

GRI-Bericht 2018

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

www.bertelsmann.de/verantwortung

BERTELSMANN

Über den Bericht

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

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

Im März 2019 hat Bertelsmann eine Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als Teil des Zusammengefassten Lageberichts 2018 (S. 40–44) veröffentlicht, mit der das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt wird.

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.



Liebe Leserinnen und Leser,

Bertelsmann ist heute wachstumsstärker, digitaler, internationaler und diversifizierter denn je – auch 2018 sind wir mit der Umsetzung unserer vier strategischen Stoßrichtungen weiter vorangekommen. Bertelsmann erschließt verstärkt neue Geschäftsfelder, die von globalen Megatrends wie Digitalisierung, Gesundheit oder Bildung profitieren. Darüber hinaus setzt der Konzern auf die Wachstumsregionen China, Indien, Brasilien und baut sein Engagement in Südostasien, Lateinamerika sowie Afrika weiter aus.

Um in dieser sich immer schneller verändernden Welt erfolgreich zu bleiben, bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung der Werte des Unternehmens. Im vergangenen Jahr haben wir daher begonnen, die Bertelsmann Essentials weiterzuentwickeln und uns zukünftig auf Kreativität und Unternehmertum zu fokussieren.

Kreativität und Unternehmertum geben unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Führungskräften ebenso wie Kunden und Partnern Orientierung. Diese Werte bestimmen, wie wir arbeiten und miteinander umgehen wollen. Im Bewusstsein um die Auswirkungen unseres Handelns auf die Gesellschaft und die Umwelt übernehmen wir Verantwortung. Darauf fußt unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact.

Wie wir unsere Verantwortung konkret wahrnehmen, darüber informieren wir Sie in diesem Bericht.

Ihr

Thomas Rabe

Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann

GRI 102

Allgemeine Informationen



GRI-Inhaltsindex

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der Global Reporting Initiative (GRI) der „Bertelsmann GRI-Bericht 2018“ vor. Die korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (GRI 102-40–102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht.

GRI 101 Grundlagen

GRI **Angabe** **UNGC**

Grundlagen

101 Bertelsmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2018 die Inhalte aus dem Standard „101 Grundlagen“ berücksichtigt.

GRI 102 Allgemeine Angaben

GRI **Angabe** **UNGC**

Organisationsprofil

102-1 **Name der Organisation**
Bertelsmann SE & Co. KGaA

102-2 **Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen**

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Zum Konzernverbund gehören die Fernsehgruppe RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, der Zeitschriftenverlag Gruner+Jahr, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fonds-Netzwerk Bertelsmann Investments. Mit 117.000 Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 einen Umsatz von 17,7 Mrd. Euro. Bertelsmann steht für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Kunden in aller Welt begeistern.

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

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

Bildung: Mit den digitalen Bildungs- und Dienstleistungsangeboten von Bertelsmann, die ihre Schwerpunkte in den Sektoren Gesundheit und Technologie 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.

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

Weitere Informationen zu Marken: siehe GRI 102-7

[Unternehmensprofil](#)

[Geschäftsbericht 2018 \(Imageteil\)](#)

[Unternehmenspräsentation \(Stand April 2019\)](#)

102-3 Hauptsitz der Organisation

Gütersloh, Deutschland

102-4 Betriebsstätten

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

Weitere Informationen zu den Kernmärkten: siehe GRI 102-6.

102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

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

[Aktionärsstruktur](#)

102-6 Belieferte Märkte

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

Weitere Informationen zu den Kerngeschäftsfeldern und den Kunden: siehe GRI 102-2

102-7 Größe der Organisation

Mit 117.000 Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 einen Umsatz von 17,7 Milliarden Euro.

Die RTL Group ist nach Umsatz eines der führenden Unternehmen im Sender-, Inhalte- und Digitalgeschäft mit Beteiligungen an 60 Fernsehsendern, acht Video-on-Demand-Plattformen, 30 Radiostationen sowie Produktionsgesellschaften weltweit.

Penguin Random House ist mit knapp 275 Buchverlagen auf sechs Kontinenten die nach Umsatz größte Publikumsverlagsgruppe der Welt. Jedes Jahr veröffentlicht Penguin Random House etwa 15.000 Neuerscheinungen und verkauft rund 600 Millionen gedruckte Bücher, E-Books und Hörbücher.

Gruener + Jahr ist einer der führenden Premium-Magazinverlage Europas mit etablierten Marken wie „Stern“, „Brigitte“ und „Geo“, jungen Marken wie „Barbara“, „Guido“ und „Chefkoch“ sowie dem französischen Magazinverlag Prisma Media.

BMG ist ein international tätiges Musikunternehmen und vertritt mit 15 eigenen Niederlassungen auf zwölf Musikmärkten mittlerweile mehr als drei Millionen Titel und Aufnahmen.

Arvato entwickelt und realisiert für Geschäftskunden diverser Branchen in mehr als 40 Ländern innovative Lösungen für unterschiedliche Geschäftsprozesse. Diese umfassen Customer Relationship Management, Supply Chain Management, Financial Solutions und IT-Dienstleistungen.

In der Bertelsmann Printing Group sind die Druckaktivitäten von Bertelsmann gebündelt. Sie umfassen die deutschen Offsetdruckereien wie Mohn Media, die Tiefdruckaktivitäten von Prinovis in Deutschland und Großbritannien sowie die Offset- und Digitaldruckereien in den USA.

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

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

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

[Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 12, 47](#)

[Unternehmenspräsentation \(Stand April 2019\)](#)

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

VI

Anzahl der Mitarbeiter nach Unternehmensbereichen

	2018	2017
RTL Group	15.975	12.367
Penguin Random House	10.351	10.615
Gruener + Jahr	10.079	10.551
BMG	834	733
Arvato	67.464	72.931
Bertelsmann Printing Group	8.245	8.261
Bertelsmann Education Group	2.033	1.639

Bertelsmann Investments	306	29
Corporate	1.933	1.954

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

Mitarbeiter weltweit

	2018	2017
Deutschland	44.066	43.597
Übrige europäische Länder	41.235	41.912
Nordamerika	11.865	13.423
Mittel- & Südamerika	4.493	4.848
Afrika	7.061	6.379
Asien	7.728	8.328
Australien & Neuseeland	772	602

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

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Prozent

	2018	2017
Teilzeit	30	30
Vollzeit	70	70

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte (Köpfe) ohne Auszubildende

Mitarbeiter nach Beschäftigungsfrist in Prozent

	2018	2017
Unbefristet	78	80
Befristet	23	21

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

Mitarbeiter nach Beschäftigungsfrist und Region in Prozent

	Unbefristet Männer	Unbefristet Frauen	Unbefristet gesamt	Befristet Männer	Befristet Frauen	Befristet gesamt
Afrika	39,2	42,9	82,1	6,8	11,1	17,9
Asia	39,5	52,9	92,4	2,5	5,0	7,5
Australien und Neuseeland	38,3	58,3	96,6	0,3	3,1	3,4
Deutschland	38,4	34,6	73,0	13,2	13,8	27,0
Mittel- und Südamerika	25,7	54,1	79,8	8,1	12,2	20,3
Nordamerika	42,4	50,4	92,8	2,8	4,4	7,2
Übrige europäische Länder	30,2	42,3	72,5	11,3	16,2	27,5
Gesamt	35,8	41,7	77,5	9,9	12,6	22,5

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

Angaben zu externen Mitarbeitern: siehe GRI 401.

102-9 Lieferkette

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

Weitere Informationen zur Wertschöpfung: siehe GRI 102-2

Weitere Informationen zum Papiereinkauf: siehe GRI 301

102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im September 2018 gaben Bertelsmann und die marokkanische Saham Group bekannt, ihre weltweiten CRM-Geschäfte zusammenzulegen. Die Zusammenlegung erfolgte mit Wirkung zum 4. Januar 2019 in dem neuen Unternehmen Majorel und dient der Weiterentwicklung der CRM-Geschäfte von Arvato.

Im November 2018 übernahm Bertelsmann den US-Online-Bildungsanbieter OnCourse Learning vollständig vom Private-Equity-Unternehmen CIP Capital. Das Unternehmen bietet digitale Fort- und Weiterbildungskurse für Kunden aus den Bereichen Gesundheitswesen und Finanzdienstleistungen an. Die Akquisition von OnCourse Learning dient dem weiteren Aufbau des Bildungsgeschäfts und stärkt insbesondere die Aktivitäten des zur Bertelsmann Education Group gehörenden Unternehmens Relias.

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

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 Enterprise Risk Management – Integrated Framework bzw. Internal Control – Integrated Framework) und ist in die Teilschritte Identifikation, Bewertung, Steuerung, Kontrolle, Kommunikation und Überwachung gegliedert. Schwerpunkt der Risikoermittlung ist die Risikoinventur, die jährlich die wesentlichen Risiken der Unternehmenstätigkeit 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 des Corporate Risk Committees statt.

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

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

[Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 29 ff.](#)

102-12 Externe Initiativen

Bertelsmann ist Unterstützer folgender externer Initiativen und deren Prinzipien:

- UN Sustainable Development Goals (SDGs): Bertelsmann unterstützt die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.
- Global Compact der Vereinten Nationen: Bertelsmann ist seit 2008 Mitglied (Option „Signatory“) des United Nations Global Compact.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: Bertelsmann folgt den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen: Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.
- Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO): Bertelsmann bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der ILO.
- Global Reporting Initiative (GRI): Seit 2011 folgt Bertelsmann bei seiner CR-Berichterstattung den jeweils gültigen Leitlinien der GRI und berichtet seit 2017 nach den GRI Standards.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO): Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des COSO.
- Europäische Charta für Pressefreiheit: 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.
- EU-Initiativen zur Medienkompetenzförderung: Die Initiativen „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“ und „Alliance to better protect minors online“ fokussieren auf die Förderung der Online-Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen. Die RTL Group war als Gründungsmitglied an der EU-Initiative „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“ beteiligt, die konkrete Empfehlungen für den Umgang mit digitalen Medien erarbeitete. In der 2017 gegründeten „Alliance to better protect minors online“, an der Super RTL und die Mediengruppe RTL Deutschland mitwirken, wird dieses Engagement weitergeführt. Die EU-Initiative „klicksafe.de“, für die Super RTL ein Kooperationspartner ist, rückt die sichere Nutzung des Internets durch praktische Angebote und Materialien ins öffentliche Bewusstsein.
- Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017: Bertelsmann folgt weitgehend den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

- Ratings und Rankings: Bertelsmann wirkt an relevanten nichtfinanziellen Ratings und Rankings mit, bei denen sein Management nichtfinanzieller Themen extern bewertet wird. Im Jahr 2018 erhielt das Unternehmen unter anderem den Goldstatus im CSR Rating von EcoVadis und im CR-Rating Medienbranche den Prime Status von ISS-oekom. Bei dem CDP-Rating Climate Change 2018 schnitt Bertelsmann mit der Note C („Above Sector Average“) ab.

[Mitgliedschaften und Kooperationen](#)

[Rankings und Preise aus dem Bereich Verantwortung](#)

102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Bertelsmann ist seit 2015 Mitglied von econsense, dem Forum für nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Des Weiteren engagiert Bertelsmann sich auf Konzern- und Unternehmensbereichsebene im internationalen Netzwerk Responsible Media Forum.

[Übersicht der Mitgliedschaften und Kooperationen](#)

Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

siehe Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

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. Für diese im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2018 keine wesentlichen Risiken erkennbar (siehe [Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2018](#), 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 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.

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

Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

I-X

Die **Bertelsmann Essentials** beschreiben den Unternehmenssinn, gemeinsame Ziele und Grundwerte. Damit diese auch weiterhin die Veränderungen im Unternehmen und seinem Umfeld reflektieren, werden sie regelmäßig überprüft und angepasst. Die neuen Essentials wurden in einem zweijährigen partizipativen Prozess weiterentwickelt und beim internationalen Management Meeting im Mai 2019 vorgestellt. Die Werte Kreativität & Unternehmertum stehen weiterhin im Zentrum unseres täglichen Handelns. Durch ihr Zusammenspiel verstärken sie sich gegenseitig und bilden so die Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt. Die Essentials sind Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter, Unternehmensführung und Gesellschafter erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Der **Bertelsmann Code of Conduct** ist 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 sowie vertraulich und sicher Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern.

Darüber hinaus verpflichtet der **Bertelsmann Supplier Code of Conduct** Geschäftspartner, die für, gemeinsam mit oder im Namen des Unternehmens tätig werden, zur Einhaltung 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.

[Bertelsmann Essentials](#)

[Bertelsmann Code of Conduct](#)

[Bertelsmann Supplier Code of Conduct](#)

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

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.

Zu weiteren Angaben bezüglich Compliance: siehe GRI 205.

Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur

Das Streben nach verantwortungsvoller Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses und wichtiges Element der Unternehmenskultur von Bertelsmann. Mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 liegt ein anerkannter Standard für gute Unternehmensführung vor. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist kapitalmarktorientiert, aber kein börsennotiertes Unternehmen. Sie ist daher gesetzlich nicht verpflichtet, eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz abzugeben. Gleichwohl werden die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex von der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Orientierung herangezogen.

Organe

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

Aufgaben und Entscheidungswege

Der Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung durch die Bertelsmann Management SE und nutzt dazu seine umfangreichen Informations- und Kontrollrechte. Darüber hinaus beraten die Aufsichtsratsgremien den Vorstand in strategischen Fragen sowie bei wichtigen Geschäftsvorfällen. Vorstand und Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA arbeiten intensiv und vertrauensvoll zusammen und kommen den Erfordernissen einer wirksamen Unternehmenskontrolle sowie der Notwendigkeit schneller Entscheidungsprozesse nach. Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung werden in gemeinsamen Klausuren offen diskutiert und abgestimmt. Die 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 nichtfinanziellen Berichterstattung. [Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 140 ff.](#)

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

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. 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. Fachspezifische Zielsetzungen und Maßnahmen zu konkreten CR-Themen werden häufig in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Netzwerken erarbeitet.

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.

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.

Verantwortlichkeiten auf Vorstandsebene werden auch in den jeweiligen Managementansätzen dargestellt.

[CR-Organisation](#)

102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien

Im Geschäftsjahr 2018 waren 21 Prozent (Vj.: 21 Prozent) der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich. Das Durchschnittsalter im Aufsichtsrat betrug 57 Jahre (Vj.: 57 Jahre). 64 Prozent (Vj.: 64 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder waren deutscher, 36 Prozent (Vj.: 36 Prozent) internationaler Herkunft.

[Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 148 ff.](#)

102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

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

Einbindung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

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.

102-41 Tarifverträge

III

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.

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

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.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Tagesgeschäft steht das Unternehmen mit Journalisten, Investoren und Kunden durch seine Pressestellen, Investor Relations-Abteilung und 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 des Unternehmens von großer Bedeutung. Mit der [Zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil, S. 40–44\)](#) werden CR-Themen innerhalb des Zusammengefassten Lageberichts berichtet. Zudem wurde Anfang 2018 eine strukturierte Befragung externer Stakeholder finalisiert, 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 jährliche [Karriereveranstaltung „Talent Meets Bertelsmann“](#). Hochrangige Bertelsmann-Vertreter diskutieren hier mit herausragenden Studenten unternehmerische Herausforderungen.

Im Hinblick auf den konzerninternen Stakeholderdialog zum Thema Corporate Responsibility identifiziert das Unternehmen relevante Stakeholdergruppen – etwa für die Beteiligung an der Ermittlung konzernübergreifender CR-Schwerpunkthemen – 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.

Weitere Informationen zu den vielfältigen Dialogformaten, die das Unternehmen zum regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen pflegt: siehe GRI 402

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Im Rahmen der Anfang 2018 finalisierten Relevanzanalyse wurden Themenfelder identifiziert, die für Bertelsmann besonders wichtig sind:

- **Integrität & Compliance:** Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Bertelsmann Essentials und des Verhaltenskodex übereinstimmt sowie 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.
- **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 und Bestechung:** Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form.

Corporate-Responsibility-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren verfügen über 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.

[Download Bertelsmann CR-Relevanzmatrix](#)

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

In den vorliegenden Bericht wurden alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften einbezogen. Abweichungen von diesem Berichtsscope werden im Text kenntlich gemacht.

[Anteilsbesitz](#)

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

In der Anfang 2018 finalisierten Relevanzanalyse 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 Corporate Responsibility & Diversity Management in einer Relevanzmatrix zusammengeführt und vom CR-Council verabschiedet.

Zu den auf diese Weise identifizierten 13 CR-Themen: siehe GRI 102-44, 102-47.

102-47 Liste der wesentlichen Themen

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

Lernen	Aus- und Weiterbildung	Innerhalb d. Unternehmens
Inhalteverantwortung	Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
	Verbreitung von Inhalten	Innerhalb d. Unternehmens
	Medienkompetenz	Innerhalb d. Unternehmens, außerhalb d. Unternehmens
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

102-48 Neudarstellung von Informationen

Zur Umweltdatenerhebung: siehe GRI 300.

102-49 Änderung bei der Berichterstattung

Keine.

102-50 Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2018.

102-51 Datum des letzten Berichts

Der letzte Bertelsmann CR-Bericht erschien im Juni 2018. Zudem werden CR-Informationen kontinuierlich auf der [Bertelsmann Corporate Website](#) aktualisiert.

102-52 Berichtszyklus

Jährlich.

102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Bertelsmann SE & Co. KGaA
 Corporate Responsibility & Diversity Management
 Thomas Hajduk
 Manager Corporate Responsibility

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

verantwortung@bertelsmann.de

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

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards (Option „Kern“) erstellt.

102-55 GRI-Inhaltsindex

Der vorliegende GRI-Bericht umfasst den GRI-Inhaltsindex.

102-56 Externe Prüfung

Die wirtschaftlichen Kennzahlen in diesem GRI-Bericht entstammen dem Bertelsmann Geschäftsbericht 2018. Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH geprüft.

[Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 133–139: Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers](#)

GRI 200

Ökonomie

GRI 200 Ökonomie

GRI	Angabe	UNGC
201	Wirtschaftliche Leistung	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–X
	<p>Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann sein Engagement in Wachstumsregionen wie Brasilien, Indien und China. Bertelsmann strebt ein wachstumsstärkeres, digitaleres, internationaleres und diversifizierteres Konzernportfolio an. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, globale Reichweite, nachhaltige Geschäftsmodelle, hohe Markteintrittsbarrieren und Skalierbarkeit aufweisen. Das stark wachsende Bildungsgeschäft wird zur dritten Ertragssäule neben den Medien- und Dienstleistungsgeschäften ausgebaut. Die Konzernstrategie umfasst vier strategische Stoßrichtungen: Stärkung der Kerngeschäfte, digitale Transformation, Ausbau von Wachstumsplattformen sowie Expansion in Wachstumsregionen. Im Geschäftsjahr 2018 wurde weiter intensiv an der Umsetzung der Strategie entlang dieser Stoßrichtungen gearbeitet.</p> <p>Geschäftsbericht 2018 (Finanzteil), S. 6f.</p>	

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Umsatz der Unternehmensbereiche

in Mio. €

	2018			2017		
	Deutschland	International	Gesamt	Deutschland	International	Gesamt
RTL Group	2.168	4.337	6.505	2.266	4.107	6.373
Penguin Random House	257	3.167	3.424	250	3.109	3.359
Gruner + Jahr	948	492	1.440	964	549	1.513
BMG	34	511	545	33	474	507
Arvato	1.630	2.470	4.100	1.521	2.302	3.823
Bertelsmann Printing Group	966	673	1.639	957	724	1.681
Bertelsmann Education Group	1	257	258	1	188	189
Bertelsmann Investments	0	12	12	-	-	-
Summe Umsatz der Unternehmensbereiche	6.004	11.919	17.923	5.992	11.453	17.445
Corporate / Konsolidierung	-145	-105	-250	-152	-103	-255
Fortgeführte Aktivitäten	5.859	11.814	17.673	5.840	11.350	17.190

Konzernumsatz nach Regionen

in Prozent

	2018	2017
Deutschland	33,2	34
Frankreich	13,2	13,4
Großbritannien	6,5	6,8
Übrige europäische Länder	18,9	18,7
USA	22	20,5
Sonstige Länder	6,2	6,6

Umsatz nach Erlösquellen

in Prozent

	2018	2017
Rechte und Lizenzen	16,3	13,8
Produkte und Waren	24,6	25,2
Werbung und Anzeigen	23	25,7
Dienstleistungen	36,1	35,3

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

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

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

Für Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz: siehe MSD „Medienkompetenz“. [Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 45](#).

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

Im Geschäftsjahr 2018 erwirtschaftete Bertelsmann über Werbung und Anzeigen 23 Prozent (Vj. 25,7 Prozent) seiner Umsätze.

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

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

einer wirksamen Antikorruptions-Compliance als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung muss deshalb auch Maßnahmen der Korruptionsprävention umfassen.

Um Verstöße gegen Recht und Gesetz, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu vermeiden, hat der Vorstand von Bertelsmann eine Compliance-Organisation geschaffen. Er hat ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen und ein Integrity & Compliance-Programm etabliert. Die Integrity & Compliance-Abteilung ist fachlich dem CCC unterstellt und berät und unterstützt dieses. Sie steuert auch global das Thema Korruptionsprävention und entwickelt es weiter.

Der Leiter der Integrity & Compliance-Abteilung berichtet an den Leiter der Konzernrechtsabteilung 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.

Für Bertelsmann ist die Beachtung aller anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsvorschriften selbstverständlich. Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit wie auch Verhalten, das das Firmenvermögen oder das Vermögen von Geschäftspartnern oder Dritten schädigen könnte, sind in jeglicher Form strikt verboten. Dies legt ausdrücklich sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ fest. Diese 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. Eine Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit vermuteten Compliance-Verstößen verankert eine Meldepflicht möglicher Verstöße gegen das Korruptionsverbot gegenüber dem Bertelsmann Corporate Center. Eine weitere Vorstandsrichtlinie regelt die Compliance-Organisation und die Rolle der Compliance Officer.

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

Zu den wichtigsten Ergebnissen aus dem Bereich Antikorruption zählten im Jahr 2018:

- Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern zum Thema Antikorruption und Integrität
- Bearbeitung von gemeldeten vermuteten Verstößen zum Thema Antikorruption;
- Bericht der ergriffenen Maßnahmen und der Fallkennzahlen an Vorstand und Aufsichtsrat im Compliance-Bericht.

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

X

Für die lokalen Geschäftsführungen besteht eine Pflicht zur Kommunikation des Code of Conduct und der Konzern-Richtlinien. Führungskräfte und Mitarbeiter, die unter die Nominierungskriterien fallen, werden durch ein E-Learning geschult. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2018 u. a. die Beratung und Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern zu Antikorruption, die Erstellung von speziell auf die Unternehmensbereiche

RTL Group und PRH abgestimmten Versionen des 2017 neu konzipierten Bertelsmann E-Learnings zu diesem Thema und dessen weiterer konzernweiter Roll-out.

206 Wettbewerbswidriges Verhalten

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

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

Der Vorstand hat eine „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ erlassen. Es besteht eine Meldepflicht für Kartellverstöße. Die Konzernrechtsabteilung bietet den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführung und Mitarbeitern Schulungen zum Kartellrecht an. Ein auch 2018 durchgeführtes, umfangreiches verpflichtendes Schulungsprogramm für Mitarbeiter, die in kartellrechtsrelevanten Bereichen tätig sind, dient der Früherkennung kartellrechtlicher Risiken und der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen.

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

Angaben dazu enthält der [Bertelsmann Geschäftsbericht 2018 \(Finanzteil\), S. 33 f.](#)

GRI 300

Ökologie

GRI 300 Ökologie

Der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen steht im Mittelpunkt des Umweltmanagements bei Bertelsmann. Das Unternehmen strebt an, Umweltbelastungen zu minimieren, die aus den eigenen Produktions-, Geschäfts- und Distributionsprozessen resultieren. Durch die Einsparung und effizientere Verwendung natürlicher Ressourcen leistet Bertelsmann einen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz und damit für eine lebenswerte Zukunft. Ressourceneffizienz ist eine Anforderung der Geschäftskunden von Bertelsmann, insbesondere in den Dienstleistungsgeschäften von Arvato und der Bertelsmann Printing Group: Sie erwarten ein Umweltmanagement, das die Einhaltung gesetzlicher und darüberhinausgehender Anforderungen sicherstellt.

Bertelsmann begegnet diesen wachsenden Herausforderungen durch Transparenz seiner Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Durch ein effektives Umweltmanagement, also die Messung und Reduktion der beschafften und eingesetzten Ressourcen, können Kosten eingespart und der ökologische Fußabdruck des Unternehmens reduziert werden.

Den Rahmen für das konzernweite Umweltengagement setzen die Bertelsmann-Umweltpolitik, die Bertelsmann Energy & Climate Policy sowie die Bertelsmann Paper Policy. Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement liegt bei den Geschäftsleitungen der Bertelsmann-Firmen. Neben den bereichsübergreifenden Zielsetzungen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (siehe GRI 305) und zum Papiereinsatz (siehe GRI 301) legen zahlreiche Unternehmenseinheiten im Rahmen lokaler Managementsysteme eigene Zielsetzungen zur Verbesserung ihrer Umweltleistung fest. Die vom Bertelsmann Corporate Responsibility Council (vgl. GRI 102-20) beschlossenen konzernweiten Umweltzielsetzungen werden durch eigene Zielsetzungen in den einzelnen Geschäftsbereichen konkretisiert.

Als Plattform für das bereichsübergreifende Umweltengagement dient die international besetzte Bertelsmann-Arbeitsgruppe „be green“. Diese wird von einem Vertreter 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 auch den Dialog zu externen Stakeholdern. Zudem koordinieren die Experten der „be green“-Arbeitsgruppe die konzernweite Umweltdatenerfassung und -berichterstattung.

Seit 2008 ermittelt Bertelsmann seine konzernweite Klimabilanz und weitere Daten zu Energie, Papier, Wasser, Abwasser und Abfall (vgl. GRI 301, 302, 303, 304, 305, 306). Diese Klimabilanz erläutert die Entwicklung relevanter Umweltkennzahlen der verschiedenen Geschäftsbereiche aus Konzernsicht. In der Klimabilanz werden die Umweltkennzahlen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche RTL Group, Penguin Random House, Gruner + Jahr, Arvato und Bertelsmann Printing Group separat ausgewiesen. Die Aktivitäten der Unternehmensbereiche BMG, Bertelsmann Education Group und Bertelsmann Investments sowie des Bereichs Corporate werden aufgrund der vergleichsweise geringen Umweltauswirkungen in diesem Bericht unter „Sonstige“ zusammengefasst.

Um die Umweltberichterstattung zu professionalisieren, führte Bertelsmann die IT-Plattform „green.screen“ für das konzernweite Umweltberichtswesen und Energiedatenmanagement ein. Die Umweltdaten der vollkonsolidierten Unternehmen wurden für das Berichtsjahr 2018 erstmals vollständig über „green.screen“ erfasst, aggregiert und analysiert. In die aktuelle Datenerhebung wurden 337 Firmen an 502 Standorten aus allen Geschäftsbereichen eingebunden. Alle Produktions- und Logistikstandorte sowie die eigenen Rechenzentren und der Großteil der eigenen und gemieteten Bürostandorte wurden in die Datenerfassung einbezogen. Für die restlichen 5 Prozent der Mitarbeiter (gerechnet in Vollzeitäquivalenten) an Bürostandorten wurden die Umweltdaten anhand von durchschnittlichen Verbrauchswerten berechnet. Die für das Geschäftsjahr 2017 abgebildeten Zahlen weisen in einigen Fällen geringfügige Unterschiede zu den in vergangenen Publikationen berichteten Zahlen auf. Diese Änderungen sind maßgeblich auf die Umstellung auf eine genauere Zuordnung von

Verbrauchsdaten zu konzerneigenen und -fremden Unternehmen an den Standorten zurückzuführen. Sofern Änderungen auf andere Ursachen zurückzuführen sind, sind diese separat gekennzeichnet.

GRI	Angabe	UNGC																					
301	Materialien																						
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Besondere Bedeutung hat bei Bertelsmann die für das traditionelle 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, Abfallvermeidung und Klimaschutz 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.</p> <p>Für den Papiereinkauf hat Bertelsmann ergänzend zur Umweltpolitik eine sogenannte Paper Policy erlassen. Im Rahmen seiner konzernweiten Umweltzielsetzungen strebt Bertelsmann bis 2020 an, den Anteil an Recyclingpapieren und von Papieren aus zertifizierter nachhaltiger Forstwirtschaft bei selbst beschafften Papieren weiterhin bei über 90 Prozent zu halten und darüber hinaus zu erhöhen. Als nachhaltig beschaffte Papiere gelten 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. Über die konzernweite Umweltzielsetzung hinaus strebt Penguin Random House an, bis 2025 seine Papierbeschaffung auf 100 Prozent nachhaltiges Papier umzustellen.</p> <p>Angaben zum allgemeinen Managementansatz für Umwelt: siehe GRI 300.</p>	VII-VIII																					
301-1	<p>Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen</p> <p>Papierverbrauch in Tonnen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Papier gesamt</td> <td>1.834.010</td> <td>1.824.990</td> </tr> <tr> <td>davon selbst eingekauftes Papier 1)</td> <td>1.145.740</td> <td>1.120.900</td> </tr> </tbody> </table> <p>1) Vorjahreswert wurde aufgrund einer korrigierten Darstellung konzernintern gelieferter Mengen angepasst.</p> <p>Papierverbrauch nach Unternehmensbereichen in Tonnen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RTL Group</td> <td>190</td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>Penguin Random House</td> <td>263.260</td> <td>224.260</td> </tr> <tr> <td>Gruner + Jahr</td> <td>106.840</td> <td>116.160</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2017	Papier gesamt	1.834.010	1.824.990	davon selbst eingekauftes Papier 1)	1.145.740	1.120.900		2018	2017	RTL Group	190	210	Penguin Random House	263.260	224.260	Gruner + Jahr	106.840	116.160	VII-VIII
	2018	2017																					
Papier gesamt	1.834.010	1.824.990																					
davon selbst eingekauftes Papier 1)	1.145.740	1.120.900																					
	2018	2017																					
RTL Group	190	210																					
Penguin Random House	263.260	224.260																					
Gruner + Jahr	106.840	116.160																					

Arvato 1)	16.920	16.280
Bertelsmann Printing Group	1.594.980	1.600.060
Sonstige	70	50
Papier gesamt vor Konsolidierung	1.982.260	1.957.020
Konsolidierung	-148.250	-132.030
Papier gesamt nach Konsolidierung	1.594.980	1.600.060

1) Vorjahreswert wurde aufgrund korrigierter Verpackungspapier-Mengen einzelner Standorte angepasst.

Der Papierverbrauch hat den größten Anteil am gesamten Rohstoffverbrauch von Bertelsmann. Diese Kennzahl ist um konzerninterne Lieferungen bereinigt, die unter „Konsolidierung“ erstmals separat ausgewiesen werden. Die Bertelsmann Printing Group kaufte im Jahr 2018 die mit Abstand größte Menge Papier ein. Auch in den Verlagsgeschäften von Penguin Random House und Gruner + Jahr wurden große Mengen Papier benötigt. Penguin Random House verzeichnete im Jahr 2018 einen signifikanten Anstieg in der Papierbeschaffung von 17 Prozent insbesondere aufgrund des Markterfolges des Buches „Becoming“ von Michelle Obama. Dem gegenüber gingen die Mengen bei Gruner + Jahr aufgrund der fortschreitenden Neuausrichtung des Geschäfts um 8 Prozent zurück.

301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

VIII

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

	Papier gesamt	davon Recycling	davon Zertifiziert	davon Sonstige
RTL Group	190	70	100	20
Penguin Random House	263.260	2.120	251.350	9.790
Gruner + Jahr	106.840	27.330	73.430	6.080
Arvato	16.920	6.320	1.970	8.630
Bertelsmann Printing Group	1.594.980	251.160	831.040	512.780
Sonstige	70	40	20	10
Konsolidierung	-148.250	-40	-138.240	-9.970
Gesamt	1.834.010	287.000	1.019.670	527.340

Im Geschäftsjahr 2018 waren 71 Prozent der Gesamtmenge entweder Recyclingpapiere (0,29 Millionen Tonnen) oder Frischfaserpapiere aus zertifizierter Forstwirtschaft (1,02 Millionen Tonnen). Als zertifizierte Mengen werden solche Papiere ausgewiesen, die den Anforderungen von FSC®, PEFC®, SFI® oder ähnlicher Standards genügen. Die für eigene Produkte wie Bücher und Zeitschriften eingekauften Papiere stammen fast vollständig aus zertifizierter Forstwirtschaft oder aus Recyclingfasern.

Die verbleibenden 29 Prozent (0,53 Millionen Tonnen) des beschafften Papiers entsprechen nicht den oben genannten Berichtskriterien und werden daher als „Sonstige“ ausgewiesen. Mehr als 80 Prozent der unter „Sonstige“ ausgewiesenen Mengen sind von konzernfremden Kunden gelieferte Papiere, die von den Bertelsmann-Druckereien für die Produktion von

beispielsweise Büchern, Zeitschriften, Katalogen und Prospekten verwendet werden (sogenannte Beistellungen).

Anteil nachhaltig beschaffter Papiere
in Prozent

	2018	2017
davon Anteil Recyclingfasern	22	27
davon Anteil zertifizierte Frischfasern	70	69
Gesamt	92	91

Als Indikator für eine verantwortungsvolle Beschaffung und zum Schutz natürlicher Ressourcen dient bei Bertelsmann der Anteil der Papiere, die aus Recyclingquellen oder aus zertifizierter Forstwirtschaft stammen. In dieser Kennzahl werden solche Papiermengen berücksichtigt, die auf eigene Rechnung für konzerneigene und konzernfremde Kunden eingekauft werden. Der Anteil nachhaltig beschaffter Papiere erreichte 2018 einen leicht über dem Vorjahr liegenden Wert von 92 Prozent (Vorjahr 91 Prozent). Damit bestätigte Bertelsmann erneut das sehr hohe Niveau des Anteils nachhaltig beschaffter Papiere oberhalb der eigenen Zielsetzung von 90 Prozent.

Das internationale Profil von Bertelsmann spiegelt sich auch in der Papierbeschaffung wider. Der Einkauf erfolgt zum ganz überwiegenden Teil marktnah bzw. regional. Mehr als 95 Prozent der Papiere stammen von Herstellern aus den Märkten EU (80 Prozent), USA (9 Prozent) und Kanada (6 Prozent). Lediglich 5 Prozent stammen aus anderen Ländern, darunter China (3 Prozent) und Norwegen (2 Prozent). Diese regionale Aufteilung umfasst 98 Prozent der berichteten selbst beschafften Mengen.

302 Energie

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

Der Umweltaspekt Energie und Emissionen ist ein Schwerpunkt in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit zu Umwelt- und Klimaschutz: Zwar macht die zunehmende Digitalisierung Bertelsmann unabhängiger von begrenzten natürlichen Ressourcen, zugleich steigt damit aber der Energieverbrauch für das Datenmanagement. Der Erfahrungsaustausch im Bertelsmann „be green“-Netzwerk umfasst Themen wie die Steigerung der Nutzung erneuerbarer Energien und die Zusammenarbeit bei Energieeffizienzprojekten. Die zunehmende Transparenz über die Energieverbräuche durch die IT-Plattform „green.screen“ unterstützt den standortübergreifenden Austausch und ermöglicht gleichzeitig ein Energiedatenmanagement auf Standortebene, welches Energie- und Kosteneinsparungen ermöglicht.

Die Bertelsmann Energy and Climate Policy, der der Vorstand im März 2019 zugestimmt hat, beschreibt den Rahmen für ein energieeffizientes und klimaschonendes Wirtschaften. Bertelsmann kann mit seinem Einkaufsverhalten bei der Energiebeschaffung unmittelbar Einfluss auf die Nachfrage für klimafreundliche Optionen nehmen und so zum nachhaltigen Umbau der Energiemärkte beitragen. Wo wirtschaftlich darstellbar, sollen daher die bezogenen Energien aus erneuerbaren Quellen stammen. Der von Bertelsmann-Firmen eingekaufte Strom sollte in der Regel geringere Treibhausgasemissionen als der jeweilige nationale Strom-Mix ausweisen. Zudem trägt die dezentrale Eigenerzeugung von Strom und Wärme mittels erneuerbarer Energien und übergangsweise auch mittels hocheffizienter Erdgas-betriebener Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen zum Umbau der lokalen Energiemärkte bei. Bertelsmann setzt keine Braun- und Steinkohle in der eigenen Energieerzeugung ein

und erwartet auch von seinen Energielieferanten den schrittweisen Ausstieg aus fossilen Energieträgern.

Angaben zum allgemeinen Managementansatz für Umwelt: siehe GRI 300.

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

VII-VIII

Energieverbrauch

in GWh

	2018	2017
Strom	819	851
Wärme	739	749
Treibstoff 1)	74	73
Gesamt	1.632	1673

1) Vorjahreswert korrigiert.

Der Gesamtenergieverbrauch sank im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent. Dabei reduzierte sich der Stromverbrauch um 4 Prozent und der Wärmeverbrauch sank leicht um 1 Prozent. Der Energieverbrauch aus Treibstoffen stieg im gleichen Zeitraum leicht um 1 Prozent.

Energieverbrauch nach Geschäftsbereichen

in GWh

	2018	2017
RTL Group	146	151
Penguin Random House	101	111
Gruner + Jahr	56	60
Arvato	345	340
Bertelsmann Printing Group	945	974
Sonstige	40	37
Bertelsmann gesamt	1.632	1.673

Deutlich sinkende Energieverbräuche verzeichnete Penguin Random House (-9 Prozent). Während der Wärmeverbrauch aufgrund kalter Temperaturen in den USA leicht anstieg, reduzierte sich der Stromverbrauch deutlich unter anderem wegen der Schließung eines Warenlagers in Großbritannien sowie geringerer Stromverbräuche der Standorte in Lateinamerika. Auch Gruner + Jahr (-7 Prozent) konnte unter anderem am Standort Baumwoll in Hamburg den Stromverbrauch reduzieren. Die RTL Group verzeichnete einen Rückgang der Energieverbräuche (-3 Prozent) hauptsächlich aufgrund des Verkaufs von Girondins de Bordeaux sowie durch Synergieeffekte aus dem Zusammenschluss von Radio France und M6. Energieeinsparungen in der RTL City in Luxemburg, bei UFA in Deutschland und bei RTL Belgien trugen ebenfalls zu den Einsparungen bei. Die Bertelsmann Printing Group reduzierte die Energieverbräuche im Jahr 2018 um 3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der Rückgang des Strom- und Wärmeverbrauchs ist zum Großteil auf Produktionsrückgänge im Druckgeschäft bei Prinovis Deutschland zurückzuführen. Zudem führten Optimierungen im Druckprozess bei Mohn Media und bei Prinovis zu Effizienzsteigerungen und damit verbundenen Energieeinsparungen.

Einen leichten Anstieg des Energieverbrauchs (1 Prozent) verzeichnete dagegen Arvato, insbesondere aufgrund der Ausweitung der Geschäftstätigkeiten im Logistikbereich in Deutschland. Die Energieverbräuche der übrigen Divisionen stiegen unter anderem durch

den erstmaligen Einbezug von HotChalk im Bildungsbereich sowie weiterer kleinerer Standorte in Deutschland.

Einsatz fossiler Brenn- und Treibstoffe in GWh

	2018	2017
Erdgas	1.149	1.185
Diesel	55	54
Heizöl	15	13
Benzin	11	11
Sonstige	11	11

Erdgas wird in hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplung-Kraftwerken zur Produktion von Strom und Wärme sowie in Heizungsanlagen für die eigene Wärmeerzeugung eingesetzt. Nur ein geringer Teil der Wärmeerzeugung erfolgt mit Heizöl. Diesel stellt den größten Teil der Treibstoffe dar. Der überwiegende Teil davon wird durch Firmenfahrzeuge und -LKW sowie von Gabelstaplern eingesetzt. Zudem gibt es an zahlreichen Standorten Notstromaggregate, die bei regelmäßigen Testläufen Diesel verbrauchen. Gemäß der Bertelsmann Energy and Climate Policy wird bei der Eigenerzeugung von Energie keine Kohle eingesetzt.

Erneuerbare Energien in GWh

	2018	2017
Strom aus erneuerbaren Quellen mit Herkunftsnachweis	67	57
Stromverbrauch gesamt	819	851

302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

VII-VIII

Geschäftsreisen in Mio. Kilometern

	2018	2017
Flugzeug	239	245
Bahn	37	36
Mietwagen	20	22
Geschäftsreisen gesamt	296	303

Die bei Geschäftsreisen zurückgelegten Strecken gingen konzernweit im Berichtsjahr leicht zurück. Mit rund 81 Prozent machten Flugreisen den Großteil der zurückgelegten Entfernung aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Rückgang von 2 Prozent der Geschäftsreisen mit dem Flugzeug zu vermerken. Auch die zurückgelegte Strecke mit Mietwagen ging um 9 Prozent zurück, während umweltfreundlichere Bahnreisen um 3 Prozent anstiegen.

Geschäftsreisen nach Unternehmensbereichen

in Mio. Kilometern

	2018	2017
RTL Group	89	82
Penguin Random House	55	60
Gruner + Jahr	27	32
Arvato	86	91
Bertelsmann Printing Group	7	6
Sonstige	32	32
Bertelsmann gesamt	296	303

Die RTL Group verzeichnete wie bereits im Vorjahr einen deutlichen Anstieg und macht mit 30 Prozent erstmalig den größten Anteil am gesamten Geschäftsreiseverkehr von Bertelsmann aus. Trotz verringerter Kilometerzahlen bei RTL Ungarn, Mediengruppe RTL und RTL Belgien erhöhte sich die zurückgelegte Reisedstrecke um 10 Prozent aufgrund höherer Datentransparenz bei UFA Deutschland. Bei Arvato gingen die Geschäftsreisen um 5 Prozent zurück, der Anteil am konzernweiten Geschäftsreiseverkehr beträgt 29 Prozent. Arvato Supply Chain Solutions legte wegen abgeschlossener Aufbauaktivitäten in den USA deutlich weniger Flugkilometer zurück. Bei Penguin Random House gingen die Geschäftsreisen um 8 Prozent zurück, unter anderem aufgrund von Einsparungsbemühungen bei Flugreisen der Verlagsgruppe Random House in Deutschland. Auch der Rückgang von 16 Prozent bei Gruner + Jahr ist auf Einsparmaßnahmen zurückzuführen. Die Bertelsmann Printing Group verzeichnete eine Erhöhung von 6 Millionen auf 7 Millionen Kilometer, vor allem aufgrund höherer internationaler Reisetätigkeiten bei Sonopress.

302-3 Energieintensität**VIII**

Die Energieintensität, die Summe der bilanzierten Energieverbräuche in Megawattstunden im Verhältnis zum im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz in Millionen Euro, blieb mit 92,3 insgesamt 5 Prozent unter dem Vorjahreswert (Vj.: 97,4).

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs**VIII-IX**

Siehe GRI 302-1.

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

Angaben zum allgemeinen Managementansatz für Umwelt: siehe GRI 300.

Angaben zum Managementansatz für Wasser: siehe GRI 306.

303-1 Wasserentnahme nach Quellen

VII-VIII

Wasserentnahme nach Quellen
in Mio. Kubikmeter

	2018	2017
aus öffentlicher Versorgung	1,47	1,62
aus Grundwasser	3,02	3,03
aus Regenwasserspeichern	0,01	0,01
Gesamt	4,50	4,66

Im Geschäftsjahr 2018 sank die Wasserentnahme um 3 Prozent, dies geht insbesondere auf den Rückgang der Wasserentnahme aus öffentlicher Versorgung um 9 Prozent zurück.

Wasserentnahme nach Unternehmensbereichen

in Mio. Kubikmeter

	2018	2017
RTL Group	2,34	2,25
Penguin Random House	0,14	0,16
Gruner + Jahr	0,15	0,21
Arvato	0,55	0,56
Bertelsmann Printing Group	1,12	1,17
Sonstige	0,20	0,31
Bertelsmann gesamt	4,5	4,66

Die Wassernutzung fiel in den einzelnen Divisionen sehr unterschiedlich aus. Auf die RTL Group entfiel etwa die Hälfte der Wasserentnahme (52 Prozent). Die Wasserentnahme der Bertelsmann Printing Group entspricht einem Anteil von 25 Prozent. Die restlichen 23 Prozent entfielen auf Arvato (12 Prozent), Penguin Random House und Gruner + Jahr (je 3 Prozent) sowie die „sonstigen“ Bereiche (insgesamt etwa 5 Prozent).

Die Wasserentnahme der RTL Group stieg um 4 Prozent. Dies ist zum überwiegenden Teil auf die energiesparende Gebäudekühlung aus Brunnenanlagen der Mediengruppe RTL Deutschland in Köln zurückzuführen, die wegen höherer Temperaturen im Jahr 2018 intensiver genutzt wurde. Die Wasserentnahme der Bertelsmann Printing Group sank um 4 Prozent. Dies ist auf Produktionsrückgänge im Druckgeschäft bei Prinovis Deutschland sowie auf reparierte Leckagen bei der US-Druckerei in Dallas zurückzuführen. Gruner + Jahr verringerte seine Entnahme um 31 Prozent, was mit einer Verbesserung der Brunnentechnologie bei DDV Druck in Zusammenhang steht. Penguin Random House verzeichnete einen Rückgang der Wasserentnahme um 13 Prozent. Die sonstigen Bertelsmann-Bereiche verringerten ihre Wasserentnahme um 34 Prozent, was auf eine allgemeine Verringerung der Wassernutzung vor allem bei Alliant University zurückzuführen ist.

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

VII-IX

Bertelsmann strebt ein wachstumsstärkeres, digitaleres, internationaleres und diversifizierteres Konzernportfolio an. Die zunehmende Digitalisierung, der Ausbau der Wachstumsplattformen und die Investitionen in das Kerngeschäft beeinflussen auch die Klimabilanz des Unternehmens nachhaltig.

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 (THG) 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 Klimaschutz-Zielsetzung bezieht sich auf den Einsatz von Treibstoffen und von Brennstoffen zur eigenen Strom- und Wärmeproduktion (Scope 1) sowie den Strom- und Wärmeeinkauf (Scope 2). Die einzelnen Bertelsmann-Unternehmensbereiche unterstützen die Erreichung der konzernweiten Umweltschutzzielsetzungen bereits durch zahlreiche eigene Vorgaben. So will die RTL Group die Treibhausgasemissionen bis 2025 im Vergleich zu 2016 um 20 Prozent senken und bezieht neben Scope 1- und 2-Emissionen auch die Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3) mit in diese Zielsetzung ein.

Die Bertelsmann Energy & Climate Policy beschreibt den Rahmen und konkrete Klimaschutzmaßnahmen in diesen Transformationsprozessen. Durch den konzernweiten Einsatz der IT-Plattform „green.screen“ werden die lokalen Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen der einzelnen Konzernfirmen erfasst und die Erreichung der Klimazielsetzung regelmäßig nachgehalten.

Die Erfassung der Treibhausgasemissionen erfolgt gemäß „Corporate Accounting and Reporting Standard“ und „Scope 2 Guidance“ sowie in Anlehnung an den „Corporate Value Chain (Scope 3) Standard“ des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Der Ausweis der Treibhausgasemissionen erfolgt nach dem GHG Protocol und in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Nach dem GHG Protocol werden die Emissionen in drei unterschiedlichen Scopes ausgewiesen. Dabei bezeichnet Scope 1 die direkten Emissionen von Bertelsmann, beispielsweise durch eigene Stromerzeugung und den Betrieb von Druckmaschinen. Scope 2 umfasst die indirekt anfallenden Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und Fernwärme bzw. vom Vermieter bereitgestellter Wärme. Gemäß Scope 2 Guidance des GHG Protocol weist Bertelsmann neben den marktbasierend ermittelten Emissionen in der Kennzahlenübersicht auch die standortbasierten Emissionen aus.

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.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

VII-VIII

Treibhausgasemissionen
in Tonnen CO₂e

	2018	2017
Scope 1 gesamt	256.500	262.300
Strom	70.900	74.100
Wärme	163.400	166.300

Transport	22.200	21.900
Scope 2 gesamt 1)	210.000	237.400
Strom	175.100	201.800
Wärme	34.900	35.600
Scope 3 gesamt	1.430.400	1.412.000
Geschäftsreisen	67.800	69.500
Pendeln der Mitarbeiter	72.100	72.900
Papier	1.217.800	1.193.700
Energiebedingte Aktivitäten	72.700	75.900
Summe	1.896.900	1.911.700

1) Ermittlung der Scope 2-Emissionen erfolgte nach der marktbasieren Methodik gemäß Scope 2-Guidance des GHG Protocol. Gemäß der standortbasierten Methodik betragen die Scope 2-Emissionen insgesamt 252.000 Tonnen CO₂e (Vj. 276.700).

Etwa drei Viertel der bilanzierten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen entfallen auf indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3). Diese Emissionen stiegen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozent. Die restlichen 25 Prozent der Gesamtemissionen entfallen auf Scope 1 und Scope 2, die einen Rückgang von 2 Prozent bzw. 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr aufweisen.

Scope 1- und 2-Emissionen

in Tonnen CO₂e

	2018	2017
RTL Group	35.900	39.600
Penguin Random House	28.700	37.200
Gruner + Jahr	14.500	16.500
Arvato	96.600	102.400
Bertelsmann Printing Group	278.500	291.600
Sonstige	12.300	12.400
Bertelsmann gesamt	466.500	499.700

Den größten Anteil an den Scope 1- und 2-Emissionen von Bertelsmann hatten die Dienstleistungsbereiche Bertelsmann Printing Group (278.500 Tonnen CO₂e) und Arvato (96.600 Tonnen CO₂e). Besonders der Verbrauch von Strom, Erdgas und Wärme der Druckmaschinen und anderer Produktionsanlagen sowie der Betrieb von Fördertechnik und Beleuchtung an Logistikstandorten spiegeln sich im Carbon Footprint dieser Unternehmensbereiche wider. Produktionsrückgänge bei den Druckereien sowie geringere CO₂e-Faktoren zahlreicher Energielieferanten trugen zu einem Rückgang der Emissionen bei. Zudem stieg die Menge erneuerbaren Stroms mit Herkunftsnachweisen um fast 10.000 MWh im Vergleich zum Vorjahr an (siehe GRI 302-1).

Den absolut größten Rückgang der Scope 1- und 2-Emissionen verzeichnete die Bertelsmann Printing Group mit einer Einsparung von 4 Prozent. Dies ist insbesondere auf Produktionsrückgänge und Prozessoptimierungen bei Prinovis sowie den effizienteren Einsatz von Druckluft bei Mohn Media zurückzuführen. Penguin Random House konnte seine Scope 1- und 2-Emissionen im Berichtsjahr um 23 Prozent senken. Unter anderem

konnte dies durch den erhöhten Einkauf von Ökostromzertifikaten mit Herkunftsnachweis bei Penguin Random House USA erreicht werden.

Arvato reduzierte die Treibhausgasemissionen um 6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Schließung von Arvato CRM-Standorten in Deutschland und der Türkei sowie verbesserte CO₂-Faktoren bei relevanten Energielieferanten zurückzuführen.

Der 9-prozentige Rückgang der Scope 1- und 2-Emissionen bei der RTL Group wurde unter anderem durch die Umstellung auf Ökostrom mit Herkunftsnachweisen bei RTL Kroatien erreicht.

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

305-3 Emissionen / Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) **VII-VIII**
Scope 3-Emissionen
in Tonnen CO₂e

	2018	2017
RTL Group	35.200	33.800
Penguin Random House	305.100	266.400
Gruner + Jahr	125.200	140.000
Arvato	98.300	100.700
Bertelsmann Printing Group	853.000	859.100
Sonstige	13.600	12.000
Bertelsmann gesamt	1.430.400	1.412.000

Innerhalb der Scope 3-Kategorie werden sonstige indirekte Treibhausgasemissionen aus der Herstellung des selbst eingekauften Papiers, aus energiebedingten Aktivitäten (außerhalb von Scope 1 und 2), aus Geschäftsreisen und aus dem Pendeln der Mitarbeiter berichtet. Mit 60 Prozent den größten Anteil an den Scope 3-Emissionen hatte die Bertelsmann Printing Group, gefolgt von Penguin Random House mit 21 Prozent und Gruner + Jahr mit 9 Prozent. Bei diesen drei Unternehmensbereichen fielen insbesondere die Papiermengen der Print- und Verlagsgeschäfte ins Gewicht. Die bei Arvato bilanzierten Scope 3-Emissionen ergeben einen Anteil von 7 Prozent, knapp die Hälfte davon entfallen auf das Pendeln der Mitarbeiter.

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

Die spezifischen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) sanken von 29,1 Tonnen CO₂e pro 1 Million Euro Umsatz im Jahr 2017 auf 26,4 Tonnen CO₂e pro 1 Million Euro Umsatz im Jahr 2018.

305-5 Senkung der THG-Emissionen **VII-VIII**
Siehe GRI 305-1, 305-3.

Entwicklung der portfoliobereinigten THG-Emissionen
in Tonnen CO₂e

	2018	2014
Scope 1 Emissionen bereinigt	239.700	234.900
Scope 2 Emissionen bereinigt	201.100	302.300
Summe	440.800	537.200

Im Hinblick auf die Zielsetzung mit dem Basisjahr 2014 sind die Scope 1-Emissionen portfoliobereinigt leicht um 2 Prozent gestiegen und die Scope 2-Emissionen deutlich um 33 Prozent gesunken. In Summe entspricht der Rückgang 18 Prozent. Damit hat das Unternehmen den Pfad zur Erreichung der langfristigen Emissionszielsetzung von 20 Prozent bis 2025 erfolgreich fortgeführt. Der für 2020 angestrebte Meilenstein einer Treibhausgasreduzierung um 10 Prozent im Vergleich zu 2014 konnte bereits im Berichtsjahr 2018 deutlich überschritten werden.

Alle Unternehmensbereiche von Bertelsmann konnten ihre Emissionen seit dem Basisjahr der konzernweiten Zielsetzung senken. Die Bertelsmann Printing Group hat daran absolut mit einer Reduktion von knapp 60.000 Tonnen CO₂e gegenüber 2014 den größten Anteil. Neben Produktionsrückgängen sorgten die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz sowie Umstellungen auf Erneuerbare Energien mit Herkunftsnachweisen für diesen Rückgang.

Gruner + Jahr hat sich durch die Auswirkungen der Digitalisierung seit dem Basisjahr deutlich verändert. Auch portfoliobereinigt trägt der Geschäftsbereich mit einem deutlichen Rückgang der Emissionen von über 20 Prozent zur Erreichung der Zielsetzung bei. Bei Penguin Random House führten insbesondere die gehobenen Synergieeffekte aus der Fusion von Penguin und Random House im Jahr 2014 zu deutlich niedrigeren Treibhausgasemissionen. Die RTL Group trug vor allem durch Effizienzmaßnahmen sowie verbesserte CO₂-Faktoren der Energielieferanten zur Emissionsreduktion bei. Auch bei Arvato sind die Emissionen portfoliobereinigt seit 2014 deutlich gesunken. Die zahlreichen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Senkung energiebedingter Emissionen aus dem Stromeinkauf konnten die Effekte aus dem organischen Wachstum vor allem der Logistikdienstleistungen mehr als ausgleichen.

Bertelsmann setzt auch CO₂-Zertifikate zur Kompensation von Treibhausgasemissionen ein, u.a. zum Vertrieb klimaneutraler Druckerzeugnisse und für Geschäftsreisen. In diesem Zusammenhang wurden im Berichtsjahr Emissionen in Höhe von 15.000 Tonnen stillgelegt. Das laufende Klimaschutzprojekt „Geo schützt den Regenwald“ von Gruner + Jahr trug auch im Jahr 2018 dazu bei, die Kohlenstoffdioxidemissionen, die durch Dienstflüge der Gruner + Jahr-Mitarbeiter entstanden, auszugleichen.

306 Abwasser und Abfall

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

VIII

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.

306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort

VIII

Abwassereinleitung

In Mio. Kubikmeter

2018

2017

In öffentliche Kanalisationen oder an Dritte	1,70	1,48
In Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen	2,19	2,27
Abwassereinleitung gesamt	3,90	3,75

Die gesamte Abwassereinleitung ging im Jahr 2018 um 4 Prozent zurück. 61 Prozent des Abwassers wurde in Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen eingeleitet. Dies nahm um 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zu. Die restlichen 39 Prozent des Abwassers wurden in die öffentliche Kanalisation oder an Dritte abgeleitet.

306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

VIII

Abfall gesamt

in Tonnen

	2018	2017
RTL Group	2.000	3.000
Penguin Random House	28.700	28.900
Gruner + Jahr	10.500	6.700
Arvato	37.800	33.900
Bertelsmann Printing Group	234.000	246.900
Sonstige	1.400	1.200
Bertelsmann gesamt	314.400	320.600

Die erfassten Abfallmengen gingen im Geschäftsjahr 2018 konzernweit um 2 Prozent zurück. Die Druckereien der Bertelsmann Printing Group machten mit 74 Prozent den größten Anteil des Gesamtabfalls aus. Etwa 95 Prozent der von den Druckereien ausgewiesenen Abfälle waren Papierreststoffe, die dem Recycling zugeführt wurden. Der Anstieg bei Gruner + Jahr von über 50 Prozent ist maßgeblich auf eine Ausweitung des Geschäfts des Deutschen Pressevertriebs in Berlin zurückzuführen.

Abfall nach Entsorgungsmethode

in Tonnen

	2018	2017
davon zur Wiederverwertung	302.900	308.700
davon zur Beseitigung	11.500	11.900
davon als gefährlich klassifiziert	1.600	1.700
Abfälle gesamt	314.400	320.600

Die Menge der wiederverwertbaren Abfälle erreichte im Jahresvergleich einen gleichbleibend hohen Anteil von 96 Prozent an der Gesamtabfallmenge. Bei den wiederverwertbaren Abfällen handelte es sich um Abfälle, die entweder dem Ressourcenkreislauf oder der thermischen Verwertung zugeführt wurden. Etwa drei Viertel der wiederverwertbaren Abfälle sind Papierreststoffe aus der Produktion der Druckereien.

GRI 400

Soziales

GRI 400 Soziales

GRI	Angabe	UNGC
401	Beschäftigung	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	
	<p>117.000 Menschen in rund 50 Ländern setzen sich täglich für den Erfolg, das Wachstum und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Bertelsmann ein. Der Verantwortung für seine Mitarbeiter misst das Unternehmen seit Generationen eine besondere Bedeutung bei. Bertelsmann will ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter schaffen. Dieser Anspruch ist in den Grundwerten der Unternehmenskultur, den Bertelsmann Essentials, verankert.</p>	
	<p>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.</p>	
	<p>Um als Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft attraktiv zu sein, Mitarbeiter langfristig zu binden und im Wettbewerb zu bestehen, fördert Bertelsmann die Entwicklung seiner Mitarbeiter und schafft die Voraussetzungen, die Kreativität und Unternehmertum 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.</p>	
	<p>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 Gespräche mit Mitarbeitern und Führungskräften weltweit sowie seinen Gesellschaftern definierte Bertelsmann 2017 seinen Unternehmenssinn mit dem Dreiklang „To Empower. To Create. To Inspire.“. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern damit nicht nur Orientierung, sondern vermittelt auch ein wichtiges Selbstverständnis ihrer täglichen Arbeit.</p>	
	<p>Bertelsmann will seinen Mitarbeitern faire Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bieten. Neben dem Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten 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.</p>	
	<p>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 – der für alle Mitarbeiter gültige Verhaltenskodex (siehe GRI 102-16) – sowie Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit.</p>	
	<p>Der Personalvorstand steuert die Personalarbeit (Human Resources, HR) im Sinne des Gesamtkonzerns. Er leitet das Zentrale Personalwesen, das ihn bei Koordinationsaufgaben und bei der Gestaltung relevanter personalpolitischer Themenfelder unterstützt. Dabei arbeitet der Personalvorstand eng mit den Personalchefs der Unternehmensbereiche 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</p>	

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 gesamten Vorstands umgesetzt werden.

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 Unternehmensbereiche sowie Inhaber von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.
- Die HR Country Coordination Meetings dienen der bereichsübergreifenden Koordination in einer Region und sorgen für die Umsetzung konzernweiter HR-Initiativen. Mitglieder sind die Personalleiter der größten bzw. mitarbeiterstärksten Konzerngesellschaften des jeweiligen Landes.
- Die Nomination & Compensation Committees der Unternehmensbereiche und des Corporate Center entscheiden über die Umsetzung der Vergütungs- und Besetzungspolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich.

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

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

Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann essenzieller Bestandteil der Thematik „faire Arbeitsbedingungen“. Grundsatz ist es, konsistente und transparente Vergütungsstrukturen im Konzern zu etablieren. Dabei soll das Vergütungssystem eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten gewährleisten. Die in Deutschland etablierte Gewinnbeteiligung orientiert sich an denselben Kriterien wie die Bemessung variabler Vergütungsbestandteile von Vorständen und Führungskräften. Darin einbezogen sind Bertelsmann und alle Tochtergesellschaften mit Sitz in Deutschland, mit Ausnahme der RTL Group und Gruner + Jahr. Diese sowie eine Vielzahl ausländischer Tochtergesellschaften haben ähnliche, nach lokalen Anforderungen individuell ausgestaltete Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2018 wurden aus dem Ergebnis des Geschäftsjahres 2017 konzernweit insgesamt 105 Mio. € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgezahlt.

Die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Gewährleistung größtmöglicher Freiraume 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. Ergebnis- statt

präsenzorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit sind inzwischen weit verbreitet.

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 Festangestellten 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 von Externen verpflichtet zu Standardprozessen, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen. Dies wird um den Supplier Code of Conduct ergänzt, der auch die Dienstleister verpflichtet (siehe GRI 102-16).

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation **VI**

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.

402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

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

Für Bertelsmann ist der Dialog zwischen Mitarbeitervertretern und Unternehmensführung entscheidend für den Unternehmenserfolg. So ermöglicht es der regelmäßige Dialog mit den Mitarbeitern und ihren Interessenvertretern, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen kontinuierlich zu reflektieren, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und Maßnahmen abzuleiten. 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 Wandel als Herausforderung und Chance und will ihn gemeinsam mit seinen Mitarbeitern gestalten.

Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellten im Geschäftsjahr 2018 auf freiwilliger Basis die Mitarbeiter im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA fünf Mitglieder: Davon waren 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 Anliegen konstruktiv einzubringen. Ein bewährtes Format ist unter anderem die Bertelsmann Konzerndialog Konferenz. Diese fand 2018 zum siebten Mal statt. Rund 60 Konzernbetriebsratsmitglieder von Bertelsmann, der Mediengruppe RTL Deutschland und Gruner + Jahr trafen sich für zwei Tage in Gütersloh zur Beratung und Diskussion mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Thema „Veränderung sucht Partnerschaft: Aus Prozessen lernen – Mindeststandards leben“. Im Fokus standen unter anderem die für 2019 geplante konzernweite Mitarbeiterbefragung, die Neufassung der Bertelsmann Essentials sowie die Zusammenlegung der CRM-Geschäfte von Arvato mit denen der Saham-Gruppe. Zur Verbesserung der Zusammenarbeit von

Arbeitnehmervertretern und Führungskräften soll ein Format entwickelt werden, um Veränderungsprozesse gemeinsam zu gestalten.

Des Weiteren 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 2018 wurde die vollständige Digitalisierung und Fokussierung der Mitarbeiterbefragung vorangetrieben und deren nächste Durchführung im Juni 2019 vorbereitet.

402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

III

Bertelsmann achtet darauf, die Mitarbeiter so früh wie möglich über Pläne der Geschäftsführung zu informieren sowie 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.

403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Neue Formen der Arbeitsorganisation, digitale Technologien, beschleunigte Arbeitsabläufe, Arbeitsverdichtung sowie der wachsende internationale 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.

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 Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. 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.

Zur Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken erfolgt der Ausbau eines systematischen Gesundheitsmanagements von Bertelsmann an den deutschen Standorten. Damit betraut ist das Bertelsmann Gesundheitsmanagement, das gemeinsam mit einem funktionsübergreifenden Strategiekreis die deutschlandweite Gesundheitsstrategie verantwortet und entsprechende Aktivitäten koordiniert. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die bereichsübergreifende „Health Community“, die sich aus Gesundheitsexperten, den Vorsitzenden und Vertretern der Konzernbetriebsräte, den Vorsitzenden der Konzernschwerbehindertenvertretungen, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretern zusammensetzt. Durch die gezielte Vernetzung dient sie auch

der Verbreitung einheitlicher Mindeststandards, die das Bertelsmann Gesundheitsmanagement für alle deutschen Standorte anstrebt.

Im Fokus stehen 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 2018 wurden deutschlandweit für jeden Mindeststandard Qualitätskriterien eingeführt. Diese 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.

Zur Unterstützung des oben genannten ersten Mindeststandards wurde im Jahr 2018 das E-Learning „Gesunde Führung – starke Leistung!“ entwickelt, das allen Führungskräften auf Deutsch und auf Englisch kostenfrei zugänglich ist. Das E-Learning, das innerhalb von 30 Minuten anhand von konkreten Fallbeispielen ein Basiswissen vermittelt, ist in die Führungskräfte-Qualifizierung der Bertelsmann University integriert und soll als ergänzendes Format zu Präsenzschulungen genutzt werden.

Im Jahr 2018 wurde mit dem „Health Management Consulting“ zusätzlich ein Projekt eingeführt, um die Umsetzung von Gesundheitsmanagement in den Firmen voranzutreiben. Das Inhouse-Consulting entwickelt geeignete Instrumente und Qualifizierungsmaßnahmen und berät Unternehmen zur Umsetzung von Gesundheitsmanagement. Außerdem bildet es die Koordinationsstelle für Anfragen zu Themen der betrieblichen Gesundheit in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachabteilungen oder Dienstleistern.

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 7.500 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 knapp 70 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 der Vorsitzende des Bertelsmann-Konzernbetriebsrats, die Vorsitzende der Konzern-Schwerbehindertenvertretung und die Leiterin der Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management vertreten.

Unfallstatistik

	2018	2017
Deutschland		
Beschäftigte im Geschäftsjahresdurchschnitt	44.099	43.405
Anzahl Betriebs- und Wegeunfälle	856	831
Unfälle pro 1.000 Beschäftigte	19,4	19,1
Resultierende Ausfalltage	11.937	13.988

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.

**Abwesenheit in Deutschland
in Tagen**

	2018	2017
Ø Anzahl genommener Urlaubstage	25,7	25,9
Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage	12,9	12,3
Ø Anzahl Tage Mutterschutz	0,4	1
Ø Anzahl Tage sonstige bezahlte Freistellungen	2,8	2,2
Bezahlte Arbeitsfreistellungen	41,8	41,4
Ø Anzahl unbezahlte Krankheitstage	4,9	4,4
Ø Anzahl Tage sonstige unbezahlte Freistellungen	1,5	0,6
unbezahlte Arbeitsfreistellungen	6,4	5
Krankheitsquote ¹⁾ gesamt in %	7,1	6,7

1) Krankheitsquote gemäß Definition der Bertelsmann SE & Co. KGaA:

Krankheitsquote = Anzahl Krankheitstage / Sollarbeitstage

Sollarbeitstage = Kalendertage - Sams-/Sonntage - gesetzliche Feiertage (x = 365 - 105 - 10 = 250)

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.

404 Aus- und Weiterbildung**103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)****I, VI**

Qualifikation und Engagement der Mitarbeiter bestimmen den Erfolg von Bertelsmann. Große Herausforderungen, wie die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns, die digitale Transformation der Medien- und Servicelandschaft oder der demografische Wandel, lassen sich nur mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern bewältigen.

Aufgrund der sich schnell verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben sich für alle Beschäftigten ständig neue Herausforderungen im täglichen Arbeitsleben. Je besser es Bertelsmann gelingt, Angebote zum lebenslangen Lernen bereitzustellen, desto erfolgreicher kann das Unternehmen sein und desto attraktiver ist es für seine Belegschaft und Nachwuchskräfte. Aus- und Weiterbildung sind daher für das Unternehmen und seine Beschäftigten eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens und die Stabilität der Gesellschaft.

Bertelsmann University

Mit vier verschiedenen Campus-Bereichen – Strategy, Leadership, Function, Individual – ist die [Bertelsmann University](#) die zentrale Learning-Organisation im Unternehmen. Sie bietet

exzellente Lerninhalte und innovative Lernformate, die die Kompetenzen der Mitarbeiter und Führungskräfte von Bertelsmann weltweit und über alle Bereiche hinweg systematisch für die zukünftigen Anforderungen weiterentwickeln. Beispiele sind Kompetenzen in den Bereichen Strategie, Führung, Kreativität und Innovation sowie Technologie und Daten. Dank digitaler Formate sind viele passende 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 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.

Ausbildungsangebote in Deutschland

Allein in Deutschland bietet Bertelsmann jungen Menschen gewerbliche und kaufmännische Ausbildungsoptionen in mehr als 50 unterschiedlichen Fachrichtungen an. Dieses Spektrum umfasst neben klassischen dualen Ausbildungsgängen auch duale Studiengänge. Mit seinem deutschlandweiten Angebot zählt Bertelsmann zu den großen Ausbildungsbetrieben des Landes und gestaltet die Bildungslandschaft aktiv mit. Zu den Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, gehört vor allem die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsangebote, um im verschärften Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu bestehen. Dabei sind die Veränderungen in der Bildungslandschaft, strukturelle Veränderungen und die Integration Jugendlicher ohne Ausbildungsreife sowie junger Geflüchteter zu berücksichtigen.

Zuständig für Ausbildungsmaßnahmen am Standort Gütersloh ist die Abteilung Zentrale Ausbildung. Sie entwickelt Angebote, die sich an dem wandelnden Bedarf des Unternehmens sowie den Unternehmenswerten Kreativität und Unternehmertum orientieren. Dabei arbeitet die Abteilung eng mit dem Betriebsrat sowie den Geschäftsführern und Personalleitern der ausbildenden Konzernfirmen zusammen. Allein am Standort Gütersloh nutzen derzeit mehr als 600 junge Menschen die Möglichkeit, bei Bertelsmann einen Beruf zu erlernen oder den berufsbegleitenden Abschluss als Bachelor of Arts oder Bachelor of Science zu machen. Davon werden rund 200 Schüler im konzerneigenen Berufskolleg kaufmännisch und gewerblich ausgebildet.

Zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Lernen zählten im Jahr 2018:

- Intensive Förderung von erfolgskritischen Fähigkeiten und Kompetenzen durch innovative Lernformate und renommierte Kooperationspartner in den Bereichen „Strategie und Führung“, „Kreativität und Innovation“ und „Technologie“.
- Ausbau des Weiterbildungsangebots zur Umsetzung von konzernstrategischen Prioritäten.
- Umfangreicher, internationaler Aufbau von Digitalkompetenzen durch das „Udacity Data Science Scholarship Program“.
- Förderung der Transformation der Lernkultur durch Entwicklung neuer interaktiver Lernformate und Lerninhalte.
- Inhaltliche Anpassungen der in Deutschland angebotenen Ausbildungs- und Studiengänge, um veränderten Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

Weiterbildungsstunden Gesamt

2018	2017
402.462	358.200

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

**Anteil digitaler Weiterbildungsstunden
in Prozent**

2018	2017
33%	27%

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

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.

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

Durch Angebote für lebenslanges Lernen zum Erhalt der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beizutragen, ist für Bertelsmann Verpflichtung und Herausforderung zugleich. Mit der Bertelsmann University will das Unternehmen die zukunftsrelevante Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter, die Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur sowie den Ausbau digitaler Lerninfrastruktur vorantreiben. Gemessen wird dies unter anderem mithilfe der Digitalisierungsquote (Anteil digitaler Lernstunden). Die Digitalisierungsquote stieg im Geschäftsjahr von 27 Prozent (2017) auf 33 Prozent (2018). Bertelsmann will hoch qualifizierte Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Geschäftsfelder des Unternehmens ausbilden und freie Stellen über den internen Arbeitsmarkt besetzen. Im Jahr 2018 konnte die Zahl der Absolventen in IT-Bildungsgängen um rund 10 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 2018 16 Geflüchtete aus Syrien, dem Irak, Afghanistan und Bangladesch teilnahmen. Seit dem Start des Programms wurden 40 Geflüchtete qualifiziert.

Der Strukturwandel der Gesellschaften wird aktiv begleitet (siehe GRI 402-1).

405 Diversität und Chancengleichheit**103 Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)****I, VI**

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 trägt Diversity Management dazu bei, dem demografischen

Wandel vorausschauend zu begegnen und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Wirtschaftliche Bedeutung entsteht darüber hinaus dort, wo öffentliche Auftraggeber bei Vergabeprozessen gesetzliche Quotenregelungen erfüllen müssen oder Geschäftspartner konkrete vertragliche Anforderungen stellen.

Für Bertelsmann ist die Vielfalt seiner Mitarbeiterschaft eine Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dies wird auch im 2018 verabschiedetem Diversity Statement des Vorstands zum Ausdruck gebracht. Die Förderung von Vielfalt durch den respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeitern schreiben der Bertelsmann Code of Conduct und der Bertelsmann Supplier Code of Conduct fest (siehe GRI 102-16). Als Leitlinie im Umgang mit Diversity dient zudem die Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik. Darüber hinaus orientiert sich Bertelsmann bei der Ausrichtung seiner Diversity-Strategie an gesetzlichen Vorschriften, die auf Inklusion und Chancengleichheit abzielen, selbst wenn das Unternehmen nicht in deren Anwendungsbereich fällt.

Die strategische Verantwortung für Diversity im Konzern liegt beim Vorstand. Die Diversity-Strategie wird durch die Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management mit Unterstützung einer konzernübergreifenden Arbeitsgruppe umgesetzt. Der Fokus liegt auf den Dimensionen „Geschlechter“, „Generationen“ und „Internationalität“. Um die Vielfalt auf den Führungsebenen weiter zu steigern, wird z. B. seit 2017 in den Talent Pools eine Erhöhung des Frauenanteils auf ein Drittel angestrebt (Top-Management-Pool, Senior-Management-Pool, Career-Development-Pool). Weitere Schwerpunktthemen sind Inklusion sowie sexuelle Orientierung/Identität. 2018 wurde dazu an der Erstellung eines Bertelsmann Aktionsplans Inklusion sowie am Roll-out von Diversity Trainings gearbeitet.

Darüber hinaus sind insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche durch ihre Vorbildfunktion dafür verantwortlich, Diversity in der Praxis sichtbar zu leben und umzusetzen. Konkrete Maßnahmen werden gemäß der Dezentralität des Konzerns je nach Geschäftsmodell divisions- und firmenspezifisch umgesetzt.

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.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

I, VI

Durchschnittsalter

in Jahren

Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
2018	2017	2018	2017	2018	2017
57	57	51	50	54	54

Zum 31.12.

Altersverteilung

in Prozent

	Aufsichtsrat ¹⁾		Vorstand		GMC		Top Management ^{2) 3)}		Senior Management ^{2) 4)}	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26 - 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
31 - 35 Jahre	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4
36 - 40 Jahre	0	7	0	0	0	0	5	4	11	11
41 - 45 Jahre	7	0	0	0	6	7	20	21	21	22
46 - 50 Jahre	14	14	60	60	41	33	24	29	30	29
51 - 55 Jahre	29	29	20	40	18	27	30	25	20	19
56 - 60 Jahre	29	21	20	0	18	13	13	11	10	8
61 - 65 Jahre	0	7	0	0	6	13	5	5	3	4
> 65 Jahre	21	21	0	0	12	7	2	4	0	2

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 2018 (89 Prozent), mit Altersangabe 2017 (90 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Basis: Unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2018 (78 Prozent), mit Altersangabe 2017 (77 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

Alterspyramide Mitarbeiter weltweit

in Prozent

	2018		2017	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
≤ 25 Jahre	6,8	9,5	5,0	7,0
26 - 30 Jahre	7,4	10,1	9,0	12,1
31 - 35 Jahre	6,9	8,3	7,6	9,0
36 - 40 Jahre	5,9	7,0	6,0	7,0
41 - 45 Jahre	4,9	5,5	5,0	5,4
46 - 50 Jahre	4,6	4,9	4,7	5,0
51 - 55 Jahre	4,2	4,5	4,0	4,3
56 - 60 Jahre	3,0	3,0	2,9	2,8
61 - 65 Jahre	1,3	1,3	1,1	1,2
> 65 Jahre	0,5	0,4	0,5	0,5
Gesamt	45,5	54,6	45,7	54,3

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

Im Geschäftsjahr 2018 beschäftigte Bertelsmann Mitarbeiter aus rund 180 Nationalitäten (Vj.: circa 160) im Unternehmen.

Anzahl der im GMC vertretenen Nationalitäten

	2018	2017
	6	5

Zum 31.12.

Internationalitätsquote
in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
deutsch	64	64	100	100	71	73
nicht-deutsch	36	36	0	0	29	27

Zum 31.12.

Geschlechterverteilung
in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC		Top-Management 1) 2)		Senior Management 1) 3)		Mitarbeiter	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Frauen	21	21	20	20	35	33	17	15	27	32	53	54
Männer	79	79	80	80	65	67	83	85	73	68	47	46

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 2018 (92 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2017 (91 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: Unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2018 (91 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2017 (91 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

Mitarbeiter mit Schwerbehinderung

Mitarbeiter Deutschland, in Prozent

	2018	2017
	4,9	4,9

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.

406 Nichtdiskriminierung

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

Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct (siehe GRI 102-16) enthalten ein klares Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung, das auch in dem Bertelsmann Diversity Statement zum Ausdruck kommt. 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. Im Jahr 2018 wurde darüber hinaus ein globaler Compliance-Survey zu den Themen Antidiskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt, in dessen Rahmen weitere Informationen zu lokalen Organisationskonzepten und präventiven Maßnahmen sowie eventuelle Unterstützungs- und Schulungsbedarfe seitens der Integrity & Compliance-Abteilung erhoben wurden.

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

Bertelsmann berichtet nicht über Fallzahlen, da diese speziellen Vertraulichkeitsauflagen unterliegen. Alle eingegangenen Meldungen zu vermuteten Compliance-Verstößen werden geprüft und im Einklang mit den in Konzernrichtlinien verankerten Prozessen untersucht. Sofern sich ein Verstoß bestätigt, werden angemessene 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.

407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

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 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 Geschäftspartnern einzuhalten sind. Zentrale Leitlinien, die das Thema Menschenrechte adressieren und diese Standards festlegen, sind der Bertelsmann Code of Conduct, der Bertelsmann Supplier Code of Conduct sowie die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität (siehe GRI 102-16.)

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 Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems bei Bertelsmann sowohl durch Mitarbeiter wie auch durch Dritte geltend gemacht werden (siehe GRI 102-17).

407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte I-III

Siehe GRI 407.

408 Kinderarbeit

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

Kinder- und Zwangsarbeit werden von Bertelsmann strikt abgelehnt. Bertelsmann erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Entsprechende ausdrückliche Verbote sind im Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct enthalten (siehe GRI 102-16). 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.

408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit Siehe GRI 408.	I-II, VI
--------------	---	-----------------

409 Zwangs- oder Pflichtarbeit

103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3) Siehe GRI 408.	I-II, IV
------------	---	-----------------

409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit Siehe GRI 408.	I-II, IV
--------------	---	-----------------

MSD Rede- und Meinungsfreiheit

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

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.

Bertelsmann steht für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielfalt an Meinungen und Positionen. Diese Grundprinzipien der Geschäftsaktivitäten werden im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben (siehe GRI 102-16). Bertelsmann versteht diese Unabhängigkeit in zwei Richtungen: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen nicht versuchen, die Entscheidungen von Künstlern, Redakteuren und Inthalteverantwortlichen zu beeinflussen oder diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einzuschränken. Gemäß dem Bertelsmann „Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inthalteverantwortlichen. Nach außen gilt es für das Unternehmen, in seiner Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben sowie bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche und qualitative Berichterstattung, unbeeinflusst von Fake News und Online-Desinformation.

Über den Bertelsmann Code of Conduct hinaus setzten 2018 zahlreiche Tochtergesellschaften bzw. deren Redaktionen und Kreativabteilungen die Implementierung eigener Statuten und Regelwerke zur Sicherung der redaktionellen und künstlerischen Unabhängigkeit im Tagesgeschäft fort und entwickelten diese bei Bedarf weiter. Hier geht es vor allem um Sorgfaltspflichten, Persönlichkeitsrechte sowie um den Umgang mit Gewaltdarstellungen und Jugendschutz.

Diese Themen sind auch Bestandteil der Aus- und Weiterbildung der Redakteure im Unternehmen. In einer bereichsübergreifenden Bertelsmann-Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ kommen Vertreter und Experten der Bertelsmann-Divisionen außerdem regelmäßig

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.

MSD Schutz geistigen Eigentums

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

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.

413 Lokale Gemeinschaften

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

Bertelsmann versteht sich als Teil der Gesellschaft. Gesellschaftliche Verantwortung ist 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.

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 (siehe GRI 201-1), der Unternehmensbereiche und der Firmen weltweit vielfältige Maßnahmen und Förderprogramme für die Einbindung und Entwicklung lokaler Gemeinschaften. Dieser Einsatz trägt zu dem Erfolg des Unternehmens bei: Er unterstützt die „Licence to operate“, sprich: die Akzeptanz von Bertelsmann in der Gesellschaft.

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.

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.

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 Vorstand seinen Sorgfalts- und Compliance-Pflichten diesbezüglich nachkommen kann. Die Konzerngesellschaften sind außerdem gehalten, ihre Spendenaktivitäten und Sponsoring-Konzepte zu definieren, schriftlich zu dokumentieren und diese Unterlagen für einen Zeitraum von fünf Jahren aufzubewahren. Die allgemeinen Voraussetzungen der Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität zum Gewähren von Zuwendungen werden damit eingehalten. In Zweifelsfällen ist die Abstimmung mit der Integrity & Compliance-Abteilung zu suchen.

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.

413-1 **Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen** I

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

415 Politische Einflussnahme

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

Die Kreativindustrie ist ein Motor für Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze. Um weiterhin in hochwertige kreative und professionelle Inhalte investieren zu können, setzt sich Bertelsmann daher für einen starken Urheberrechtsschutz und eine konvergente Medienordnung im digitalen Zeitalter ein.

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 und Expertenkommission machen die Repräsentanten 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. Die Bertelsmann

SE & Co. KGaA hat sich ins Transparenzregister der Europäischen Union eintragen lassen und den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet.

415-1 Parteispenden **X**

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.

417 Marketing und Kennzeichnung

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

Bei der Herstellung und Verbreitung von Produkten und Dienstleistungen und bei Werbeaktivitäten und der Marketingkommunikation ist die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und höchster Qualitätsstandards für alle Firmen bei Bertelsmann selbstverständlich. Der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) schreibt dies als verbindlichen Grundsatz fest. 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 (siehe MSD „Herstellung und Verbreitung von Inhalten“) sowie Umwelt- und Klimaschutz (siehe GRI 300).

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 beispielsweise Erstickungsgefahr oder giftige Substanzen auszuschließen.

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Siehe GRI 417.

418 Schutz der Kundendaten

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

Bei der Herstellung und Verbreitung seiner Medien und Services nutzt Bertelsmann tagtäglich Daten seiner Kunden. 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. Bertelsmann misst dem Schutz von Kundendaten und der Datensicherheit daher große Bedeutung bei. Dazu zählen der Schutz personenbezogener Daten von einzelnen Kunden sowie solcher Daten, die Bertelsmann von seinen Geschäftspartnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Anliegen des Kundendatenschutzes ist die Wahrung des Rechts Einzelner, selbst zu bestimmen, wer wann welche Kenntnis über ihre Person erlangt. Dazu gehört, dass mit personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Informationen nur entsprechend gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird und dass diese

Informationen vor unbefugtem Zugriff angemessen geschützt werden. Zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct wird der Kundendatenschutz im Unternehmen u. a. durch Vorstandsrichtlinien zu den Themen Informationssicherheit und IT-Risikomanagement, die Bertelsmann Cloud Policy sowie zusätzlich für die deutschen Konzernfirmen durch das „Handbuch zum Konzerndatenschutz“ geregelt.

Beim Umgang mit Kundendaten handelt Bertelsmann in einem stark regulierten Bereich. In allen Kernmärkten, in denen Bertelsmann agiert, ist der Schutz von Kundendaten 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 sieht die seit dem 25. Mai 2018 geltende „Europäische Datenschutz-Grundverordnung“ (DSGVO) für gravierende Verstöße hohe Bußgelder vor. Seit 2017 adressiert ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO sowie Anforderungen hinsichtlich der Governance-Pflichten.

Die Verantwortung für den Bereich Kundendatenschutz liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Für die Umsetzung lokaler rechtlicher Vorgaben verfügen die Tochtergesellschaften 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 Vorstand Bericht erstatten. Bei Tochtergesellschaften außerhalb Deutschlands existiert eine ähnliche Organisation. Ein 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.

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten I-II

Im Jahr 2018 wurden allein in den Unternehmensbereichen, die der „Europäischen Datenschutz-Grundverordnung“ (DSGVO) unterliegen, 54.448 (Vj.: ca. 30.000) Mitarbeiter in Datenschutz bzw. Datensicherheit geschult. Im selben Jahr gab es 113 Beschwerden (Vj.: 73) von bzw. Verfahren mit Datenschutzbehörden. Zentraler Grund für den Anstieg dieser Kennzahl ist das Inkrafttreten der DSGVO im Mai 2018. Bußgelder wurden nicht verhängt.

MSD Herstellung und Verbreitung von Inhalten

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

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.

Die Bertelsmann Essentials schreiben Kreativität und Unternehmertum als wichtige Leitprinzipien für die Herstellung und Verbreitung von Medienprodukten und Dienstleistungen fest. Daneben legt der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) die wichtigsten Prinzipien für eine verantwortungsvolle Produktion und Distribution von Medien und

Dienstleistungen für alle Bertelsmann-Unternehmen einheitlich und verbindlich fest. Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und höchster Qualitätsstandards ist für Bertelsmann selbstverständlich und Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.

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 Inhaberverantwortung des Unternehmens.

Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ bei Bertelsmann obliegt die Verantwortung für die Herstellung und Verbreitung von Medieninhalten allein den Inhaberverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen, die in der Dezentralität des Unternehmens frei vom Einfluss durch Konzerneigner oder lokale Geschäftsführungen agieren.

Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene, durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, beispielsweise zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die 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 Inhaberverantwortung. Dabei spielen auch die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt sowie Regelungen zur Vermeidung diskriminierender oder stereotypisierender Inhalte eine wichtige Rolle.

Eine besondere Verantwortung bei der Herstellung und Verbreitung von Inhalten gilt den Jüngsten, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren. 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 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 Direktive).

Maßnahmen bezüglich der Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten und zur Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten

I-II

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 Online-Desinformation und Fake News. Damit solche Desinformation 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 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.

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

MSD Medienkompetenz

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

Medienkompetenz hat als eine Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Durch entsprechende 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.

Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche engagieren sich auf vielfältige Weise bei Initiativen zur Förderung von Lese- und Digitalkompetenzen. Dies betrifft insbesondere Vorlesetage, Leseinitiativen und Bücherspenden.

[Übersicht zu Initiativen zur Förderung der Medienkompetenz](#)

Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz bei Mediennutzern I-II

Die Medienanbieter bei Bertelsmann fördern mit verschiedenen Initiativen die aktive Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen. 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 mitwirken, wird dieses Engagement weitergeführt. Darüber hinaus rückt die von Super RTL geförderte EU-Initiative „klicksafe.de“, für die Super RTL ein Kooperationspartner ist, 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. 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.

Herausgeber

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

Verantwortlich

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

Projektleitung

Thomas Hajduk,
Manager Corporate Responsibility

Projektmitarbeit

Melissa Isabell Disimino

Fachliche Beratung

akzente kommunikation und beratung GmbH

Kontakt

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Corporate Responsibility & Diversity Management
Carl-Bertelsmann-Straße 270 · 33311 Gütersloh
Telefon +49 (0) 52 41-80-750 21
www.bertelsmann.de · verantwortung@bertelsmann.de