

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2019

Auszug aus dem Geschäftsbericht

Unternehmen sind aufgrund der fristgerechten Rückzahlung von Darlehen gesunken. Der Anstieg der Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände steht zu einem wesentlichen Teil im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Ausleihungen.

Das Eigenkapital erhöhte sich um den Jahresüberschuss des Berichtsjahres in Höhe von 398 Mio. € und verminderte sich um Ausschüttungen an die Anteilseigner in Höhe von 180 Mio. €. Der Anstieg der Verbindlichkeiten auf 11.944 Mio. € (Vj.: 11.767 Mio. €) umfasst mit 616 Mio. € die Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen. Die Anleihen und Schuldscheindarlehen sind aufgrund der fristgerechten Tilgung zweier Schuldscheindarlehen und einer Floating Rate Note um 310 Mio. € gesunken.

Risiken und Chancen der Bertelsmann SE & Co. KGaA

Da die Bertelsmann SE & Co. KGaA unter anderem durch Finanzierungs- und Garantiezusagen sowie durch mittel- und unmittelbare Investitionen in die Tochtergesellschaften weitgehend mit den Unternehmen des Bertelsmann-Konzerns verbunden ist, ist die Risiko- und Chancensituation der Bertelsmann SE & Co. KGaA wesentlich von der Risiko- und Chancensituation des Bertelsmann-Konzerns abhängig. Insoweit gelten die Aussagen zur Gesamtbewertung der Risiko- und Chancensituation durch die Unternehmensleitung auch als Zusammenfassung der Risiko- und Chancensituation der Bertelsmann SE & Co. KGaA (siehe Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“).

Ausblick der Bertelsmann SE & Co. KGaA

Als Muttergesellschaft des Bertelsmann-Konzerns erhält die Bertelsmann SE & Co. KGaA Gewinnausschüttungen und Erträge bzw. Aufwendungen aus Ergebnisabführungsverträgen von ihren Tochtergesellschaften sowie Erlöse aus Leistungen an diese. Infolgedessen wird die Entwicklung der Bertelsmann SE & Co. KGaA im Wesentlichen durch die Geschäftsentwicklung des Bertelsmann-Konzerns bestimmt (siehe Abschnitt „Prognosebericht“).

Abhängigkeitsbericht (Erklärung gemäß § 312 AktG)

Der Vorstand der Bertelsmann Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der Bertelsmann SE & Co. KGaA hat dem Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA in analoger Anwendung der §§ 278 Abs. 3, 312 Abs. 1 Aktiengesetz einen freiwilligen Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen für das Geschäftsjahr 2019 vorgelegt. Der Vorstand erklärt, dass die Bertelsmann SE & Co. KGaA nach den Umständen, die bei der Vornahme der Rechtsgeschäfte bekannt waren, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat.

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Bertelsmann SE & Co. KGaA und den Bertelsmann-Konzern („Bertelsmann“) mit seinen einbezogenen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften („Tochtergesellschaften“) gemäß § 315c HGB in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB.

Bertelsmann ist in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern aktiv (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Verantwortungsvolles Handeln – gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in der Gesellschaft, im wirtschaftlichen Umfeld und im Umgang mit der Umwelt – ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Mit seinem Corporate-Responsibility-Management verfolgt Bertelsmann das Ziel, ökonomische Interessen mit sozialen und ökologischen Anliegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Die Identifikation relevanter Themen und die Konzeptbeschreibung in dieser nichtfinanziellen Erklärung orientieren sich an den Standards (2016) der Global Reporting Initiative (102 und 103). Zusätzlich erfolgt zur Jahresmitte eine freiwillige Berichterstattung nach den GRI Standards (2016; in Übereinstimmung Option „Kern“).

Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Unternehmensführung und Gesellschafter erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Festgeschrieben sind diese in der Unternehmensverfassung sowie in den neu erarbeiteten Bertelsmann Essentials „Kreativität und Unternehmertum“, die 2019 vorgestellt wurden. Des Weiteren definiert der Bertelsmann Code of Conduct als verbindliche Leitlinie Standards für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend. Das Unternehmen folgt weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Als Mitglied des United Nations Global Compact unterstützt Bertelsmann die Agenda 2030 der Vereinten Nationen.

Corporate-Responsibility-Management

Organisation

Das Gremium für die strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility bei Bertelsmann ist das CR-Council. Das CR-Council setzt sich zusammen aus dem Personalvorstand und Vertretern der Unternehmensbereiche und befasst sich mit konzernweiten, die Unternehmensstrategie flankierenden CR-Themen sowie der bereichsübergreifenden Koordination der CR-Aktivitäten im Konzern.

Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management in enger Zusammenarbeit mit weiteren Konzernfunktionen die Arbeit des CR-Council. Im Sinne der Bertelsmann-Unternehmensstruktur liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Corporate Responsibility durch konkrete CR-Maßnahmen und -Projekte bei den lokalen Geschäftsführungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen haben – entsprechend den lokalen Erfordernissen – dafür eigene Strukturen und Prozesse implementiert.

Themenfelder

Zur Identifikation thematischer CR-Schwerpunkte führt Bertelsmann regelmäßig eine „CR-Relevanzanalyse“ durch. Dafür werden interne und externe Stakeholder befragt: Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Auf diese Weise werden für Bertelsmann besonders relevante Themen zu den Aspekten Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umweltbelange identifiziert. Die Betrachtung dieser Themen erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben. Die Gültigkeit der CR-Relevanzanalyse von 2018 wurde 2019 bestätigt.

CR-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren verfügen über keine unmittelbare Geschäftsrelevanz und zählen daher nicht zum wertorientierten Steuerungssystem von Bertelsmann. Aufgrund einer bisher eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen mit Relevanz für den Konzern getroffen werden. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden daher nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet (vgl. Abschnitt „Wertorientiertes Steuerungssystem“).

Risiken

Mit den für Bertelsmann relevanten CR-Themen sind eine Reihe von 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.

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2019 keine wesentlichen Risiken erkennbar. Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern nachhaltig Qualität, Innovation und Wachstum. Grundlage der Personalarbeit bei Bertelsmann ist daher das partnerschaftliche Selbstverständnis, wie es in der Unternehmensverfassung und in den Unternehmensgrundsätzen niedergelegt ist. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct und die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit getroffen. Hauptverantwortlich für Arbeitnehmerbelange im Konzern ist der Personalvorstand. Er arbeitet eng mit den Personalverantwortlichen aus den Unternehmensbereichen zusammen, die über ein Dotted-Line-Konzept an ihn berichten. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Stoßrichtungen des Konzerns, das konzernweite Lernen, die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger HR-Prozesse, die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und die Umsetzung von Corporate Responsibility im Konzern. Im Jahr 2019 wurden Maßnahmen in den nachfolgenden Themen umgesetzt.

Mitsprache

Den kontinuierlichen Dialog zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Unternehmensführung sieht Bertelsmann als grundsätzliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen auf freiwilliger Basis den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung: Davon sind drei Betriebsratsmitglieder und eines ist Mitglied der Bertelsmann Führungskräftevertretung. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Die Bertelsmann Konzerndialogkonferenz beispielsweise dient

dem Austausch zwischen Vorstandsvorsitzendem, Personalvorstand und Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen. In bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen wurden im Jahr 2019 neue Dialogformate für Arbeitnehmervertreter und Geschäftsleitungen entwickelt, um die Sozialpartnerschaft weiterzuentwickeln. Weiterhin sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialo, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch konzernweite Mitarbeiterbefragungen in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Im Jahr 2019 wurde die internationale Mitarbeiterbefragung erstmals ausschließlich online durchgeführt.

Lernen

Große Herausforderungen wie die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns, die digitale Transformation von Medien und Dienstleistungen und der demografische Wandel lassen sich nur mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigen. Durch Angebote für lebenslanges Lernen trägt Bertelsmann zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Mit vier verschiedenen Campus-Bereichen – Strategy, Leadership, Function, Individual – ist die Bertelsmann University die zentrale Learning-Organisation im Unternehmen. Zu den wichtigsten Maßnahmen und deren Umsetzung im Jahr 2019 zählten unter anderem die Weiterentwicklung internationaler Programme in den Feldern Leadership, Strategy und Transformation sowie, vor dem Hintergrund der Fokussierung unserer Unternehmenswerte auf Kreativität und Unternehmertum, Formate zu Themen rund um Kreativität, Innovation und Unternehmertum. Mit dem Start eines neuen, dreijährigen Udacity-Stipendienprogramms mit insgesamt 50.000 Plätzen wurde der Technologie-Fokus in den Themen Data, Cloud und Künstliche Intelligenz weiter verstärkt. Auch die von Bertelsmann in Deutschland angebotenen Ausbildungs- und Studiengänge wurden kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei wurden neue Lerninhalte aufgegriffen, moderne Lernumgebungen geschaffen sowie Auszubildende entsprechend weiterqualifiziert.

Vielfalt

Für Bertelsmann ist die Vielfalt und Verschiedenheit der Belegschaft eine Voraussetzung für Kreativität, Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dies wird in den Bertelsmann Essentials zum Ausdruck gebracht. Die Diversity-Strategie wird durch die Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management mit Unterstützung einer konzernübergreifenden Arbeitsgruppe umgesetzt. Der Fokus liegt auf den folgenden Dimensionen: Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität, Nationalität und ethnische Herkunft sowie Generationen. Im Group

Management Committee, das Ende 2019 aus 16 Mitgliedern (Vj.: 18) bestand, waren zu diesem Zeitpunkt sechs Frauen (Vj.: 6) und sechs Nationalitäten (Vj.: 7) vertreten. Um die Vielfalt auf den Führungsebenen weiter zu steigern, will Bertelsmann bis Ende 2021 über alle Unternehmensbereiche hinweg einen Frauenanteil von einem Drittel im Top- und Senior-Management erreichen. Um diese Zielgröße im Top- und Senior-Management zu erfüllen, wurde der angestrebte Frauenanteil in dem jeweiligen konzernweiten Talent Pool auf ein Drittel festgelegt bzw. im Career Development Pool auf 50 Prozent erhöht. Diese Zielgrößen wurden im Jahr 2019 in allen drei Talent Pools erreicht. Darüber hinaus wurde 2019 der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion (2019–2024) in den deutschen Firmen ausgerollt.

Gesundheit

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, Konzernbetriebsratsvorsitzenden, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretern zusammensetzt. Durch gezielte Vernetzung dient sie auch der Verbreitung einheitlicher Standards für alle deutschen Standorte. Im Jahr 2019 wurde die Beratung zu Gesundheitsthemen weiterentwickelt, indem Workshop-Formate und Analyse-Tools in ausgewählten Bertelsmann-Firmen getestet wurden.

Faire Arbeitsbedingungen

Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann essenzieller Bestandteil des Themas „faire Arbeitsbedingungen“. Als Grundsatz werden konsistente und transparente Vergütungsstrukturen im Konzern etabliert. Dabei soll das Vergütungssystem eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten gewährleisten. Die bei Bertelsmann und zahlreichen Tochtergesellschaften in Deutschland etablierte Gewinnbeteiligung orientiert sich an denselben Kriterien wie die Bemessung variabler Vergütungsbestandteile von Vorständen und Führungskräften. Eine Vielzahl weiterer Tochtergesellschaften im In- und Ausland haben ähnliche, nach lokalen Anforderungen individuell ausgestaltete Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2019 wurden aus dem Ergebnis des Geschäftsjahres 2018 weltweit insgesamt 116 Mio. € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet.

Sozialbelange

Kreative Unabhängigkeit

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. Bertelsmann versteht diese Unabhängigkeit in zwei Richtungen: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstlern, Redakteuren und Programmverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einschränken. Gemäß dem Bertelsmann „Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen. Nach außen gilt 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, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern. Durch sauberes journalistisches Handwerk entsteht ein Gegengewicht zu sogenannten „Fake News“ und Online-Desinformation. Über den Bertelsmann Code of Conduct hinaus setzten 2019 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.

Inhalteverantwortung

Bertelsmann bedenkt die Wirkung produzierter und verbreiteter Inhalte, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer, Kunden und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene, durch freiwillige Bekenntnisse zu externen Leitlinien, z.B. zu Ethikkodizes nationaler Presse- räte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct und Redaktionsstatuten festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ obliegt die Verantwortung für Medieninhalte allein den Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen.

Im Bereich Jugendmedienschutz werden, in Übereinstimmung mit nach Medium und Region unterschiedlichen Auflagen, Inhalte bei Bertelsmann daraufhin überprüft, ob sie die Entwicklung von Kindern oder Jugendlichen beeinträchtigen könnten. In diesem Fall treten verschiedene Beschränkungen in Kraft, z. B. Sendezeitbeschränkungen oder Inhalte- bzw. Produktkennzeichnungen. Durch freiwillige Kennzeichensysteme geht Bertelsmann dabei teilweise über Regulierungen hinaus, die auf europäischer und nationaler Ebene insbesondere im Bereich der audiovisuellen Medien bestehen. Weitere spezifische Vorgaben zum Thema Inhalteverantwortung werden durch ergänzende Statuten auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene getroffen.

Kundendatenschutz

Bertelsmann misst dem Schutz von Kundendaten eine große Bedeutung bei. Dazu zählen der Schutz personenbezogener Daten von eigenen Kunden sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Bertelsmann von Geschäftspartnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Anliegen des Kundendatenschutzes ist die Wahrung des Rechts, selbst zu bestimmen, wer wann welche Kenntnis über die eigene Person besitzt. Dazu gehört, dass mit personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Informationen nur entsprechend 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 unter anderem durch Vorstandsrichtlinien zu den Themen Informationssicherheit und IT-Risikomanagement geregelt.

Die Vorstandsrichtlinie zum Thema Datenschutz berücksichtigt die bei Bertelsmann geltenden datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen auf Basis der in der Europäischen Union geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und zielt auf eine konzernweite Harmonisierung des Datenschutzmanagements bei Bertelsmann ab. Unterstützt wird dies durch ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO adressiert.

Die Verantwortung für den Kundendatenschutz liegt bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Für die Umsetzung datenschutzrechtlicher 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 Bertelsmann-Vorstand Bericht erstatten. Bei Tochtergesellschaften außerhalb Deutschlands existiert eine ähnliche Organisation. Ein Information Security Management System (ISMS), basierend auf dem Industriestandard ISO 27001

schaft die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine vertrauliche Datenverarbeitung. Das ISMS beinhaltet eine regelmäßige und strukturierte Erhebung relevanter Prozesse und Verfahren zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Informationssicherheit, eine systematische Erfassung von Risiken sowie die Ableitung und Kontrolle zugehöriger Mitigationsmaßnahmen.

Schutz geistigen Eigentums

Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten die Entwicklung, die Erstellung, die Übertragung, die Lizenzierung und den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Für Bertelsmann ist die Wahrung geistigen Eigentums Grundlage des Unternehmenserfolgs. Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit hohes Schutzniveau im Urheberrecht sowie einen fairen Wettbewerb im digitalen Markt ein. Die konzernweiten Taskforces Copyright mit Vertretern der relevanten Unternehmensbereiche begleiten die aktuellen Entwicklungen zum Urheberrecht und erarbeiten gemeinsame Positionen, beispielsweise zu der EU-Urheberrechtsreform.

Achtung der Menschenrechte

Durch seine Unternehmensgrundsätze und die Selbstverpflichtung zu externen Leitlinien bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in seinen Geschäftsbeziehungen. Der Bertelsmann-Vorstand hat ein „Integrity & Compliance“-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Das CCC erstattet dem Bertelsmann-Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Compliance-Bericht. Für die laufende Tagesarbeit wurde die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) geschaffen, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. I&C unterstützt das CCC bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bringt Vorschläge zu erforderlichen Verbesserungen des „Integrity & Compliance“-Programms ein. I&C stellt weltweit sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, informiert sind, und führte auch 2019 die hierfür notwendigen Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen durch.

Die Einhaltung der Menschenrechte, auch in der Lieferkette, ist durch den Bertelsmann Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung und die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Zusätzlich haben sowohl einzelne Tochtergesellschaften als auch Bertelsmann selbst im Jahr 2019 Statements gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen. Diese Statements werden (bei Bedarf) jährlich überarbeitet. Verstöße gegen die hier genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden.

Im Hinblick auf Antidiskriminierung sind außerdem an allen deutschen Standorten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) ernannt worden, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vermuteten Verstößen wenden können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über vielfältige Kommunikationskanäle über ihre Rechte nach dem AGG informiert und geschult. Konzernweit wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Antidiskriminierung in einem E-Learning geschult, um sie zu sensibilisieren und sie auf ihre Rechte hinzuweisen. Diese und weitere internationale Aktivitäten wurden auch 2019 laufend weiterentwickelt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Bertelsmann-Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträgern und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt die Richtlinie Antikorruption und Integrität angemessene Due-Diligence-Prozesse für den Umgang mit Dritten fest. Eine angemessene Due-Diligence-Prüfung erfolgt je nach individuellem Risikoprofil durch eine entsprechende Risikoklassifizierung. Außerdem beschreibt diese Vorstandsrichtlinie Wege, um vermutete Verstöße zu melden oder um Beratung nachzusuchen, sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die „Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße“ verankert eine Meldepflicht von vermuteten Verstößen gegen das Korruptionsverbot an das Bertelsmann Corporate Center. Das Thema Korruptionsprävention wird global durch die Abteilung I&C gesteuert und weiterentwickelt. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2019 die Beratung und Schulung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Antikorruption sowie der weitere Roll-out des 2017 neu konzipierten E-Learnings zu diesem Thema.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Das Unternehmen geht gegen jeden bekannt gewordenen Verstoß vor und konsultiert in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen interne oder externe Expertinnen und Experten. Der Bertelsmann-Vorstand hat eine „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ erlassen. Es besteht eine Meldepflicht für Kartellverstöße. Die Konzernrechtsabteilung bietet den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Programme zum Kartellrecht an. Ein auch 2019 durchgeführtes, umfangreiches verpflichtendes Schulungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kartellrechtsrelevanten Bereichen tätig sind, dient der Früherkennung kartellrechtlicher Risiken und der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen.

Umweltbelange

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Dieses im Dezember 2019 vom Vorstand beschlossene Klimaschutzziel wird von einer im selben Jahr verabschiedeten konzernweiten Leitlinie flankiert, der Bertelsmann Energy & Climate Policy. Das konzernweite Umweltengagement bezieht neben den eigenen Standorten auch relevante Teile der Lieferkette, zum Beispiel Papierlieferanten, externe Druckereien und Energielieferanten mit ein. Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement sowie für die Umsetzung von Maßnahmen liegt bei den Geschäftsleitungen der Firmen. Die international besetzte „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen wurde auch 2019 als Plattform für den bereichsübergreifenden Austausch zu Umweltthemen genutzt. Schwerpunkte der Zusammenarbeit liegen in der Ausweitung des Einsatzes von Papier zertifizierten oder recycelten Ursprungs und in der Verringerung von standort-, mobilitäts- und produktbezogenen Treibhausgasemissionen. Die Expertinnen und Experten der „be green“-Arbeitsgruppe koordinieren außerdem die jährliche Umweltdatenerhebung, die 2019 erstmals konzernweit auf Basis einer IT-gestützten Umweltplattform durchgeführt wurde.