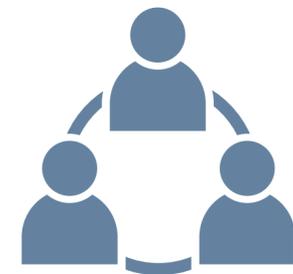
Mindeststandards Gesundheit in Deutschland

1



Gesundheitskompetenz ist Bestandteil aller Führungsqualifizierungen.

2



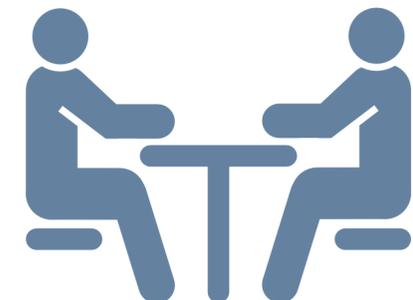
In jeder Tochtergesellschaft ist ein fester Arbeitskreis zum Thema Gesundheit eingerichtet.

3



In jeder Tochtergesellschaft ist für alle Mitarbeiter der Informationszugang zu unternehmensinternen Gesundheitsangeboten sichergestellt.

4



Jeder Mitarbeiter erhält Zugang zu betrieblicher Sozialberatung.

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Faire Arbeitsbedingungen

Lernen

Diversity

Gesundheit

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



erstellt, das sich an Führungskräfte, Arbeitnehmersvertreter und die Mitglieder lokaler Gesundheitsarbeitskreise richtet. Das als Nachschlagewerk, Arbeitshilfe und Ideenlieferant konzipierte Handbuch erklärt den strategischen Managementansatz und enthält einen Katalog aller für Mitarbeiter zugänglichen Gesundheitsmaßnahmen bei Arvato CRM Solutions.

- > Die Personalabteilung von Arvato CRM Solutions führte 2017 zusammen mit der Bertelsmann BKK und der Arvato CRM Healthcare GmbH das Projekt „Präventiometer“ fort. Unterstützt von einem digitalen Gesundheitscockpit lassen sich damit auf Basis ausgewählter Gesundheitsparameter und eines Gesprächs mit einem geschulten medizinischen Gesundheitscoach individuelle Gesundheitspläne für die Mitarbeiter erarbeiten. Bei Arvato SCM Deutschland veranstaltete das „Gesundheitsbewegt-Team“ Aktionstage für die Mitarbeiter mit Workshops zu Gesundheitsthemen.
- > Sport für einen guten Zweck veranstaltet die RTL Group in **Luxemburg** seit 2005 mit der

„Télévie Challenge“: Rund 400 Mitarbeiter legen bei dem Indoor-Cycling an einem Tag so viele Kilometer zurück wie möglich. Die so im Jahr 2017 erradelten 55.000 Euro gingen als Spende an den Fonds de la Recherche Scientifique.

- > Anlässlich des Weltgesundheitstags veranstalteten Bertelsmann-Firmen an vielen Standorten Aktionstage. Mitarbeiter der zu Gruner + Jahr gehörenden Motorpress Ibérica in **Spanien** beispielsweise erfuhren mehr über gesunde Ernährung und beteiligten sich an sportlichen Aktivitäten. In **Indien** konnten Bertelsmann-Mitarbeiter aus acht Unternehmensbereichen und Firmen eine ganze Woche an zahlreichen Aktivitäten rund um die Themen Fitness, Ernährung und Wellness teilnehmen. Mit über 30 Initiativen wurden rund 1.200 Mitarbeiter erreicht. Darüber hinaus führten zahlreiche Bertelsmann-Firmen eigene Aktionstage durch.

Die Krankheitsquote (Anzahl Krankheitstage/Sollarbeitstage) der deutschen Bertelsmann-Firmen lag im Jahr 2017 bei 6,7 Prozent (Vj.: 6,8 Prozent).

Die Bertelsmann-Firmen in Deutschland erfassen auch Daten zur Unfallstatistik und berücksichtigen dabei die meldepflichtigen Betriebs- und Wegeunfälle. Die Unfallquote betrug im Berichtsjahr 2017 19,1 Unfälle pro 1.000 Beschäftigte (Vj.: 18,2).

Medien, Services und Bildung

Bertelsmann will mit seinen Angeboten möglichst viele Menschen erreichen. Dabei setzt das Unternehmen auf Kreativität, Kundenorientierung, Vielfalt und Qualität.

rund **100**
Redaktionsstandorte von
RTL Group und Gruner + Jahr

Tag für Tag

>1 Mrd.

von Bertelsmann erreichte
Menschen weltweit

>600 Mio.

verkaufte Bücher, E-Books
und Hörbücher von Penguin
Random House

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Kreative Unabhängigkeit

Inhalteverantwortung

Datenschutz und Datensicherheit

Weitere Themen

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Medien, Services und Bildung

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Kreative Unabhängigkeit

Inhalteverantwortung

Datenschutz und Datensicherheit

Weitere Themen

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Medien sind Wirtschafts- und Kulturgut zugleich und wirken mit bei der öffentlichen Meinungsbildung. Bertelsmann nimmt die gesellschaftliche Verantwortung ernst, die sich daraus für sein unternehmerisches und publizistisches Handeln sowie die Produktion und Verbreitung von Inhalten und Formaten weltweit ergibt. Bei der Bereitstellung seiner Outsourcing-, Print- und Bildungsdienstleistungen misst das Unternehmen Professionalität und Kundenorientierung, Servicequalität und dem Schutz persönlicher Daten einen hohen Stellenwert bei.

Kreativ, kundenorientiert, vielseitig

Die Bertelsmann Essentials schreiben Unternehmergeist und Kreativität als wichtige Leitprinzipien für die Herstellung und Verbreitung von Medienprodukten und Dienstleistungen fest. Mit seinen vielfältigen Angeboten will das Unternehmen möglichst viele Menschen erreichen, Spitzenpositionen in seinen Märkten einnehmen und einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbringen.

Die Medien und Services des Hauses sollen Leser, Zuschauer, Zuhörer, Nutzer und Geschäftspartner weltweit inspirieren und zukunftsorientierte Lösungen ermöglichen. Bertelsmann richtet sein Angebot konsequent an den Bedürfnissen der Kunden aus und setzt in Zeiten der Digitalisierung auf die kontinuierliche Weiterentwicklung und Diversifizierung des eigenen Portfolios. Dafür ist das schöpferische und innovative Handeln der Mitarbeiter, Autoren und Künstler von Bertelsmann die treibende Kraft.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Neben den Bertelsmann Essentials legt der Bertelsmann Code of Conduct die wichtigsten Prinzipien für eine verantwortungsvolle Produktion und Distribution von Medien und Dienstleistungen für alle Bertelsmann-Unternehmen einheitlich und verbindlich fest. Insbesondere beim Umgang mit Kundendaten und bei der Verbreitung von Angeboten für potenziell schutzbedürftige Gruppen agiert das Unternehmen in einem stark regulierten Bereich. Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und

höchster Qualitätsstandards ist für Bertelsmann selbstverständlich und Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Medien- und Dienstleistungsgeschäfte liegt dezentral bei den Unternehmensbereichen und Firmen. Bereichsübergreifende Netzwerke, Programme und Veranstaltungen fördern Synergien sowie den Austausch zu Best Practices und spezifischen Themen der Produkt- und Inhalteverantwortung des Unternehmens. Für einige Themenfelder, wie Datenschutz und Datensicherheit, sind darüber hinaus konzernweite Richtlinien und Managementsysteme prozessualer und technischer Natur implementiert.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Kreative Unabhängigkeit

Kreative bzw. journalistische Unabhängigkeit steht für eine Vielfalt an Meinungen und Positionen und setzt die Unabhängigkeit bei der Produktion und Verbreitung von Inhalten voraus. Bertelsmann versteht diese Unabhängigkeit in zwei Richtungen: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen nicht versuchen, die Entscheidungen von Künstlern, Redakteuren und Programmverantwortlichen zu beeinflussen oder diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einzuschränken. Nach außen gilt es für das Unternehmen, in seiner journalistischen Berichterstattung und kreativen Gestaltung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben sowie bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten.

Unabhängigkeit als Wettbewerbsvorteil

Zensur und versuchte politische Einflussnahme in Märkten, in denen das Unternehmen international aktiv ist, sieht Bertelsmann als Gefährdung für seine Geschäfte, das entschiedene Eintreten

dagegen als Chance. Inhaltliche Unabhängigkeit gegenüber werbetreibenden Geschäftspartnern stellt eine kontinuierliche Herausforderung dar. Bertelsmann ist sich der Verantwortung, die es als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit hat, bewusst und geht sorgsam mit ihr um.

Unabhängigkeit, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Vielfalt sind für die Medienmarken des Hauses zudem entscheidende Faktoren im Wettbewerb um die Aufmerksamkeit der Mediennutzer und Kunden. Darüber hinaus machen diese Werte das Unternehmen für Mitarbeiter, Autoren, Künstler und kreative Talente attraktiv. Davon profitiert Bertelsmann unmittelbar.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Der Bertelsmann Code of Conduct schreibt Rede- und Meinungsfreiheit im Sinne redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit (Pressefreiheit) als Grundprinzip der Geschäftsaktivitäten von Bertelsmann fest. Die innere Pressefreiheit

„Redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer Aktivitäten im Verlagsgeschäft, bei Fernsehen, Rundfunk und Nachrichtenberichterstattung.“

Bertelsmann Code of Conduct



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

bei Bertelsmann ist durch das „Chefredakteursprinzip“ garantiert: Redaktionelle Entscheidungen obliegen ausschließlich den Programm- und Produktverantwortlichen. Sie können dadurch frei vom Einfluss durch Konzerneigner oder lokale Geschäftsführungen agieren. Weiterhin haben zahlreiche Firmen und Redaktionen eigene Statuten zur Sicherung der kreativen bzw. journalistischen Unabhängigkeit in das Tagesgeschäft implementiert. Hier geht es vor allem um journalistische und redaktionelle Sorgfaltspflichten, Persönlichkeitsrechte und um den Umgang mit Gewaltdarstellungen und Jugendschutz.

Diese Themen sind auch Bestandteil der Aus- und Weiterbildung der Redakteure im Unternehmen. Zu Bertelsmann gehören zwei Journalistenschulen, die unabhängigen Qualitätsjournalismus fördern: Die RTL Journalistenschule für TV und Multimedia in Köln bietet eine zweijährige praxisorientierte Ausbildung zum Fernsehredakteur, in der Hamburger Henri-Nannen-Schule der

Verlage Gruner + Jahr, Zeit und Spiegel lernen junge Menschen das journalistische Handwerk für Print- und digitale Medien.

In einer bereichsübergreifenden Bertelsmann-Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ kommen Vertreter und Experten der Bertelsmann-Divisionen außerdem einmal jährlich zusammen, um Fragen aus den Bereichen Pressefreiheit sowie redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit zu diskutieren und Informationen, Ideen und Best Practices auszutauschen. Ein Vertreter der RTL Group steht dieser Arbeitsgruppe vor.

Ergebnisse

Indikatoren für die erfolgreiche Umsetzung von Qualitätsjournalismus und unabhängiger Programmgestaltung im Hause Bertelsmann sind die vielfachen Auszeichnungen, die Redakteure und Kreative des Unternehmens für ihre Produkte, Formate und Veröffentlichungen erhalten. Im Jahr 2017 gehörten dazu:

- > eine Vielzahl von [Preisen und Auszeichnungen für die Angebote der RTL Group](#), darunter der Deutsche Fernsehpreis in fünf Kategorien für die Sender Vox, RTL Television und Nitro sowie in vier Kategorien für die Filmproduktionsgesellschaft UFA; der deutsche Radiopreis in zwei Kategorien für Sender, an denen RTL Radio Deutschland beteiligt ist; 461 „New York Times“-Bestsellerlistenplatzierungen von Penguin-Random-House-Titeln, davon 61 auf Platz eins;
- > rund 60 Preise und Auszeichnungen für Gruner + Jahr, darunter allein 27 Preise beim Festival des Art Directors Club für Deutschland (ADC) e. V.

Eine Auswahl wichtiger Preise und Auszeichnungen für die Medien und Services des Konzerns finden Sie auch auf der [Bertelsmann-Unternehmenswebsite](#).

Zudem setzen sich die Bertelsmann-Unternehmen durch die Auslobung eigener Preise, durch Förderprogramme und durch die Unterstützung externer Initiativen für eine vielfältige Medienlandschaft ein:



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Kreative Unabhängigkeit

Inhalteverantwortung

Datenschutz und Datensicherheit

Weitere Themen

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

- > Die RTL Group fördert junge Journalisten: RTL Radio (Frankreich) schreibt den „Jean-Baptiste Dumas Grant“ aus, einen Wettbewerb für Studierende im Fachgebiet Journalismus. Die Fondation M6 veranstaltet den Schreibwettbewerb „Au-delà des lignes“, der sich an Häftlinge in französischen Justizvollzugsanstalten richtet.
- > Penguin Random House ist aktiver Unterstützer und Partner von PEN International und seiner lokalen Zentren PEN America und English PEN. Die Schriftstellervereinigung verfolgt die Mission, für Meinungsfreiheit einzutreten, Randgruppen Gehör zu verschaffen und gesellschaftlichen Dialog zu fördern. Im Jahr 2017 leistete Penguin Random House einen finanziellen Beitrag zur PEN-Mitgliedschaft seiner Mitarbeiter und Autoren in den USA. Im Rahmen der New Yorker „Creative Writing Awards“, einer langjährigen Initiative für kreatives Schreiben, hat Penguin Random House darüber hinaus bis Ende 2017 2,6 Millionen US-Dollar an

- Preisgeldern für College-Stipendien vergeben. In Großbritannien setzte Penguin Random House das Programm „WriteNow“ fort, um neue Autoren aus unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen zu entdecken, zu betreuen und zu verlegen, darunter Autoren aus ethnischen Minderheiten und mit LGBTQ-Hintergrund. Ebenso zählt Penguin Random House UK zu den größten Förderern des Welttags des Buches (World Book Day).
- > Gruner + Jahr ist offizieller Unterzeichner der Europäischen Charta für Pressefreiheit und unterstützt das im Jahr 2015 in Leipzig gegründete Europäische Zentrum für Presse- und Medienfreiheit, das unter anderem Verletzungen der Pressefreiheit und die Verfolgung von Journalisten europaweit dokumentiert. Mit dem [Nannen Preis](#) ehrt Gruner + Jahr seit 2005 ferner herausragende Arbeiten im deutschsprachigen Journalismus. Ausgezeichnet werden Autoren im Bereich Print und Digital sowie Fotografen.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Inhalteverantwortung

Bertelsmann will mit seinen kreativen Angeboten möglichst viele Menschen erreichen. Damit verbunden ist die Verantwortung, die Wirkung produzierter und verbreiteter Inhalte zu reflektieren und dabei die Rechte und Interessen der Mediennutzer bestmöglich zu schützen. Eine besondere Verantwortung gilt hier den Jüngsten, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ bei Bertelsmann obliegt die Verantwortung für die Herstellung und Verbreitung von Medieninhalten allein den Programmverantwortlichen, die in der Dezentralität des Unternehmens frei vom Einfluss durch Konzerneigner oder lokale Geschäftsführungen agieren → [Kreative Unabhängigkeit, S. 57](#). Übergeordnete medien-ethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimedia-gesetze auf nationaler und internationaler Ebene, durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, beispielsweise zu Ethikkodizes nationaler

Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die Redaktionen bei Bertelsmann „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene bestimmen in Teilen weitere Statuten den Umgang mit dem Thema Inhalteverantwortung. Dabei spielen auch die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt sowie Regelungen zur Vermeidung diskriminierender oder stereotypisierender Inhalte eine wichtige Rolle.

Beispiel: RTL Group

Innerhalb der RTL Group richten Redakteure ihre eigene Arbeit zusätzlich zu lokalen Gesetzen und Selbstverpflichtungen an den RTL Group [„Newsroom Guidelines“](#) aus. Die Richtlinien beschreiben redaktionelle Sorgfaltspflichten und enthalten unter anderem Regelungen zum Jugendschutz, zu ausgewogener Berichterstattung, zum Schutz von Persönlichkeitsrechten oder zum Umgang mit Gewaltdarstellungen.

Im Mai 2017 wurden die „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 ist auch eine Reaktion auf das Thema Desinformation und Fake News. Damit solche Fake News nicht verbreitet werden, hat die Mediengruppe RTL Deutschland bereits Ende 2016 ein internes Expertenteam zur Verifizierung nutzergenerierter Inhalte eingerichtet. Diese Verifizierungseinheit ist seitdem international zu einem gruppenweiten Team von Journalisten und Informationsspezialisten 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 im August 2017 neu geschaffenen Ethikbeirat überwacht und analysiert. Ein ähnliches Gremium wurde auch bei RTL



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Luxembourg eingerichtet. In Deutschland hat die Mediengruppe RTL Deutschland zudem einen freiwilligen Medienbeirat berufen. Das Gremium mit Vertretern aus Politik, Kultur, Wirtschaft und Kirchen berät die Geschäftsleitung der Mediengruppe mit besonderem Augenmerk auf Meinungsvielfalt und Pluralität der Sender und Angebote.

Beispiel: Penguin Random House

Penguin Random House hält sich an geltende Gesetze für die Veröffentlichung von Inhalten, einschließlich Regulierungen zu Verleumdung, Privatsphäre und Werbung. In den USA und in Großbritannien beispielsweise hat Penguin Random House einen sorgfältigen Prozess implementiert, wonach Bücher mit möglicherweise bedenklichen Inhalten vor Veröffentlichung einer juristischen Prüfung unterzogen werden. Zudem gibt es in den Redaktionen der Verlage standardisierte Prozesse für schriftliche Freigaben durch Privatpersonen, deren persönliche Daten in einem Buch enthalten sind. Werden Namen oder

Abbildungen von Minderjährigen verwendet, wird vor deren Publikation die Zustimmung der Eltern eingeholt. Penguin Random House hält sich in Bezug auf mediale Entwicklungen und Mediengesetze konsequent auf dem aktuellen Stand.

Jugendmedienschutz

Funktion des Jugendmedienschutzes ist es, mediale Inhalte daraufhin zu überprüfen, ob sie für Kinder oder Jugendliche eine Beeinträchtigung ihrer Entwicklung beinhalten könnten. Wird eine solche Wirkung vermutet, treten verschiedene Vertriebsbeschränkungen in Kraft. Dadurch soll sichergestellt werden, dass diese Medieninhalte nur für die Altersgruppen zugänglich sind, die auch über die notwendige Reife verfügen, dargestellte, möglicherweise belastende oder verstörende Geschehnisse oder Verhaltensmuster einzuordnen und zu verarbeiten. Bertelsmann misst dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Herstellung und Verbreitung seiner medialen Inhalte hohe Bedeutung bei und hält sich an entsprechende Auflagen. Dazu

„Wir sind uns der Verantwortung, die wir als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit haben, bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.“

Bertelsmann Code of Conduct

zählen insbesondere Sendezeitbeschränkungen sowie Inhalte- bzw. Produktkennzeichnungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen gehen dabei teilweise über die Regulierungen hinaus, die auf europäischer und nationaler Ebene, insbesondere im Bereich der Rundfunkindustrie, bestehen (z. B. im Rahmen der Audio Visual Media Services Richtlinie).



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Bei der Mediengruppe RTL Deutschland berät die Abteilung Standards & Practices die Redaktionen in Fragen des Jugendschutzes. Sie sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ist Ansprechpartner für die Zuschauer und Aufsichtsgremien.

Die Sender der Mediengruppe RTL Deutschland haben gemeinsam mit weiteren privaten Programmanbietern im Jahr 1993 die Freiwillige Selbstkontrolle Fernsehen e. V. (FSF) gegründet. Die Jugendschutzbeauftragten der Sender legen den unabhängigen FSF-Prüfgruppen jugendschutzrelevante Programme vor ihrer Ausstrahlung proaktiv vor. Die FSF überprüft die Sendungen auf ihre Tauglichkeit für Minderjährige und entscheidet verbindlich, ob und zu welcher Uhrzeit ein Programm ausgestrahlt werden darf. RTL Nederland ist Mitglied von NICAM, einem niederländischen Institut, welches für die Entwicklung und Implementierung von [„Kijkwijzer“](#) verantwortlich ist, einem Klassifizierungssystem, das

Eltern und Erzieher warnt, wenn ein Fernsehprogramm oder Film Inhalte enthält, die für bestimmte Altersgruppen ungeeignet sind.

In Frankreich entwickelte die zur RTL Group gehörende Groupe M6 bereits im Jahr 1989 ein freiwilliges Kennzeichensystem für Filmausstrahlungen, das durch das Conseil Supérieur de l'Audiovisuel im Jahr 1996 obligatorisch für weitere französische Sender übernommen wurde.

Förderung der Medien- und Netzkompetenz von Kindern und Jugendlichen

Ergänzend zu den Maßnahmen des sogenannten „passiven“ Jugendschutzes engagieren sich die Medienanbieter im Hause Bertelsmann außerdem mit verschiedenen Initiativen für die aktive Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen [→ Medienkompetenzförderung, S. 90](#). Insbesondere die Online-Medienkompetenz steht hierbei im Fokus der Bemühungen. So war die RTL Group Gründungsmitglied der EU-Initiative „CEO Coalition

to make the Internet a better place for kids“, die konkrete Empfehlungen für den Umgang mit digitalen Medien erarbeitete. In der 2017 gegründeten „Alliance to better protect minors online“, an der Super RTL und die Mediengruppe RTL Deutschland teilnehmen, wird dieses Engagement weitergeführt. Darüber hinaus rückt die von Super RTL geförderte EU-Initiative „klicksafe.de“ die sichere Nutzung des Internets durch praktische Angebote und Materialien ins öffentliche Bewusstsein. Ferner unterstützt der TV-Sender die Online-Suchmaschine [„fragFINN.de“](#), mit der Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren innerhalb sicherer und kindgerechter Websites nach Themen suchen können, die sie interessieren – und dies bereits seit zehn Jahren. Der Penguin Random House-Verlag DK bietet mit [„DKfindout!“](#) eine ähnliche Plattform an. Kinder und Jugendliche nutzen zunehmend die Angebote von Bertelsmann im Internet über Smartphones, Tablets und PCs. Deshalb ist die stetige Weiterentwicklung technischer Jugendschutzlösungen für jede Plattform wichtig.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Datenschutz und Datensicherheit

Bei der Herstellung und Verbreitung seiner Medien und Services kommt Bertelsmann tagtäglich mit Kundendaten in Berührung. Insbesondere im Dienstleistungssegment vertrauen viele der größten Konzerne der Welt dem Unternehmen Teile ihrer Wertschöpfungskette an, etwa Logistikprozesse oder das Management ihrer Kundenkommunikation. Und auch im Kontakt zu Mediennutzern spielt der vertrauliche und sorgfältige Umgang mit persönlichen Daten eine entscheidende Rolle. Der Schutz der Privatsphäre ist ein fundamentales Menschenrecht. Das Unternehmen misst dem Schutz von Kundendaten und der Datensicherheit daher große Bedeutung bei.

Compliance sichern, Vertrauen erhalten

Zu Datenschutz und Datensicherheit zählen der Schutz personenbezogener Daten über einzelne Kunden eines Konzernunternehmens sowie der Schutz personenbezogener Daten, die einzelnen Konzernfirmen von ihren Partnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Das Recht

Einzelner, selbst zu bestimmen, wer wann welche Kenntnis über seine Person erlangt (Recht auf informationelle Selbstbestimmung), soll gewahrt werden. Dazu gehört, dass mit personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Informationen nur entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgegangen werden darf und dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff, wie Lesen, Verändern oder Löschen, angemessen geschützt werden.

Beim Umgang mit Kundendaten handelt Bertelsmann in einem stark regulierten Bereich. In allen Kernmärkten, in denen Bertelsmann agiert → [Unternehmensprofil, S. 5](#), ist der Schutz von Kundendaten schon heute eine gesetzliche Pflicht, der das Unternehmen selbstverständlich nachkommt. Insbesondere der europäische Gesetzgeber treibt vor dem Hintergrund von Wirtschaft 4.0 weitere Regelungen zum Datenschutz voran. So ist die „Europäische Datenschutz-Grundverordnung“ (DSGVO) seit dem 25. Mai 2018 wirksam. Diese Norm sieht für gravierende Verstöße hohe Bußgelder vor.

„Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.“

Bertelsmann Code of Conduct

Verletzungen würden demgemäß nicht nur reputationschädigend wirken und die Vertrauensbasis zu Geschäftskunden und Mediennutzern beeinträchtigen, sondern auch empfindliche Geldbußen nach sich ziehen. Von Geschäftspartnerseite sind vor dem Hintergrund verschärfter Regulierung zunehmende Kundenaudits sowie ein vermehrter Bedarf zur Regelung von Haftungsfragen zu erwarten. Ein



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

entschiedenes Management des Datenschutzes ist für Bertelsmann deshalb eine Investition in die Grundlage seines wirtschaftlichen Erfolgs.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Zu den Regelwerken, die das Thema Datenschutz und -sicherheit adressieren, zählen der Bertelsmann Code of Conduct, Vorstandsrichtlinien zu den Themen Informationssicherheit und IT-Risikomanagement, die Bertelsmann Cloud Policy sowie zusätzlich für die deutschen Konzernfirmen das „Handbuch zum Konzernschutz“. Eine Vorstandsrichtlinie zum Thema Datenschutz zielt auf eine konzernweite Harmonisierung des Datenschutzmanagements bei Bertelsmann ab. Sie erfüllt die Anforderungen der DSGVO, die bestehende nationale Gesetze in wesentlichen Teilen abgelöst hat.

Die Verantwortung für den Bereich Datenschutz und -sicherheit liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Firmen. Für die Umsetzung

relevanter deutscher Gesetze mit Bezug zu Datenschutz und -sicherheit verfügen die Konzerngesellschaften in Deutschland über eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinatoren besteht. Letztere berichten sowohl an die lokale Geschäftsführung als auch jährlich oder anlassbezogen an die zentralen Datenschutzbeauftragten, die wiederum dem Bertelsmann-Vorstand entsprechend Bericht erstatten. Bei Konzerngesellschaften außerhalb Deutschlands wurde im Jahr 2017 eine ähnliche Organisation mit entsprechenden Prozessen implementiert. Unterstützt werden die zentralen Datenschutzbeauftragten von lokalen Datenschutzbeauftragten und Datenschutzkoordinatoren der Firmen aus den Divisionen sowie durch andere Stabsabteilungen.

Ein konzernweit vorhandenes Information Security Management System (ISMS, basierend auf dem Industriestandard ISO 27001) schafft die technischen Rahmenbedingungen für eine vertrauliche

Datenverarbeitung. Das ISMS beinhaltet eine regelmäßige und strukturierte Erhebung zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Informationssicherheit, eine systematische Erfassung von Risiken sowie die Ableitung zugehöriger Mitigationsmaßnahmen.

Zielsetzung und Ergebnisse

Zur Sicherung der Compliance mit der DSGVO wurde im 3. Quartal 2017 konzernweit ein Tool für das Datenschutzmanagement ausgerollt. Dieses adressiert insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO sowie Anforderungen hinsichtlich der Governance-Pflichten. Es lässt zudem lokale Anpassungen im Hinblick auf länder- sowie geschäftsspezifische Anforderungen zu. Im Jahr 2017 wurden allein in den Bereichen, die der DSGVO unterliegen, rund 30.000 Mitarbeiter in Datenschutz bzw. Datensicherheit geschult. Im selben Jahr gab es 73 Beschwerden von bzw. Verfahren mit Datenschutzbehörden. Bußgelder wurden nicht verhängt.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Kreative Unabhängigkeit](#)[Inhalteverantwortung](#)[Datenschutz und Datensicherheit](#)[Weitere Themen](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Weitere Themen

Schutz geistigen Eigentums

Bertelsmann ist Heimat für Künstler, Autoren und kreative Talente in allen Bereichen. Das Unternehmen fördert deren künstlerische Entfaltung und damit ihren wirtschaftlichen Erfolg. Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten die Entwicklung, Erstellung, Übertragung, Lizenzierung und den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Für Bertelsmann ist die Wahrung geistigen Eigentums eine Grundlage des Unternehmenserfolgs. Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit hohes Schutzniveau im Urheberrecht ein. Die konzernweite Taskforce Copyright mit Vertretern der relevanten Unternehmensbereiche begleitet die aktuellen Entwicklungen zum Urheberrecht und bündelt ihre Positionen in Form gemeinsamer Stellungnahmen.

Dabei spielt die Frage, wie das Urheberrecht umfassend und gerecht von der analogen in die digitale Welt übertragen wird, eine wichtige Rolle. Bertelsmann setzt sich deshalb aktiv dafür ein, über den Wert geistigen Eigentums zu informieren, den

Urheberrechtsschutz auch in der digitalen Welt zu stärken und gegen die illegale Verbreitung von Inhalten vorzugehen. Als Medienunternehmen bleibt Bertelsmann damit wettbewerbsfähig und schafft die Voraussetzung, um weiterhin und langfristig in neue Inhalte zu investieren, neue Kreative zu gewinnen und einen Beitrag zur kulturellen und kreativen Vielfalt zu leisten.

Produktsicherheit und Produktkennzeichnung

Bei der Herstellung und Verbreitung von Produkten und Dienstleistungen ist die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und höchster Qualitätsstandards für alle Firmen bei Bertelsmann selbstverständlich. Der Bertelsmann Code of Conduct schreibt dies als verbindlichen Grundsatz fest: „Unser Anspruch ist es (...), unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten. Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.“ Die Verantwortung für den

Schutz von Mediennutzern und Kunden sowie die Einhaltung damit verbundener Auflagen, Standards und Selbstverpflichtungen liegt dezentral 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 (z. B. im Rundfunk [→ Inhalteverantwortung, S. 60](#)) sowie Umwelt- und Klimaschutz (z. B. im Bereich Papierbeschaffung und -verwertung [→ Papier, S. 77](#)). Produktsicherheit spielt als Fokusthema unter anderem bei Penguin Random House im Bereich der Kinderbuchproduktion eine besondere Rolle. Das Unternehmen hält sich bei der Herstellung von Büchern, Spielzeug und ähnlichen Produkten an die strengsten Sicherheitsstandards, um für alle Penguin Random House-Produkte durch Gefährdungsabschätzungen und Sicherheitstests



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Kreative Unabhängigkeit

Inhalteverantwortung

Datenschutz und Datensicherheit

Weitere Themen

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



beispielsweise Erstickungsgefahr oder giftige Substanzen auszuschließen.

Faires Marketing

Der Schutz von Mediennutzern, insbesondere der Kinder- und Jugendschutz, sowie die Gewährleistung von Kundendatenschutz und -datensicherheit sind für die Geschäftsaktivitäten von Bertelsmann essenziell. Dies gilt in besonderem Maße auch für die Werbeaktivitäten und die Marketingkommunikation der Bertelsmann-Firmen. Der Bertelsmann Code of Conduct schreibt hierfür Grundsätze fest: „Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.“ Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Einhaltung länder- und branchenspezifischer rechtlicher Vorgaben und Selbstverpflichtungen im Bereich Werbung und Marketing bei den lokalen Geschäftsführungen.

Beim Verkauf seiner Produkte und Dienstleistungen hält Bertelsmann sich auf lokaler, nationaler und

internationaler Ebene an geltendes Recht. Produkte, die gesetzlich verboten sind, werden nicht angeboten.

Gleichzeitig schreibt Bertelsmann Rede- und Meinungsfreiheit sowie redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit als Grundprinzipien für die Herstellung und Verbreitung seiner Medienprodukte und Inhalte fest [→Kreative Unabhängigkeit, S. 57](#). Der öffentliche, auch kritische Diskurs über Medienprodukte und -inhalte ist in diesem Sinne eine ausdrücklich geförderte und gewünschte Wirkung des eigenen publizistischen Handelns. Ein Beispiel dafür ist das Engagement von Penguin Random House als branchenführendem Unterstützer der „Banned Books Week“, einer Initiative, an der sich tausende Büchereien, Schulen, Buchhandlungen und Gemeindezentren in den USA beteiligen, um gemeinsam das Recht auf freies Lesen zu feiern und ein Zeichen gegen Zensur zu setzen.

„Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.“

Bertelsmann Code of Conduct

Umwelt

Weltweiter Klimaschutz sowie ein verantwortungsvoller und effizienter Umgang mit natürlichen Ressourcen stehen im Mittelpunkt des Umweltmanagements von Bertelsmann.

8 %

Reduktion der CO₂e-Emissionen seit 2016

91 %

Papier aus recycelten oder zertifizierten Quellen

34.600 MWh

Anstieg der Nutzung von erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweis seit 2016

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Umwelt

Durch sein geschäftliches Handeln tritt Bertelsmann in eine vielfältige Wechselbeziehung mit seiner Umwelt. Daraus leitet sich für das Unternehmen eine besondere ökologische Verantwortung ab. Gemeinsam mit seinen Mitarbeitern und im Dialog mit seinen Stakeholdern strebt Bertelsmann den schonenden und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie eine Reduzierung der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen an. Dies ist Teil der umfassenden Bemühungen des Unternehmens, die aus den eigenen Produktions-, Geschäfts- und Distributionsprozessen resultierenden Umweltbelastungen zu minimieren.

Transparenz und Klimaschutz

Für eine lebenswerte Zukunft spielen Umwelt- und Klimaschutz eine Schlüsselrolle. Um negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu reduzieren, tritt Bertelsmann aktiv für den Umweltschutz ein und unterstützt damit die nachhaltige Ausrichtung des Geschäfts.

Vor dem Hintergrund zunehmend begrenzter natürlicher Ressourcen bei einer wachsenden Weltbevölkerung und angesichts der globalen Klimaerwärmung steigen die gesellschaftlichen und regulatorischen Anforderungen zur Offenlegung und Steuerung der ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit. Infolgedessen erwarten auch Geschäftskunden von Bertelsmann und insbesondere der Dienstleistungsgeschäfte von Arvato und der Bertelsmann Printing Group ein effektives Umweltmanagement, das die Einhaltung gesetzlicher und darüber hinausgehender Anforderungen sicherstellt.

Bertelsmann begegnet diesen wachsenden Herausforderungen durch Transparenz seiner Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Mit der Messung der Beschaffung und des Einsatzes von Energie und natürlichen Rohstoffen in Kombination mit einem effektiven Energie- und Umweltmanagement können kurz-, mittel- oder langfristig Kosten gespart und der ökologische

„Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.“

Bertelsmann Code of Conduct

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Fußabdruck des Unternehmens reduziert werden. Damit verbunden ist auch das Potenzial, der Unterbrechung von Warenströmen aufgrund von Ressourcenknappheit oder Extremwetterereignissen vorzubeugen.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

Den Rahmen für einen konzernweit verantwortungsvollen Einsatz von natürlichen Ressourcen sowie eine umweltbewusste Energie- und Materialbeschaffung setzen die vom Vorstand initiierte Bertelsmann-Umweltpolitik sowie die Bertelsmann Paper Policy.

Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement liegt dezentral bei den Geschäftsleitungen der Bertelsmann-Firmen. Neben den bereichsübergreifenden Zielsetzungen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen [→Energie und Emissionen, S. 71](#) und zum Papiereinsatz [→Papier, S. 77](#) setzen sich zahlreiche Unternehmenseinheiten im Rahmen lokaler

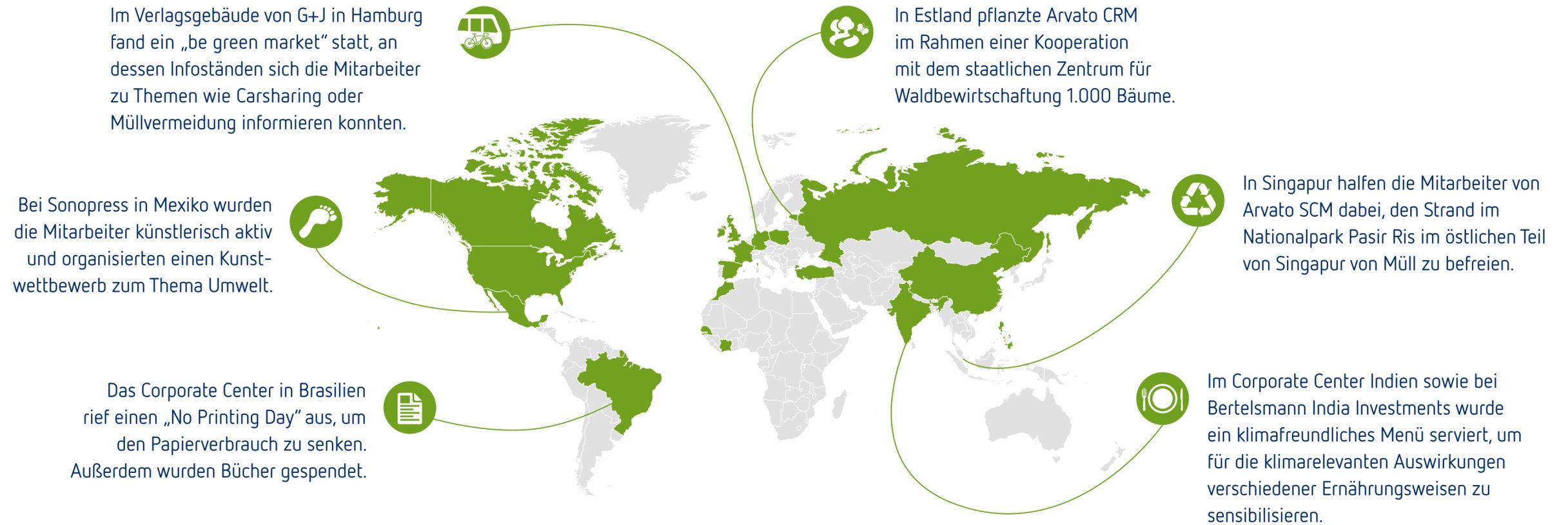
Managementsysteme eigene Ziele zur Verbesserung ihrer Umweltleistung. Die international besetzte Bertelsmann-Arbeitsgruppe „be green“ dient als Plattform für das bereichsübergreifende Umweltengagement.

Die „be green“-Arbeitsgruppe wird von der zentralen Corporate Responsibility & Diversity Management-Abteilung geleitet, die an den Personalvorstand berichtet. Vertreter aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen – wie Papiereinkäufer, Energie- und Umweltmanager, Logistikexperten und Controller – tauschen sich regelmäßig zu aktuellen Umweltthemen und Best Practices aus und pflegen den Dialog auch zu externen Stakeholdern. Zudem koordinieren die Experten der „be green“-Arbeitsgruppe die konzernweite Umweltdatenerfassung und -berichterstattung.

Seit 2008 ermittelt Bertelsmann regelmäßig seine konzernweite Klimabilanz und weitere Daten zu Energie, Papier, Wasser, Abwasser und Abfall.

Im Corporate Center werden dafür jährlich die Umweltdaten der Firmen und Standorte aller Unternehmensbereiche weltweit gesammelt, aggregiert und analysiert. Der aktuelle Bericht bildet die Umweltdaten aller vollkonsolidierten Konzernunternehmen ab. Diese wurden durch Datenabfragen von 451 Standorten und 386 Firmen ermittelt. Während alle Produktions- und Logistikstandorte sowie die eigenen Rechenzentren in die Datenerfassung vollständig einbezogen wurden, wurden die Umweltdaten für 6 Prozent der Mitarbeiter an Bürostandorten anhand von Schätzwerten berechnet. Die Ergebnisse der Klimabilanz schaffen nicht nur Transparenz hinsichtlich der Umwelt- und Klimaauswirkungen sowie der ökologischen Leistung von Bertelsmann, sondern ermöglichen auch das Ableiten von Verbesserungsmaßnahmen. Neben den nachfolgend dargestellten Umweltdaten finden Sie jeweils zur Jahresmitte weitere Angaben sowie Erläuterungen zur Daten- und Kennzahlenmethodik online auf der [↗ Bertelsmann-Unternehmenswebsite](#).





■ Länder, in denen „be green Day“-Aktionen von Bertelsmann-Firmen stattfanden

be green Day 2017

Im Jahr 2017 fand erneut die konzernweite „be green Day“-Kampagne statt. Unter dem Motto „Dein Beitrag zählt – Gemeinsam für mehr Klima und Umweltschutz“ beteiligten sich insgesamt 84 Bertelsmann-Unternehmensstandorte und veranstalteten einen Aktionstag im Zeichen des Klima- und Umweltschutzes. Im Jahr 2010 von den „be green“-Experten erstmals ins Leben gerufen,

wurde in diesem Jahr an vielen Standorten bereits der sechste „be green Day“ veranstaltet. Getreu der Devise, dass Klima- und Umweltschutz jeden Tag stattfinden sollten, waren 2017 alle Firmen eingeladen, als Teil einer konzernweiten Kampagne einen Aktionstag zu veranstalten. Von Mexiko bis Singapur, von Estland bis nach Brasilien – in insgesamt 20 Ländern haben sich Bertelsmann-Mitarbeiter während ihres „be green Day“ über

Umweltthemen informiert und an verschiedenen Aktivitäten teilgenommen. Dabei standen diesmal in den verschiedenen Unternehmensbereichen Themen wie Abfälle und Recycling, neue Mobilitätskonzepte, CO₂-Einsparung oder Papier im Mittelpunkt. Die Aktionen machten auf vielfältige Weise auf den Klima- und Umweltschutz aufmerksam und zeigten, dass jeder Beitrag zählt. Die nächste „be green Day“-Kampagne ist für 2019 geplant.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Energie und Emissionen

Der Umweltaspekt Energie und Emissionen ist in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit zu Umwelt- und Klimaschutz ein Schwerpunkt, denn wenngleich einerseits die zunehmende Digitalisierung Bertelsmann unabhängiger von begrenzten natürlichen Ressourcen macht, steigt damit andererseits der Energieverbrauch für das Datenmanagement. Durch den Erfahrungsaustausch im Bertelsmann „be green“-Netzwerk, beispielsweise zum Einsatz energiesparender Technik oder erneuerbarer Energien, und durch die Zusammenarbeit bei Energieeffizienzprojekten lassen sich Energieverbräuche und Emissionen senken, Kosten sparen und Aufwand verringern.

Zielsetzung und Ergebnisse

Bertelsmann unterstützt das Ziel der internationalen Staatengemeinschaft, die globale Erderwärmung auf unter 2° C zu begrenzen. Im Geschäftsjahr 2016 hat das Unternehmen unter Berücksichtigung der Science-Based-Targets-Methodik ermittelt, welcher unternehmensspezifische Beitrag zur Erreichung

des < 2° C-Ziels erforderlich wäre. Gestützt auf diese Analysen strebt Bertelsmann an, seine Treibhausgasemissionen portfoliobereinigt bis 2025 um 20 Prozent im Vergleich zu 2014 zu senken. Als Zwischenschritt sollen die Emissionen bereits bis 2020 um 10 Prozent reduziert werden.

Die konzernweite Messgröße der Bertelsmann Klimabilanz und der Klimazielsetzungen ist der Bertelsmann Carbon Footprint, der die direkten (Scope 1) sowie die indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen umfasst. Die Bilanzierung erfolgt gemäß Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) nach der marktbasierter Methodik. Berichtet werden CO₂-Äquivalente (CO₂e). Im Rahmen der Messung der Zielsetzung erfolgt eine Bereinigung zur Berücksichtigung von Portfolioveränderungen. Effekte aus der Veräußerung und dem Erwerb von Konzernfirmen werden jährlich rückwirkend neutralisiert und die Basisdaten entsprechend angepasst. In den Umweltkennzahlen werden zudem weitere indirekte Treibhausgasemissionen

(Scope 3) ausgewiesen, die nicht Bestandteil der Zielsetzung sind.

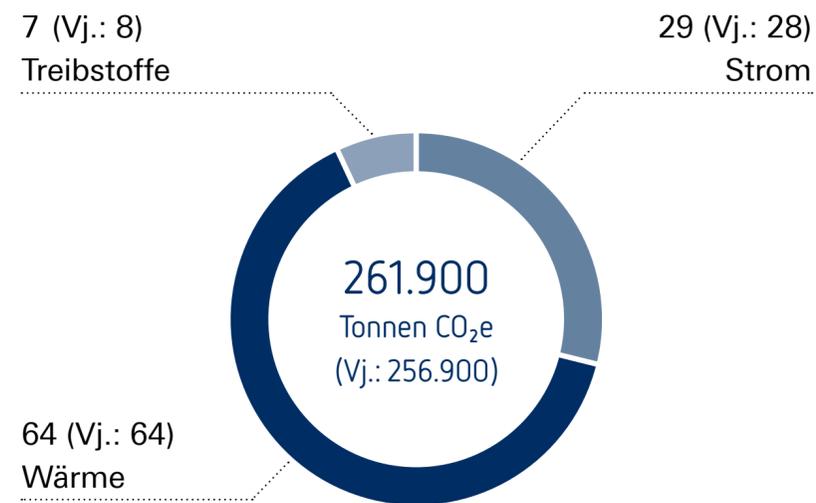
Im Jahr 2017 betrug der Bertelsmann Carbon Footprint insgesamt 500.000 Tonnen (Vj.: 543.100 Tonnen) CO₂e. Das entspricht einem deutlichen Rückgang von 8 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dabei entfielen 261.900 Tonnen auf Scope 1 (Vj.: 256.900 Tonnen). Die indirekten CO₂e-Emissionen aus dem Einkauf von Energie (Scope 2) betragen 238.100 Tonnen (Vj.: 286.200 Tonnen). Von den Scope-1- und -2-Emissionen sind 56 Prozent auf die Stromerzeugung, 40 Prozent auf die Bereitstellung von Wärme und 4 Prozent auf Transporte mit firmeneigenen Kraftfahrzeugen zurückzuführen. Die spezifischen Emissionen sanken im Berichtsjahr deutlich auf 29,1 Tonnen CO₂e pro 1 Million Euro (Vj.: 32,2).

Die Umstellung auf erneuerbare Energien mit Herkunftsnachweis und die Auswahl von Energiequellen mit geringerer CO₂e-Intensität trugen



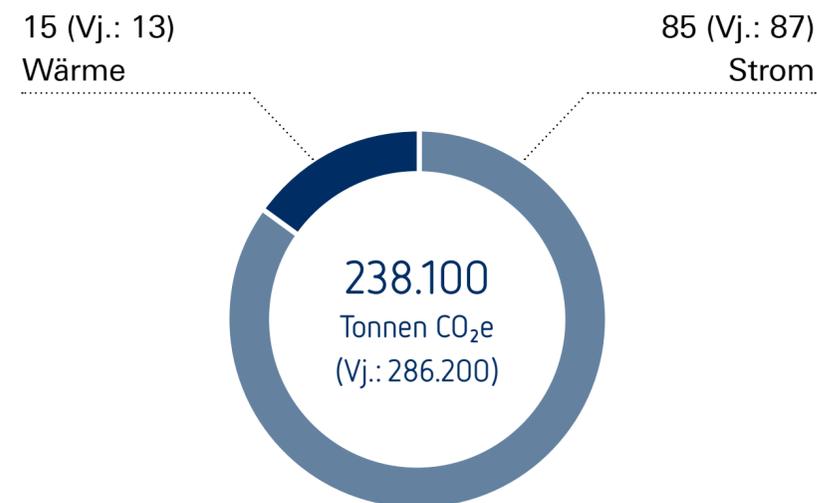
Treibhausgasemissionen nach Scopes

Scope 1 Aufteilung in Prozent



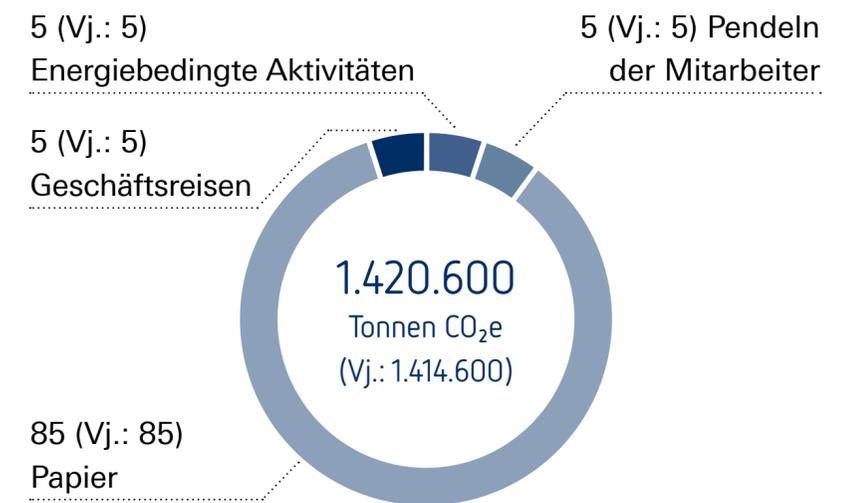
Scope 1: Treibhausgasemissionen aus Quellen, die sich im Besitz von Bertelsmann oder seiner vollkonsolidierten Tochtergesellschaften befinden (z. B. eigene Anlagen der Strom- und Wärmeerzeugung sowie Firmenfahrzeuge).

Scope 2 Aufteilung in Prozent



Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen, die bei der Energieerzeugung bei Lieferanten entstehen (z. B. Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Mengen von Strom und Fernwärme).

Scope 3 Aufteilung in Prozent



Scope 3: Indirekte Treibhausgasemissionen von Geschäftstätigkeiten außerhalb der Unternehmensgrenze (z. B. Emissionen aus der Herstellung eingekaufter Papiermengen, aus Geschäftsreisen oder in der Lieferkette eingesetzter Brennstoffe und Energie).

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

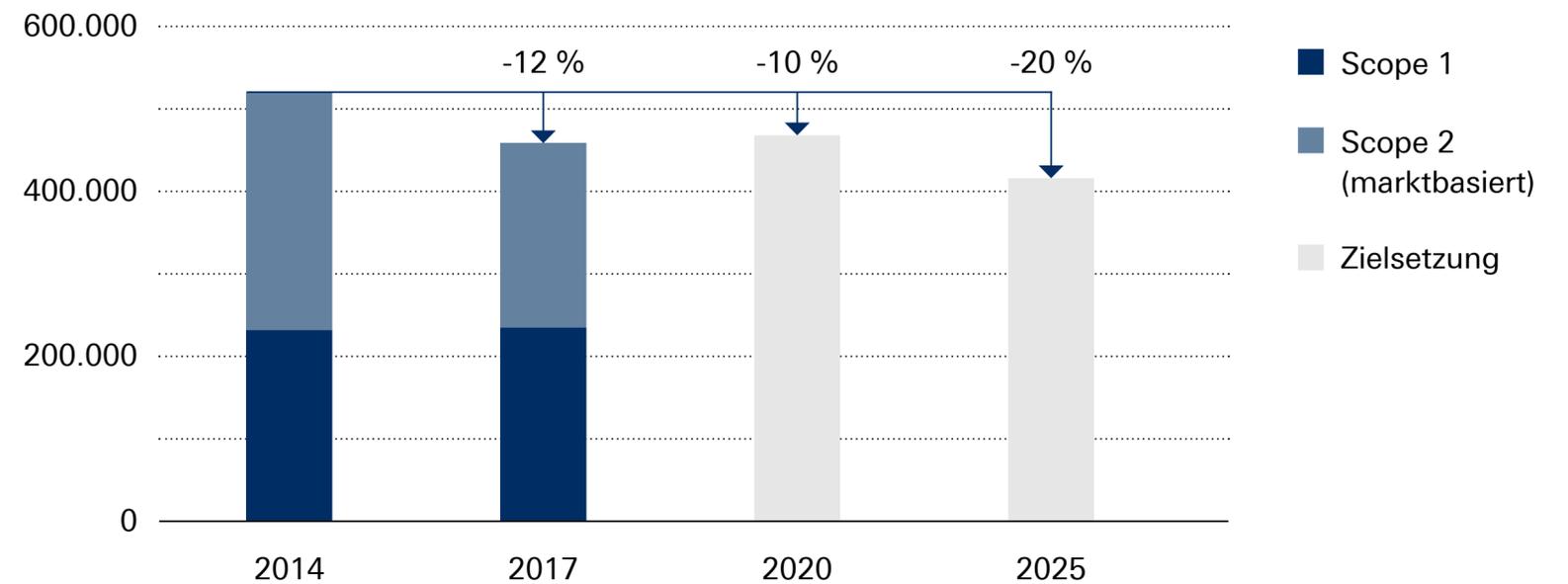
Anhang

GRI-Content-Index

maßgeblich zu dem Rückgang der Emissionen bei. Die Umstellung des Strombezugs auf Anbieter mit hohem Windenergieanteil bzw. Wasserkraft trug allein in deutschen Geschäften von Arvato und bei Gruner + Jahr zu einem Rückgang der Emissionen in Höhe von über 20.000 Tonnen CO₂e bei. Der Einsatz erneuerbarer Energien mit Herkunftsnachweis konnte insgesamt um mehr als 120 Prozent auf knapp 63.000 Megawattstunden erhöht werden.

Alle Geschäftsbereiche trugen zu dieser positiven Entwicklung bei. Den größten Rückgang bei den Emissionen verzeichnete die Bertelsmann Printing Group. So stellte der Druckbetrieb GGP Media seine Strombeschaffung vollständig auf Ökostrom um. Produktionsrückgänge und Effizienzmaßnahmen trugen ebenso zu einem Rückgang der energiebedingten Treibhausgasemissionen bei. Aber auch in den anderen Unternehmensbereichen RTL Group, Gruner + Jahr, Penguin Random House und Arvato konnten die Emissionen zum Teil deutlich reduziert werden.

Zielsetzung für Scope-1- und -2-Emissionen in Tonnen CO₂e



Im Hinblick auf die Berechnung der Zielsetzung mit Basisjahr 2014 sind die Scope-1-Emissionen portfoliobereinigt leicht um 1 Prozent gestiegen und die Scope-2-Emissionen deutlich um 22 Prozent gesunken. In Summe entspricht der Rückgang insgesamt 12 Prozent. Damit hat das Unternehmen

den Emissionspfad zur Erreichung der langfristigen Zielsetzung von -20 Prozent erfolgreich eingeschlagen. Der für 2020 angestrebte Meilenstein einer Treibhausgasreduzierung um 10 Prozent im Vergleich zu 2014 konnte im Berichtsjahr erstmals erreicht werden.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Im Rahmen der Bertelsmann-Umweltdatenerhebung werden innerhalb der Scope-3-Kategorie die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Herstellung des eingekauften Papiers, aus energiebedingten Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2), aus Geschäftsreisen und aus dem Pendeln der Mitarbeiter berichtet.

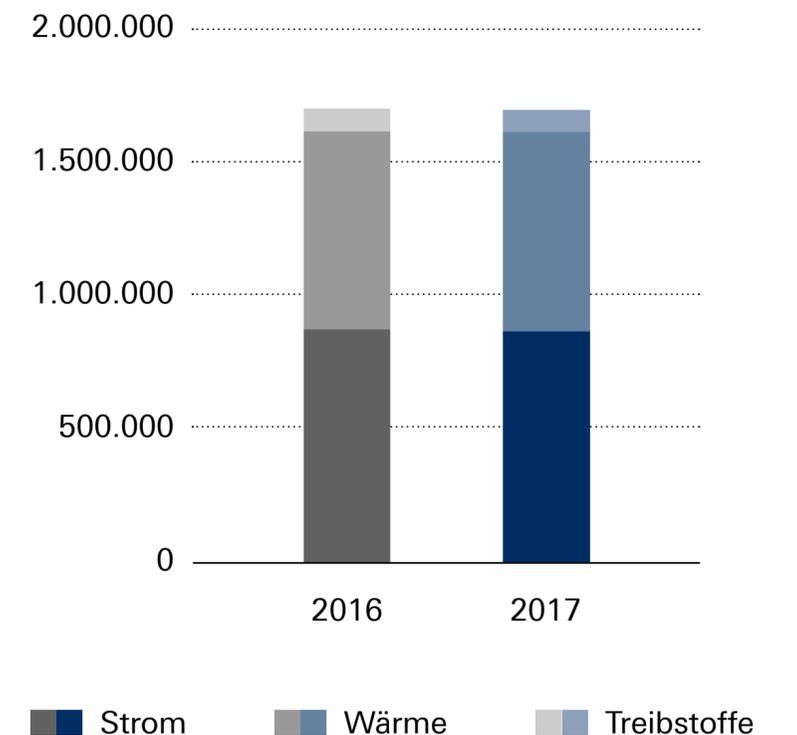
Für die von Bertelsmann-Firmen eingekauften Papiermengen wurden für das Geschäftsjahr 2017 insgesamt 1,2 Millionen Tonnen CO₂e (Vj.: 1,2 Millionen Tonnen) bilanziert. Die Scope-3-Emissionen aus energiebedingten Aktivitäten betragen 68.200 Tonnen CO₂e (Vj.: 70.700 Tonnen). Für Geschäftsreisen fielen Emissionen in Höhe von 67.700 Tonnen CO₂e an (Vj.: 67.900 Tonnen). Die Emissionen aus den täglichen Pendelfahrten der Mitarbeiter betragen 72.900 Tonnen CO₂e (Vj.: 71.100 Tonnen).

Der Gesamtenergieverbrauch war im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig (von 1.672.900 Megawattstunden auf 1.665.500 Megawattstunden).

Dabei ging der Stromverbrauch 2017 im Vergleich zu 2016 um 1 Prozent zurück auf 852.200 Megawattstunden (Vj.: 860.600 Megawattstunden). Der Einsatz von Wärme und Kälte stieg im Jahr 2017 leicht um knapp 1 Prozent auf 732.500 Megawattstunden (Vj.: 727.800 Megawattstunden). Die Entwicklungen in den einzelnen Unternehmensbereichen unterscheiden sich deutlich.

Sinkende Strom- und Wärmeverbräuche verzeichnete die Bertelsmann Printing Group aufgrund des Produktionsrückgangs bei einigen Standorten in Deutschland und den USA, der Umsetzung zahlreicher Effizienzmaßnahmen sowie einer Standortschließung bei Sonopress in den USA. Bei Prinovis UK führte eine höhere Auslastung hingegen zu einem Anstieg des Energieverbrauchs. Sinkende Verbräuche bei Gruner + Jahr und bei der Bertelsmann Education Group trugen ebenfalls zu dem Rückgang des ausgewiesenen Energieverbrauchs bei. Trotz des erstmaligen Einbezugs von SpotX in die Umweltdatenerhebung ging der

Energieverbrauch in Megawattstunden



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Energieverbrauch der RTL Group leicht zurück. Der Energieverbrauch von Arvato stieg deutlich, insbesondere aufgrund neuer Logistikstandorte. Auch der erstmalige Einbezug von Intervalor in Brasilien trug zum steigenden Stromverbrauch bei.

Der Treibstoffeinsatz für den Fuhrpark sank 2017 gegenüber 2016 um 4 Prozent von 84.500 Megawattstunden auf 80.800 Megawattstunden. Während fast alle Unternehmensbereiche einen Rückgang berichteten, stiegen die Treibstoffverbräuche bei Arvato leicht an.

Im Berichtsjahr 2017 blieb der spezifische Energieeinsatz mit 96,9 Megawattstunden (pro 1 Million Euro Konzernumsatz) unter dem Vorjahreswert (Vj.: 99,1).

Weitere Ergebnisse (Auswahl)

> **Energieeinsparung:** In den Gütersloher Rechenzentren von Arvato Systems wurden 2017 im

Vergleich zum Vorjahr rund 1.200 Megawattstunden Strom eingespart. Diese Einsparung, welche in etwa einem Verbrauch von 240 Vier-Personen-Haushalten entspricht, konnte durch die Inbetriebnahme einer neuen Absorptionskältemaschine realisiert werden. Durch die Einführung energieeffizienter IT an den Standorten von Arvato CRM in Berlin und Tallinn konnten zusätzliche Energieeinsparungen erreicht werden. Penguin Random House ersetzte an seinem Standort Broadway (New York) über 7.000 Glühbirnen der Deckenbeleuchtung durch LED-Lampen. Diese verbrauchen nicht nur weniger Energie, sondern sind auch langlebiger, bestehen aus ungiftigen Materialien und sind recycelbar.

> **Umweltfreundlichere Produktion:** Die zur Bertelsmann Printing Group gehörende Druckerei Prinovis UK erhielt 2017 bei den EEF Future Manufacturing Awards die Silber-Auszeichnung für ihren Einsatz für eine bessere Klimabilanz und umweltschonende Geschäftsprozesse. Seit 2017 produziert die Verlagsgruppe Random House

erstmalig Bücher bei ausgewählten Verlagen klimaneutral. So wurden im Berichtsjahr Emissionen in Höhe von 268.701 Kilogramm CO₂e über Klimaschutzprojekte kompensiert.

> **Erneuerbare Energien:** Immer mehr Bertelsmann-Firmen beziehen grünen Strom. Im Berichtsjahr stellten unter anderem der Druckereistandort GGP Media und der Logistikstandort von Arvato SCM in Landsberg ihren Strombezug auf 100 Prozent Ökostrom um. Für die RTL City, seit April 2017 der neue Hauptsitz der RTL Group in Luxemburg, liefert ein hocheffizientes Blockheizkraftwerk Strom und Wärme. Die Kühlung erfolgt durch thermoaktiven Beton und natürliche Belüftung.

> **Impulsgeber:** Bei der UFA-Produktion „Unter Uns“ geht man mit gutem Beispiel voran: Seit 2017 verwenden die Darsteller und der Filmstab der TV-Serie statt Plastik- oder Pappbechern nun wiederverwendbare Coffee-to-Go-Becher und nachhaltig produzierte Isolierflaschen. Darüber hinaus wird in der Außenkulisse der Serie ein



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index



Hybridfahrzeug in Verbindung mit einer Stromzapfsäule genutzt, wodurch der Zuschauer für die Elektromobilität sensibilisiert wird.

- > **Emissionsreduktion:** Seit 2017 bieten neben Arvato Financial Services und Mohn Media auch das Bertelsmann Corporate Center, Arvato CRM und die Verlagsgruppe Random House ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Dienstfahrrad zu günstigen Konditionen zu leasen. Damit und mit zahlreichen weiteren Mobilitätsinitiativen wie der jährlichen deutschlandweiten Fit-to-Work-Aktion fördern die Bertelsmann-Unternehmen nicht nur die Gesundheit und Fitness ihrer Mitarbeiter, sondern tragen gleichzeitig zum Klimaschutz bei.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

Papier

Besondere Bedeutung hat bei Bertelsmann die für das Printmedien-Geschäft nach wie vor wichtigste Ressource Papier. Auch in einer zunehmend digitalisierten Medienlandschaft werden gedruckte Bücher, Zeitschriften, Broschüren und Prospekte ihren festen Platz haben. Ressourcenschonung und Abfallvermeidung spielen deshalb für Bertelsmann über die gesamte Papier-Wertschöpfungskette hinweg eine große Rolle. Zum Schutz der für Klimaschutz und Biodiversität wertvollen Wälder setzt sich Bertelsmann für eine verantwortungsvolle Beschaffung von Papier ein. In ihrer Funktion als Druckdienstleister und Einkäufer bieten die Firmen aus den Bertelsmann-Dienstleistungsbereichen ihren Kunden eine umfangreiche Produktpalette nachhaltig zertifizierter und klimaneutraler Druckerzeugnisse an.

Zielsetzung und Ergebnisse

Der Papierverbrauch hat den größten Anteil am gesamten Rohstoffverbrauch von Bertelsmann. Im Vergleich zum Jahr 2016 ging er im Jahr 2017 leicht um rund 22.000 Tonnen (-1 Prozent) auf

1,83 Millionen Tonnen zurück (Vj.: 1,85 Millionen Tonnen). Von den eingesetzten Papiermengen beschaffte Bertelsmann insgesamt 1,14 Millionen Tonnen auf eigene Rechnung (Vj.: 1,13 Millionen Tonnen). Die weiteren Papiermengen wurden den Druckereien durch Kunden beigestellt. Rückgänge der verarbeiteten Papiermengen sind bei der Bertelsmann Printing Group aufgrund von Produktionsrückgängen sowie bei Gruner + Jahr aufgrund geringerer Auflagenstärken im Printmedien-Geschäft zu verzeichnen. Die Büropapiermengen bei den weiteren Unternehmensbereichen sind erneut rückläufig. Einen leichten Anstieg verzeichnete hingegen Penguin Random House aufgrund höherer Papierverbräuche beim Verlagsgeschäft in Großbritannien. Auch Arvato berichtete steigende Papierverbräuche, wobei insbesondere Verpackungspapiere bei einigen Logistikstandorten noch nicht vollständig erhoben werden konnten.

Für den Papiereinkauf hat Bertelsmann ergänzend zur Umweltpolitik eine sogenannte Paper Policy

„Es ist unser Ziel, dass Papier verantwortungsvoll, effizient und schonend in der gesamten Wertschöpfungskette eingesetzt wird.“

Bertelsmann Paper Policy



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

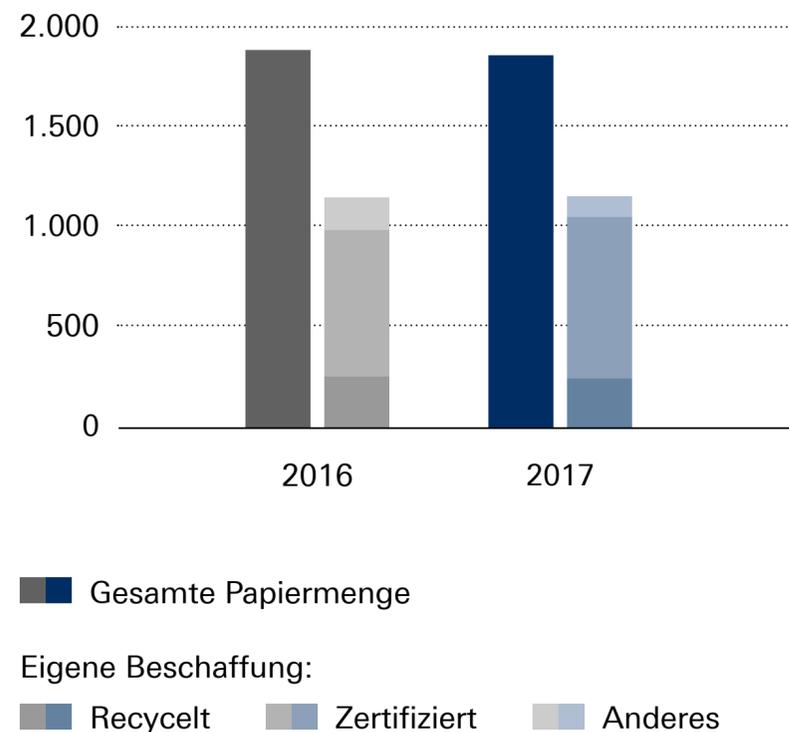
Anhang

GRI-Content-Index

erlassen. Im Rahmen seiner konzernweiten Umweltzielsetzungen strebt Bertelsmann bis 2020 einen Anteil an Recyclingpapieren und von Papieren aus zertifizierter nachhaltiger Forstwirtschaft bei selbst beschafften Papieren von mehr als 90 Prozent an. Nachhaltige Quellen umfassen dabei Recyclingpapiere ebenso wie Papiere mit zertifizierter Herkunft, die den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder vergleichbaren Standards entsprechen. Damit setzt sich das Unternehmen für eine zertifizierte nachhaltige Forstwirtschaft ein. So darf für die Papierherstellung kein Holz verwendet worden sein, das aus Urwäldern oder geschützten Wäldern stammt. Zudem achtet Bertelsmann darauf, dass die eingesetzten Papiere neben zertifizierten Holzfasern einen größtmöglichen Recyclinganteil aufweisen.

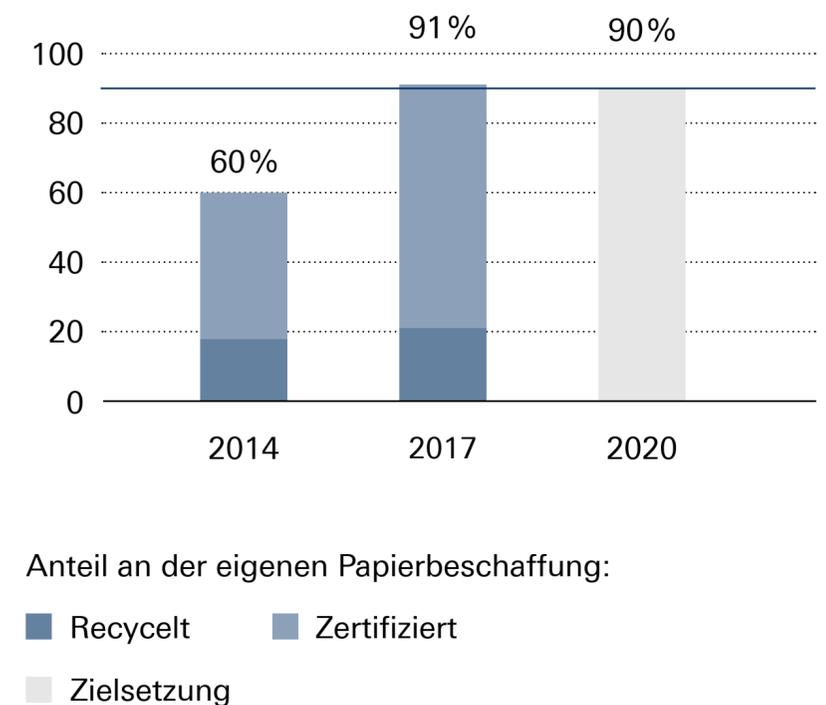
Der Anteil des Papiers aus nachhaltigen Quellen betrug 2017 insgesamt 91 Prozent der durch Bertelsmann-Firmen eingekauften Gesamtmenge. Dies entspricht einem Anstieg um 5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (86 Prozent).

Papierbeschaffung in Tsd. Tonnen



Während insbesondere die Druckereien und Verlage mit großen Beschaffungsmengen die Zielmarke von 90 Prozent bereits 2017 erreichen konnten,

Zielsetzung für die Beschaffung von Papier aus nachhaltigen Quellen in Prozent



arbeiten eine Reihe von Konzerneinheiten noch an der Transparenz und an der weiteren Umstellung ihrer Beschaffungsquellen.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Energie und Emissionen

Papier

Weitere Umweltdaten

Gesellschaft

Anhang

GRI-Content-Index

Der deutliche Anstieg der nachhaltig beschafften Papiere seit 2014 ist unter anderem auf die sukzessive Umstellung der Beschaffung auf zertifizierte Papiere, die Erhöhung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit sowie auf ein verändertes Bestellverhalten der Kunden selbst zurückzuführen. Im Jahr 2017 lag der Anteil FSC- oder PEFC-zertifizierter Papiere bei den selbst beschafften Mengen bei 70 Prozent (Vj.: 64 Prozent). Der Anteil an Recyclingpapier betrug 21 Prozent (Vj.: 22 Prozent).

Weitere Ergebnisse (Auswahl):

> Penguin Random House UK steigerte die Quote nachhaltig zertifizierter Papiere deutlich von 85 Prozent auf 92 Prozent. Die Verlage aus Großbritannien verfolgen das Ziel, bis 2020 insgesamt 100 Prozent FSC-zertifiziertes Papier einzusetzen. Penguin Random House US hat sein Ziel bereits vorzeitig erreicht und beschafft nahezu 100 Prozent der eingesetzten Papiere aus zertifizierten Quellen.

- > Auch Gruner + Jahr konnte den Anteil zertifizierter Papiere um knapp 10 Prozent von 88 Prozent auf über 97 Prozent erhöhen und blieb damit erstmals über der für 2020 gesetzten eigenen Zielsetzung von 90 Prozent.
- > Prinovis Deutschland berichtete erneut eine Zunahme zertifizierter Papiermengen um 40.000 Tonnen. Damit wird für die drei deutschen Produktionsstandorte nahezu vollständig FSC- oder PEFC-zertifiziertes Papier auf eigene Rechnung eingekauft.
- > Auch Mohn Media konnte den Anteil nachhaltig beschaffter Papiere weiter steigern. Während die selbst beschafften Mengen nahezu vollständig aus Recyclingfasern oder zertifizierten Frischfasern stammten, lag der Anteil nachhaltiger Papiere einschließlich der von Kunden beigestellten Mengen bei über 95 Prozent.
- > Über die „MyBMG“-App können Songwriter bei BMG seit 2017 die Einkünfte ihrer Titel einsehen. Durch den Verzicht auf Kontoauszüge

in Papierform konnten so innerhalb eines Jahres rund 30.000 Kilogramm Papier eingespart werden.



[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Energie und Emissionen](#)[Papier](#)[Weitere Umweltdaten](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[GRI-Content-Index](#)

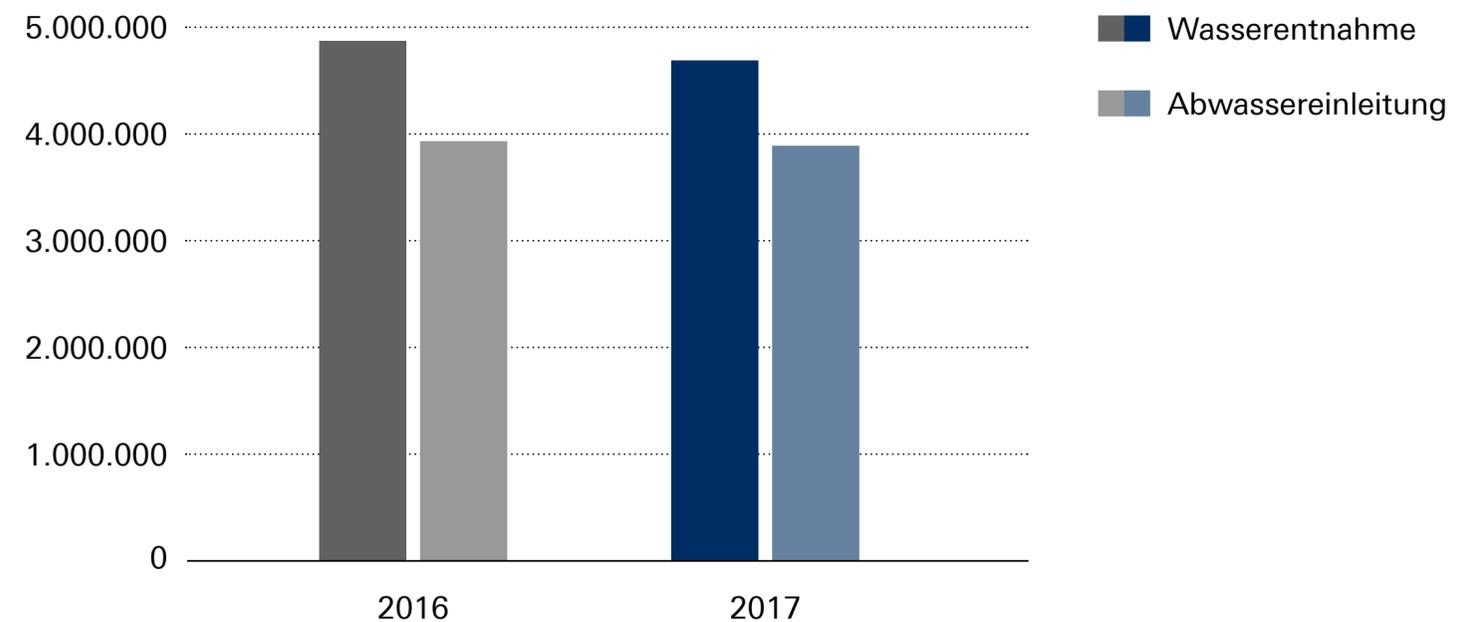
Weitere Umweltdaten

Daten zu Wasserverbrauch, Abwasser- und Abfallaufkommen werden ebenfalls im Rahmen der jährlich stattfindenden Umweltdatenerhebung unternehmensweit erfasst. Auf Basis dieser Daten lassen sich Trends ermitteln und Verbesserungspotenziale identifizieren. Aufgrund der lokal unterschiedlichen Relevanz und Regulierung von Wasser- und Abfallwirtschaft werden diese Themen überwiegend dezentral in den Geschäften vor Ort bearbeitet.

Wasserentnahme & Abwasser

Im Geschäftsjahr 2017 sank die Wasserentnahme aus der öffentlichen Versorgung und eigenen Brunnen auf insgesamt 4,69 Millionen Kubikmeter (Vj.: 4,87 Millionen Kubikmeter). Dieser Rückgang um insgesamt 4 Prozent lässt sich unter anderem auf einen geringeren Verbrauch bei der Bertelsmann Education Group und bei der RTL Group zurückführen. Bei Gruner + Jahr gab es einen starken Anstieg verbrauchten Brunnenwassers, während sich bei Arvato der Wasserverbrauch durch

Wasser und Abwasser in Kubikmetern



erstmalig berichtende neue Standorte ebenfalls deutlich erhöhte. Die Wasserentnahme in den anderen Unternehmensbereichen blieb im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Die Abwassereinleitung ging im Jahr 2017 analog zur gesunkenen Wasserentnahme zurück, und zwar um 1 Prozent von 3,93 Millionen Kubikmeter auf 3,89 Millionen Kubikmeter.

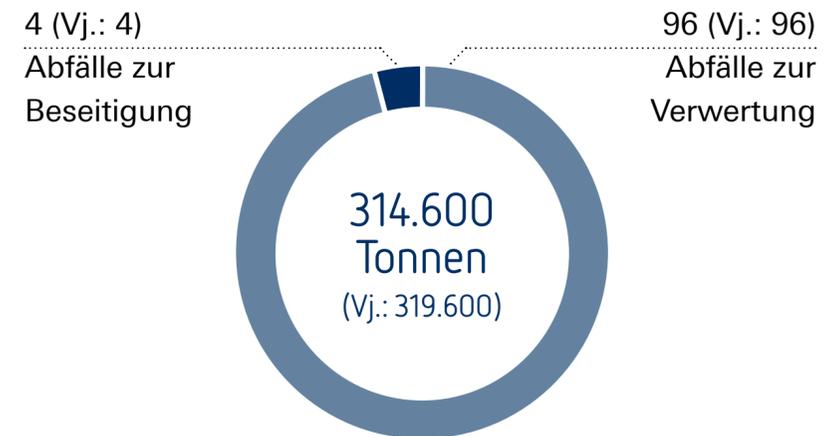


Abfall

Die Abfallmengen gingen im Jahr 2017 leicht um 2 Prozent auf 314.600 Tonnen zurück (Vj.: 319.600 Tonnen). Während die Werte in den meisten Bereichen weitgehend unverändert blieben, sanken die berichteten Abfallmengen bei Penguin Random House deutlich um 17 Prozent. Lediglich bei Arvato gab es aufgrund neuer Auslandsstandorte einen Anstieg zu verzeichnen.

Über 96 Prozent der Abfälle werden der Verwertung (Recycling) zugeführt, der überwiegende Teil davon sind Papierabfälle der Druckereien und der Warenlager. Die restlichen Abfälle sind Abfälle zur Beseitigung (4 Prozent). Der Anteil gefährlicher Abfälle betrug deutlich unter 1 Prozent der Gesamtabfallmenge.

Aufteilung des Abfalls in Prozent



Gesellschaft

Gesellschaftliche Verantwortung ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Mit seinen Angeboten will das Unternehmen einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbringen.

>3,4 Mio.
gestiftete Bücher von Penguin
Random House

>20 Mio. €

gesammelte Spenden aus den Spenden-
shows der RTL Group

>100.000
Stipendien der Lern-
und Weiterbildungs-
plattform Udacity

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förder-
projekte

Hilfe durch Medien und
Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index



Gesellschaft

Bertelsmann versteht sich als Teil der Gesellschaft. Als eines der vier Bertelsmann Essentials ist gesellschaftliche Verantwortung fest in der Unternehmenskultur und damit im täglichen Handeln des Unternehmens, seiner Bereiche und Firmen verwurzelt. In diesem Sinne ist Bertelsmann bestrebt, als „guter Bürger“ einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft zu erbringen. Dazu gehört auch, dass der Konzern sich mit seinen Medien, Dienstleistungen und Bildungsgeschäften, dem Know-how seiner Mitarbeiter und auch finanziell dort engagiert, wo außerhalb des Unternehmens Hilfe und Unterstützung benötigt werden.

Bertelsmann in der Gesellschaft

Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Bertelsmann mit der gesellschaftlichen Entwicklung weltweit vielfach verwoben: Gesellschaft und Mitarbeiter erwarten, dass das Unternehmen über die eigenen Geschäfte hinaus eine aktive Rolle einnimmt. 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 macht sich umgekehrt für den Erfolg des Unternehmens bezahlt: Er unterstützt die „Licence to operate“, sprich: die Akzeptanz von Bertelsmann in der Gesellschaft.

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Spenden, Sponsoring, Förderprojekte und Mitgliedschaften sind Ausdruck gesellschaftlich verantwortlichen Handelns und unterstützen weltweit die Rolle von Bertelsmann als gutem Corporate Citizen. Sorgfältig geplante und professionell umgesetzte Fördermaßnahmen steigern die Unternehmensreputation und verankern Bertelsmann als verantwortungsvollen Partner in der Gesellschaft.

Leitlinien, Strukturen und Prozesse

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. Auf Bertelsmann Corporate-Ebene liegt die Verantwortung für das Spenden- und Sponsoring-Engagement bei der Bertelsmann-Unternehmenskommunikation.

Die Unternehmensbereiche entscheiden nach dem Prinzip der Dezentralität selbstständig über ihre 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 Bertelsmann-Vorstand seinen Sorgfalts- und Compliance-Pflichten diesbezüglich nachkommen kann. Die Konzerngesellschaften sind außerdem gehalten, ihre Spendenaktivitäten und Sponsoring-Konzepte zu definieren, schriftlich

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index

zu dokumentieren und diese Unterlagen für einen Zeitraum von fünf Jahren aufzubewahren. Die allgemeinen Voraussetzungen der Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität zum Gewähren von Zuwendungen werden damit eingehalten. In Zweifelsfällen ist die Abstimmung mit der Integrity & Compliance-Abteilung zu suchen.

Auf Basis seiner Vorstandsrichtlinie zu Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften legt Bertelsmann folgende Schwerpunkte für sein gesellschaftliches Engagement fest:

- > **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.

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 aktiv engagieren, werden dabei bevorzugt gefördert. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen humanitäre Hilfsaktionen bei Katastrophen.

Bertelsmann spendet nicht an Politiker, politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Ebenso nicht gefördert werden Organisationen und Institutionen, deren Grundhaltung freiheitlich-demokratischen Prinzipien widerspricht oder Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert. Darüber hinaus engagiert sich Bertelsmann nicht im Bereich Sportsponsoring.

„Unsere Gesellschafter verstehen Eigentum als Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft. Sie sehen das Unternehmen in der Marktwirtschaft dadurch legitimiert, dass es einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbringt.“

Bertelsmann Essentials



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index

Zielsetzung und Ergebnisse

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

Spenden- und Fördermaßnahmen des Corporate Center (Auswahl)

> **Digitalisierung von Filmklassikern:** Als internationales Medienunternehmen fördert Bertelsmann den Erhalt und die Wiederherstellung früher filmischer Meisterwerke und engagiert sich für die Digitalisierung des Film-erbes. Bertelsmann hat den digital restaurierten Stummfilm „Destiny“ (deutscher Originaltitel: „Der müde Tod“) von Meisterregisseur Fritz Lang als einen der Höhepunkte des deutschen Filmfestivals „KINO! 2017“ in New York präsentiert.

Auch beim Deutschen Filmfestival in Paris konnten die Besucher im Jahr 2017 „Der müde Tod“ erleben.

> **Digitale Operngeschichte:** Das zum Unternehmen gehörende Mailänder Archivio Storico Ricordi besitzt eine der weltweit wertvollsten Musiksammlungen in privater Hand. Um die Archivalien für die Nachwelt zu erhalten, arbeitet eine Projektgruppe bei Bertelsmann und im Ricordi-Team in Mailand seit 2011 an der Erschließung und langfristigen Sicherung der Sammlungen. Seit Dezember 2016 können Tausende Dokumente der italienischen Operngeschichte aus dem berühmten Archiv über die Onlineplattform Collezione Digitale eingesehen und erforscht werden. „Opera: Passion, Power and Politics“ – so hieß eine Ausstellung zur Geschichte der Oper, die das renommierte Victoria and Albert Museum in London 2017 zeigte. Zu sehen waren Blätter aus Originalpartitur, Libretto und Vertragsunterlagen zu Giuseppe Verdis „Nabucco“ aus dem Archivio Storico Ricordi in Mailand.

> **UFA Filmnächte:** Im August 2017 präsentierten Bertelsmann und die zur RTL Group gehörende Filmproduktionsgesellschaft UFA zum siebten Mal die UFA Filmnächte in Berlin. An drei Abenden wurden frühe Klassiker der Kinogeschichte unter freiem Himmel begleitet von Livemusik gezeigt. Sie standen diesmal ganz besonders unter dem Fokus des 100. Jubiläums der UFA. 2017 veranstaltete Bertelsmann zum fünften Mal gemeinsam mit dem Veranstaltungszentrum Palais des Beaux-Arts (Bozar) und der belgischen Cinematek die „UFA Film Nights“ in Brüssel. Mit den UFA Filmnächten will das Unternehmen Meisterwerke der Kinogeschichte lebendig halten und damit zum Schutz des deutschen Filmerbes beitragen.

> **Gesellschaftliches Engagement im Kreis Gütersloh:** Das Unternehmen unterstützte am Stammsitz Gütersloh das Theater, die hiesigen Schulbibliotheken sowie mehrere Schulen und Kindergärten. An Weihnachten spendete das Unternehmen zum elften Mal 25.000 Euro an die Bielefelder Palliativ-Initiative „Der Weg



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index

nach Hause“. Darüber hinaus stellte Bertelsmann verschiedenen Organisationen diverse Sachspenden zur Verfügung, darunter mehr als 4.500 Bücher. Weitere Highlights im Veranstaltungsjahr 2017 waren das Blaue Sofa mit den Autoren Wladimir Kaminer und Christine Westermann im Gütersloher Theater sowie der Besuch des YouTube-Stars Eskay am Evangelisch Stiftischen Gymnasium. Bertelsmann unterstützte im Jahr 2017 rund 245 Organisationen, Vereine und Projekte in Gütersloh mit einem Sponsoring von rund 265.000 Euro.

Spenden- und Fördermaßnahmen der Unternehmensbereiche (Auswahl)

> **Hilfsprojekte in Hamburg:** Im Zuge des Weihnachtsbasars 2017 spendete Gruner + Jahr jeweils rund 12.000 Euro an fünf gemeinnützige Projekte, die sich im Raum Hamburg für ein besseres Miteinander einsetzen. Seit dem Jahr 2000 wurden so gut 850.000 Euro gespendet.

- > **Hilfsprojekt auf den Philippinen:** Arvato Financial Solutions spendete 2017 im Rahmen seiner Weihnachtsaktion einen Betrag von 30.000 Euro an das weltweit tätige Kinderhilfswerk Plan International Deutschland. Die Hilfsorganisation setzt das Geld für ein Projekt ein, das Kinderhandel auf den Philippinen bekämpft.
- > **Initiative „erlebe IT“:** Durch persönliche Projektbegleitung sowie finanzielle Unterstützung in Höhe von 15.000 Euro förderte Arvato Systems die Bitkom-Schulinitiative „erlebe IT“, die sich der Vermittlung digitaler Kompetenzen an Schulen in Form von Trainings und Programmierworkshops widmet.
- > **Förderung von „The Prince’s Trust“:** Als Patron der Wohltätigkeitsaktion unterstützt Arvato UK & Ireland seit 2014 mit finanziellen Spenden, Fundraising- und Volunteering-Aktivitäten die Integration benachteiligter junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2017 wurde dabei eine Summe von rund 34.000 Pfund gespendet bzw. eingesammelt.

- > **Spenden vor Ort:** An seinem Standort in Baden-Baden spendete Arvato Financial Solutions im Jahr 2017 insgesamt über 15.500 Euro an sechs verschiedene soziale Institutionen. In Gütersloh und Verl, wo das Unternehmen ebenfalls ansässig ist, kamen im selben Zeitraum Spenden über 20.000 Euro zusammen, die vier gemeinnützigen Organisationen vor Ort zugutekamen.
- > **Unterstützernetzwerk Phonedation in Afrika:** Die zu Arvato CRM gehörende Phone Group hat ein Netzwerk ins Leben gerufen, das mit ehrenamtlichen Tätigkeiten und Spenden Umwelt- und Bildungsprojekte für Kinder fördert. Im Jahr 2017 engagierten sich 830 Freiwillige in 13 Initiativen, wobei sie unter anderem 2,2 Tonnen Kleidung sammelten und 600 Schultaschen an bedürftige Kinder verteilten.
- > **Engagement in den Wachstumsregionen:** Die Corporate Center und Bertelsmann-Tochtergesellschaften in den Wachstumsregionen Brasilien, China und Indien engagieren sich in zahlreichen Projekten für das Gemeinwohl vor Ort. Mitarbeiter des Corporate Center Brasilien



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index

unterstützten ehrenamtlich drei Organisationen in São Paulo, die benachteiligten Schülern und Jugendlichen helfen. Das China Corporate Center förderte das dritte Jahr in Folge die Initiative „Teach for China“ in der Provinz Yunnan. Im Jahr 2017 wurden 25.000 Euro gespendet. Anlässlich des „Philanthropy Day“ unterstützten Mitarbeiter aus allen indischen Tochtergesellschaften vier NGOs mit Geld- und Sachspenden. Sie sammelten zudem Geld für NGO-Projekte in den Bereichen Bildung und Unternehmertum, Gleichstellung, Gesundheit und Ökoeffizienz ein. Die beiden Maßnahmen gehörten zu den ersten Projekten des Corporate Responsibility Committee in Indien, das sich aus Vertretern aller indischen Bertelsmann-Divisionen zusammensetzt.

Maßnahmen aus dem Bereich Medienkompetenz- und Leseförderung finden Sie unter [→ Medienkompetenzförderung, S. 90.](#)



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Durch das medien- und öffentlichkeitswirksame Sammeln von Spenden unterstützen Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche gemeinnützige Projekte und Initiativen in der ganzen Welt. Darüber hinaus stellen einige Bertelsmann-Unternehmensbereiche und -Firmen Zeit und Expertise ihrer Mitarbeiter im Rahmen von Corporate-Volunteering-Programmen für gute Zwecke zur Verfügung.

Ergebnisse (Auswahl)

> **RTL-Spendenmarathon und Télévie:** Im Jahr 2017 wurden beim 22. RTL-Spendenmarathon, dem zentralen Fundraising-Format der Mediengruppe RTL Deutschland, rund 9,2 Millionen Euro für gute Zwecke gesammelt. Damit beläuft sich die Gesamtspendensumme, die mit diesem Format seit 1996 eingesammelt werden konnte, auf mehr als 161 Millionen Euro. Auch die Fundraising-Initiative Télévie, eine Kooperation mit RTL Belgium und RTL Luxembourg, hat seit 1989 mehr als 173 Millionen Euro eingebracht, die dem belgischen Fonds de la Recherche

Scientifique zur Erforschung und Therapie von Krebs, insbesondere Leukämie, zugutekamen. Das Ergebnis aus dem Jahr 2017 allein lag bei über 11 Millionen Euro.

- > **Mehr als 100.000 Stipendien von Udacity:** Über 100.000 Stipendien hat die Lern- und Weiterbildungsplattform Udacity im Jahr 2017 ausgeschrieben, davon 75.000 in der EU. Mit dem Angebot können erfolgreiche Bewerber IT-Zusatzqualifikationen in Form von „Nanodegrees“ erwerben. Ein besonders umfangreiches Stipendienprogramm wird von den Partnern Google und Bertelsmann finanziert und richtet sich sowohl an Mitarbeiter wie an externe Talente. Die Europäische Kommission hat das Programm mit dem „European Digital Skills Award 2017“ ausgezeichnet.
- > **Volunteering-Aktivitäten von Penguin Random House:** Bis Ende 2020 will Penguin Random House seinen Mitarbeitern 250.000 Arbeitsstunden für Freiwilligenarbeit zur Verfügung stellen. In diesem Rahmen können sie sich in vom Unternehmen organisierten

Initiativen oder persönlich unterstützten Projekten engagieren.

- > **Aktion „Ein Schal fürs Leben“:** Gemeinsam mit der weltgrößten unabhängigen Kinderrechtsorganisation „Save the Children“ veranstaltete die Zeitschrift „Brigitte“ aus dem Verlag Gruner + Jahr 2017 zum vierten Mal die Aktion „Ein Schal fürs Leben“. Sie rief dazu auf, Schals nach Designvorlage selbst zu stricken oder zu kaufen. Pro Schal gingen 10 Euro an „Save the Children“ zur Unterstützung aus Syrien geflüchteter Kinder. Dabei kamen 2017 rund 250.000 Euro als Spenden zusammen und in den vier Jahren der Aktion insgesamt über 1 Million Euro.
- > **Gruner + Jahr-Volunteering-Programm:** Seit 2008 engagieren sich Mitarbeiter und Führungskräfte im Corporate-Volunteering-Programm „Gruner + Jahr Commitment“. Alle Mitarbeiter können für jeden Tag Urlaub, den sie für ihr Engagement bei einer sozialen oder karitativen Institution einsetzen, zusätzlich einen Tag bezahlten Urlaub beantragen (maximal drei Tage pro



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index



Jahr). Zudem können Mitarbeiter, die sich persönlich für eine finanzielle Spende entscheiden, eine zusätzliche Spende von Gruner + Jahr bis zur dreifachen Höhe des eigenen Betrags beantragen (maximal 3.333 Euro).

> **Online-Fundraising für einen guten Zweck:**

Die Online-Fundraising-Plattform Omaze bietet Nutzern die Chance auf besondere Gewinne, wenn sie für einen guten Zweck spenden. Das Prinzip ähnelt traditionellen Charity-Auktionsformaten, bei denen beispielsweise ein Treffen mit einem Schauspieler oder einem Profisportler ersteigert werden kann. Bei Omaze können Nutzer dagegen schon mit Spenden ab 10 US-Dollar Projekte unterstützen und erhalten im Gegenzug die Chance auf einen Gewinn. Die Online-Plattform erreicht dabei deutlich mehr Personen und damit potenzielle Spender. Das Start-up, an dem Bertelsmann Digital Media Investments beteiligt ist, hat 2017 über 220 Spendenaktionen durchgeführt.

> **Arvato-Schuldnerberatung:** Arvato Financial Solutions unterstützt das Diakonische

Werk in Nordbaden seit der Gründung der Schuldnerberatung im Jahr 2009 mit einer jährlichen finanziellen Spende in Höhe von 10.000 Euro. Darüber hinaus stellt Arvato sein Know-how zur Betreuung und Beratung zur Verfügung. Andere Arvato-Standorte führen eigeninitiativ ähnliche Volunteering-Aktionen durch.

> **Kostenfreie Hotline für einen guten Zweck:**

Arvato CRM Solutions Italy hat im Juli 2017 kostenlos die professionelle Betreuung der Hotline des Dynamo Camp übernommen. Die Einrichtung in der Toskana widmet sich der Freizeit- und Erholungstherapie für chronisch kranke Kinder und Jugendliche. Der Einsatz von Arvato ermöglicht den Mitarbeitern des Dynamo Camp, ihre Zeit nur den Kindern zu widmen.

> **Random House unterstützt Buchinstallation auf documenta 14:**

Für das documenta-Projekt der Künstlerin Marta Minujín, „The Parthenon of Books“, spendet die Verlagsgruppe Random House rund 2.000 Bücher.

Das Projekt setzt ein Zeichen gegen das Verbot von Texten und die Verfolgung ihrer Verfasser. Alle gespendeten Titel waren oder sind noch in einigen Ländern verboten.

> **Online-Schulungen für Gesundheitshelfer auf Haiti:**

Der Online-Bildungsanbieter Relias setzte 2017 ein Pilotprojekt um, bei dem Krankenschwestern, Ärzte und Gesundheitshelfer auf Haiti freien Zugang zu Online-Schulungen erhielten. Bisher nahmen über 30 Personen an den Fortbildungen teil, die rund 1.000 Patienten in Port-au-Prince versorgten. Darüber hinaus will das zur Bertelsmann Education Group gehörende Unternehmen es 2018 möglich machen, dass mehr als ein Viertel seiner Mitarbeiter sich mindestens einen Tag ehrenamtlich engagiert, und die Spenden jedes Mitarbeiters um 50 US-Dollar erhöhen.

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Spenden, Sponsoring und Förderprojekte

Hilfe durch Medien und Dienstleistungen

Medienkompetenzförderung

Anhang

GRI-Content-Index



Medienkompetenzförderung

Medienkompetenz hat als eine Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Durch die Förderung entsprechender Bildungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich Leseförderung, leistet Bertelsmann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung. Dabei handelt das Unternehmen nach dem Prinzip einer frühzeitigen Hilfe zur Selbsthilfe. Denn nur wer bereits als Kind aktiv erlebt, ausprobiert und hinterfragt, was Medien bieten, wird in der Lage sein, diese auch zukünftig kompetent zu nutzen – als aktiver Leser ebenso wie als digital-technisch erfahrener und kritischer Nutzer.

Ergebnisse (Auswahl)

- > **Lesetage:** Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche beteiligen sich jedes Jahr mit zahlreichen Veranstaltungen am „Welttag des Buches“, der am 23. April stattfindet, sowie am bundesweiten „Vorlesetag“.
- > **Leseinitiativen:** Penguin Random House unterstützt unter anderem die Organisationen „First

Book“, „Save the Children“ und „World Reader“, die Kindern und Jugendlichen Bücher zur Verfügung stellen. Gruner + Jahr wiederum ist seit 2007 Hauptförderer von „Buchstart“, einem langfristig angelegten Projekt zur frühkindlichen Leseförderung. Außerdem unterstützt das Verlagshaus das bundesweite Projekt „Lesestart“ der Stiftung Lesen. Prinovis UK fördert weiterhin die Initiative „Vision for Literacy Business Pledge“ zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeit in UK. Mit seinem Charity-Partner „The Reader“ setzte das Unternehmen zudem ein zweitägiges „Storytelling Adventure“ an einer Liverpoolscher Grundschule um.

- > **Buchspenden:** Ein wichtiger Baustein im Bereich der Leseförderung ist das Bereitstellen kostenlosen Lesematerials. Der herausragende Buchspender bei Bertelsmann ist der Unternehmensbereich Penguin Random House. So sollen bis 2020 mehr als 15 Millionen Bücher an Schulen und Bildungsprogramme gespendet werden, um bedürftige Kinder weltweit zu fördern. Darüber hinaus sollen im selben Zeitraum drei Millionen E-Books

Schulen und Büchereien in afrikanischen Ländern südlich der Sahara zur Verfügung gestellt werden.

- > **Leseförderung:** Im Jahr 2017 setzte Penguin Random House India den „Penguin Readathon“ und seine „Book Gifting Journey“ fort, um Menschen mit verschiedenen Hintergründen für das Lesen zu begeistern. Dafür spendete das Unternehmen Bücher an Partnerorganisationen und veranstaltete Lesungen. In Brasilien startete Penguin Random House Grupo Editorial zusammen mit der Stiftung zur Unterstützung von Gefangenen (FUNAP) das Projekt „Lesen zur Strafherabsetzung“. Neben einem monatlichen Mentoring zu Literatur und Klassikern in zwölf Staatsgefängnissen in São Paulo werden auch Bücher gespendet.
- > **Digitalkompetenz für Kinder und Jugendliche:** Bertelsmann-Unternehmen engagieren sich auf vielfältige Weise, um Kinder und Jugendliche in der kompetenten und verantwortungsvollen Nutzung digitaler Medien zu fördern. Projekte und Initiativen im Bereich der Digitalkompetenzförderung für junge Mediennutzer werden unter [→ Inthalteverantwortung, S. 60](#), näher dargestellt.

Anhang

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt



Liste relevanter CR-Themen

[Vorworte](#)

[Über den Bericht](#)

[Unternehmensprofil](#)

[Unternehmensführung](#)

[CR-Management](#)

[Mitarbeiter](#)

[Medien, Services und Bildung](#)

[Umwelt](#)

[Gesellschaft](#)

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

[GRI-Content-Index](#)

[Impressum und Kontakt](#)

CR-Themenfeld bei Bertelsmann	GRI-Themen Basis: GRI Standards 2016 und GRI Media Sector Disclosures	Berichtsgrenze/Scope Vgl. GRI Standards Glossar 2016, S. 17
Integrität/Compliance	> Wettbewerbswidriges Verhalten	> Innerhalb d. Unternehmens
	> Korruptionsbekämpfung	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Kartellrechtliche Compliance	> Wettbewerbswidriges Verhalten	> Innerhalb d. Unternehmens
Datenschutz/-sicherheit	> Kundendatenschutz	> Innerhalb d. Unternehmens
Diversity	> Vielfalt und Chancengleichheit	> Innerhalb d. Unternehmens
	> Gleichbehandlung	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Beschäftigung	> Innerhalb d. Unternehmens
	> Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis	> Innerhalb d. Unternehmens
Faire Arbeitsbedingungen	> Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Kinderarbeit	> Außerhalb d. Unternehmens
	> Zwangs- oder Pflichtarbeit	> Außerhalb d. Unternehmens
	> Rede- und Meinungsfreiheit	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Kreative/Journalistische Unabhängigkeit	> Herstellung von Inhalten	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Materialien	> Außerhalb d. Unternehmens
Papier	> Materialien	> Außerhalb d. Unternehmens
Geistiges Eigentum/Urheberrecht	> Schutz geistigen Eigentums	> Innerhalb d. Unternehmens



[Vorworte](#)

[Über den Bericht](#)

[Unternehmensprofil](#)

[Unternehmensführung](#)

[CR-Management](#)

[Mitarbeiter](#)

[Medien, Services und Bildung](#)

[Umwelt](#)

[Gesellschaft](#)

Anhang

[Liste relevanter CR-Themen](#)

[GRI-Content-Index](#)

[Impressum und Kontakt](#)

CR-Themenfeld bei Bertelsmann	GRI-Themen Basis: GRI Standards 2016 und GRI Media Sector Disclosures	Berichtsgrenze/Scope Vgl. GRI Standards Glossar 2016, S. 17
Lernen	> Aus- und Weiterbildung	> Innerhalb d. Unternehmens
Inhalteverantwortung	> Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Verbreitung von Inhalten	> Innerhalb d. Unternehmens
	> Medienkompetenz	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Mitarbeiterbeteiligung	> Arbeitnehmer-/ Arbeitgeber-Verhältnis	> Innerhalb d. Unternehmens
Gesundheit	> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	> Innerhalb d. Unternehmens
Korruptionsbekämpfung	> Korruptionsbekämpfung	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
Weitere Themen	> Energie	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Wasser	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Emissionen	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Abwasser und Abfall	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Wirtschaftliche Leistung	> Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	> Lokale Gemeinschaften	> Innerhalb d. Unternehmens
	> Politik	> Innerhalb d. Unternehmens



GRI-Content-Index



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Allgemeine Angaben

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹
GRI 101: Grundlagen 2016		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1: Name des Unternehmens	12	
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6, 9, 10	
GRI 102-3: Hauptsitz des Unternehmens	Gütersloh, Deutschland	
GRI 102-4: Standorte des Unternehmens	6, 7	
GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	12, 13	
GRI 102-6: Bediente Märkte	7, 9, 10	
GRI 102-7: Größe des Unternehmens	6, 7, 8, 10, 55	
GRI 102-8: Information zu Mitarbeitern und anderen Arbeitern	35, 38, 40	VI
GRI 102-9: Lieferkette	9, 10	

Weiterführende Informationen

- ↗ Geschäftsbericht 2017 (Imageteil)
- ↗ Unternehmenswebsite: Unternehmensprofil
- ↗ Unternehmenswebsite: Standorte
- ↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 5, 47
- ↗ Unternehmenswebsite: Mitarbeiter-Kennzahlen

1) UN Global Compact.



Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹
GRI 102-10: Wesentliche Änderungen des Unternehmens und der Lieferkette	8	
GRI 102-11: Vorsorgeprinzip	16, 17, 19, 31, 32	
GRI 102-12: Externe Initiativen	12, 16, 17, 24, 37, 59, 62	
GRI 102-13: Mitgliedschaften in Verbänden	24	
Strategie		
GRI 102-14: Stellungnahme eines hochrangigen Entscheidungsträgers	3	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16: Werte, Prinzipien, Leitlinien und Verhaltensgrundsätze	15, 17, 18, 19, 36, 37, 44, 45, 57, 58, 64, 69, 83	I-X
Unternehmensführung		
GRI 102-18: Führungsstruktur	12–14	
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40: Einbezogene Stakeholdergruppen	25	
GRI 102-41: Kollektivvereinbarungen	18	III
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	25	
GRI 102-43: Ansatz für den Stakeholderdialog	25–28, 38, 39	

1) UN Global Compact.

Weiterführende Informationen

↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 29 ff.

↗ Unternehmenswebsite: Mitgliedschaften und Kooperationen

↗ Unternehmenswebsite: Bertelsmann Essentials

↗ Unternehmenswebsite: Bertelsmann Code of Conduct

↗ Unternehmenswebsite: Bertelsmann Supplier Code of Conduct

↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 136 ff.

↗ Unternehmenswebsite: Stakeholderdialog

↗ Unternehmenswebsite: Stakeholderdialog

↗ Unternehmenswebsite: Stakeholderdialog



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 102-44: Zentrale Anliegen der Stakeholder	28–30, 38, 39		↗ Unternehmenswebsite: Themen
Berichtsprofil			
GRI 102-45: Liste der einbezogenen Unternehmen	4, 6		↗ Unternehmenswebsite: Tochtergesellschaften und Beteiligungen
GRI 102-46: Auswahl von Berichtsinhalt und Themengrenzen	28, 29, 92, 93		
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	92, 93		
GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen	4		
GRI 102-49: Änderungen der Berichterstattung	Keine		
GRI 102-50: Berichtszeitraum	4		
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts	4		
GRI 102-52: Berichtszyklus	4 Jährlich		
GRI 102-53: Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	105		↗ Unternehmenswebsite: Ansprechpartner
GRI 102-54: Option der Übereinstimmung mit den GRI Standards	4		
GRI 102-55: GRI-Content-Index	94–104		
GRI 102-56: Externe Prüfung	Keine		

1) UN Global Compact.



Relevante Themen

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	7, 8	I-X	↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil) ↗ Geschäftsbericht 2017 (Imageteil), S. 11 ff. ↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 45 f.
GRI 201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	7, 82, 86, 87, 89, 90		
M1: Wesentliche finanzielle Beiträge und Förderungen seitens Nicht-Regierungsquellen (Anzeigen, etc.)	8		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17–20	X	↗ Unternehmenswebsite: Antikorruption
GRI 205-2: Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	20	X	↗ Unternehmenswebsite: Compliance-Schulungen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 20		
GRI 206-1: Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartellbildung	Angaben dazu enthält der Bertelsmann Geschäftsbericht.		↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 33
GRI 301: Materialien 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	68–70, 77, 78	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017 ↗ Unternehmenswebsite: Papier

1) UN Global Compact.

[Vorworte](#)[Über den Bericht](#)[Unternehmensprofil](#)[Unternehmensführung](#)[CR-Management](#)[Mitarbeiter](#)[Medien, Services und Bildung](#)[Umwelt](#)[Gesellschaft](#)[Anhang](#)[Liste relevanter CR-Themen](#)[GRI-Content-Index](#)[Impressum und Kontakt](#)

Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	77, 78	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 301-2: Anteil Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	78, 79	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 302: Energie 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	68–71	VII-IX	↗ Unternehmenswebsite: Energie und Emissionen ↗ Klimabilanz 2017
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	71, 73–75	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 302-3: Energieintensität	75	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 302-4: Reduktion des Energieverbrauchs	74, 75	VIII-IX	↗ Klimabilanz 2017
GRI 303: Wasser 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	68–69, 80	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 303-1: Wasserentnahme nach Quellen	80	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 305: Emissionen 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	68–71, 73	VII-IX	↗ Unternehmenswebsite: Energie und Emissionen ↗ Unternehmenswebsite: Klimabilanz ↗ Klimabilanz 2017
GRI 305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	71–73	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 305-2: Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	71–73	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017

1) UN Global Compact.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 305-3: Weitere relevante Treibhausgas-emissionen (Scope 3)	72, 74	VII-VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen	71	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	68–70, 80	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 306-1: Abwassereinleitung nach Qualität und Ort	80	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	81	VIII	↗ Klimabilanz 2017
GRI 401: Beschäftigung 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	33, 34, 36, 37		↗ Unternehmenswebsite: Mitarbeiter
GRI 401-1: Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	Bertelsmann veröffentlicht aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation. Diese Daten liegen gegliedert nach Alter, Geschlecht und Region noch nicht voll umfänglich und in ausreichender Qualität zur Veröffentlichung vor.	VI	↗ Unternehmenswebsite: Mitarbeiter-Kennzahlen
GRI 402: Arbeitnehmer- / Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	34, 36–38	III	↗ Unternehmenswebsite: Mitsprache
GRI 402-1: Mitteilungsfristen bezüglich wesentlicher betrieblicher Veränderungen	38	III	

1) UN Global Compact.



Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	34, 36, 51–53		↗ Unternehmenswebsite: Gesundheit ↗ Bertelsmann Health Website
GRI 403-2: Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	54 Bertelsmann berichtet diese Angaben nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie im Hinblick auf freie und externe Mitarbeiter und macht keine Angaben zu Todesfällen. Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann nicht zentral vor. Eine zentrale Datenerfassung ist aktuell nicht geplant.		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	34, 36, 41–43	I, VI	↗ Unternehmenswebsite: Lernen
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	42 Bertelsmann berichtet diese Angaben aktuell nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht und weiteren Mitarbeiterkategorien, da entsprechende Daten nicht zentral vorliegen. Bertelsmann entwickelt seine Datenerhebung diesbezüglich weiter und plant, mittelfristig dazu zu berichten.	VI	
GRI 404-2: Programme zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit	38, 41–43		↗ Unternehmenswebsite: Weiterbildung
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	34, 36, 44–48, 50	I, VI	↗ Unternehmenswebsite: Diversity
GRI 405-1: Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	13, 45–50	I, VI	

1) UN Global Compact.



Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 406: Gleichbehandlung 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	18, 19	I-II, VI	↗ Unternehmenswebsite: Antidiskriminierung
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	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 Remediationsmaßnahmen ergriffen. Details zu Fallkategorien, Fallzahlen und Gesamtzahlen von eingegangenen Hinweisen werden regelmäßig an das Bertelsmann Corporate Compliance Committee und den Vorstand berichtet. Weitergehende Angaben dazu unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.	I-II, VI	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 18	I-III	
GRI 407-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	18, 19, 31	I-III	
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 18	I-II, IV	
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Kinderarbeit	18, 19, 31	I-II, IV	

1) UN Global Compact.



Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 18	I-II, IV	
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit	18, 19, 31	I-II, IV	
MSD²: Rede- und Meinungsfreiheit			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	57, 58, 60	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Kreative Unabhängigkeit ↗ Unternehmenswebsite: Inhalteverantwortung
MSD²: Schutz geistigen Eigentums			
GRI 103 Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	65	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Schutz geistigen Eigentums
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	82–85	I	↗ Unternehmenswebsite: Gesellschaft ↗ Unternehmenswebsite: Kultur
GRI 413-1: Anteil Standorte mit Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen	85–87, 90	I	↗ Unternehmenswebsite: Projekte weltweit
GRI 415: Politik 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	26, 27, 84, 85	I-X	↗ Unternehmenswebsite: Public Affairs
GRI 415-1: Politische Spenden	84, 85	X	

1) UN Global Compact.

2) MSD: GRI Media Sector Disclosures.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	65, 66	I-VIII	
GRI 417-1: Grundsätze und Verfahren zur Produktinformation und -kennzeichnung	64		
GRI 418: Kundendatenschutz 2016			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	63, 64	I-II	
GRI 418-1 Berechtigte Datenschutz- beschwerden	64	I-II	
MSD²: Herstellung von Inhalten			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	56, 60, 61	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Inhalteverantwortung ↗ Unternehmenswebsite: Kreative Unabhängigkeit
M3: Maßnahmen zur Förderung ethischer Standards bei der Herstellung von Inhalten	58, 60, 61	I-II	
MSD²: Verbreitung von Inhalten			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	58, 60–62	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Inhalteverantwortung ↗ Unternehmenswebsite: Zugang zu Medien
M4: Maßnahmen bezüglich der Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten	58, 60–62	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Zugang zu Medien

1) UN Global Compact.

2) MSD: GRI Media Sector Disclosures.



Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
MSD²: Medienkompetenz			
GRI 103: Management-Ansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	62, 83, 84, 90	I-II	↗ Unternehmenswebsite: Medienkompetenz
M7: Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz bei Mediennutzern	62, 90	I-II	

Weitere GRI-Angaben (zusätzlich zu Angaben in Übereinstimmung mit den GRI Standards, Option „Kern“)

Angaben	Seite/Anmerkungen	UNGC ¹	Weiterführende Informationen
GRI 102-15: Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	9, 16, 22, 28–32		
GRI 102-17: Verfahren zur Beratung bzgl. ethischem und gesetzeskonformen Verhalten und zur Meldung von unethischem oder gesetzeswidrigem Verhalten	17–20		↗ Unternehmenswebsite: Compliance
GRI 102-20: Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	12–14, 17, 22, 23, 36, 41, 45, 51, 64, 69, 83		↗ Unternehmenswebsite: CR-Organisation
GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	14, 48, 49		↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 137 ff.
GRI 102-23: Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	12		↗ Geschäftsbericht 2017 (Finanzteil), S. 137 ff.

1) UN Global Compact.

2) MSD: GRI Media Sector Disclosures.



Vorworte

Über den Bericht

Unternehmensprofil

Unternehmensführung

CR-Management

Mitarbeiter

Medien, Services und Bildung

Umwelt

Gesellschaft

Anhang

Liste relevanter CR-Themen

GRI-Content-Index

Impressum und Kontakt

Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich

Marie-Luise Kühn von Burgsdorff
Leiterin Corporate Responsibility &
Diversity Management

Projekt- und Redaktionsleitung

Thomas Hajduk
Manager Corporate Responsibility

Projektmitarbeit

Lisa-Marie Heimes

Gestaltung und Produktion

Territory CTR GmbH, Gütersloh

Fachliche Beratung

akzente kommunikation und beratung GmbH,
München

Fotografie

Sebastian Pfütze, Berlin

Die in diesem Bericht verwendete Darstellung der Welt ist vereinfacht und erhebt nicht den Anspruch der maßstabs- und detailgetreuen Abbildung.

Redaktionsschluss: 30. März 2018

Kontakt

Corporate Responsibility & Diversity Management

Tel.: +49 (0) 5241-80-75021

verantwortung@bertelsmann.de

Medien- und Wirtschaftsinformation

Tel.: +49 (0) 5241-80-2466

presse@bertelsmann.de

Investor Relations

Tel.: +49 (0) 5241-80-2342

investor.relations@bertelsmann.de

Recruiting Services

createyourowncareer@bertelsmann.de

[↗ www.createyourowncareer.de](http://www.createyourowncareer.de)

