

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2022

Auszug aus dem Geschäftsbericht

flüssigen Mittel um 400 Mio. € steht im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Forderungen gegen verbundene Unternehmen.

Das Eigenkapital verminderte sich um die für das Geschäftsjahr 2021 getätigte Dividende in Höhe von 220 Mio. € abzüglich des Jahresüberschusses des Berichtsjahres in Höhe von 20 Mio. €. Die Anleihen und Schuldverschreibungen sind aufgrund des Rückkaufs von Anleihen sowie der Rückzahlung von Anleihen und Schuldverschreibungen um 439 Mio. € gesunken. Die Zunahme der Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen um 749 Mio. € ist auf die gestiegene Anlage von liquiden Mitteln durch Tochterunternehmen bei der Bertelsmann SE & Co. KGaA zurückzuführen.

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“). Für das Geschäftsjahr 2023 wird ein Ergebnis der Bertelsmann SE & Co. KGaA erwartet, das eine Dividendenzahlung in Höhe der Dividende für das Berichtsjahr ermöglicht.

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 2022 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 §§ 315b, 315c HGB in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB. Bertelsmann ist in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern der Welt aktiv (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Die Übernahme von Verantwortung – für Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die 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.

Zusätzlich zu der nichtfinanziellen Erklärung erfolgt zur Jahresmitte eine freiwillige Berichterstattung nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter:innen, Unternehmensführung und Gesellschafter:innen erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Festgeschrieben sind diese in der Unternehmensverfassung sowie in den Unternehmenswerten „Kreativität & Unternehmertum“, den Bertelsmann Essentials. Des Weiteren definiert der Bertelsmann Code of Conduct für alle Mitarbeiter:innen als verbindliche Leitlinie Mindeststandards für integriertes und gesetzmäßiges Verhalten innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. In Bezug auf Geschäftspartner legt der Bertelsmann Supplier Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für die Geschäftsbeziehung mit Bertelsmann fest. Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend.

Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Als Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen unterstützt Bertelsmann auch die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Das Unternehmen bekennt sich zudem zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, folgt weitgehend den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und zieht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Orientierung heran.

Corporate-Responsibility-Management

Organisation

Das Gremium für die Steuerung und strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem Gremium vorsteht. Es befasst sich mit der Weiterentwicklung konzernweiter, die Unternehmensstrategie flankierenden Environmental, Social, Governance (ESG)-Prioritäten, der weiteren Verankerung von Corporate Responsibility und der ESG-Berichterstattung in den Unternehmensbereichen sowie mit der bereichsübergreifenden Koordination von ESG-Aktivitäten. Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die CR-Abteilung 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 Maßnahmen bei den lokalen Geschäftsführungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen haben – entsprechend den lokalen Erfordernissen – dafür eigene Strukturen und Prozesse implementiert.

Themenfelder

Zur Identifikation thematischer ESG-Prioritäten führt Bertelsmann regelmäßig eine Relevanzanalyse durch. Dafür werden externe und interne Stakeholder zu vorab ausgewählten ESG-Themen befragt. Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf ESG-Themen ein,

während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der ESG-Prioritäten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die Umwelt erforderlich sind. Die Betrachtung der ESG-Prioritäten erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben. Auf Grundlage der durchgeführten Relevanzanalyse wurden die folgenden acht ESG-Prioritäten vom Bertelsmann-Vorstand verabschiedet: kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung; Inhalteverantwortung; faire Arbeitsbedingungen; Diversity, Equity & Inclusion; Health & Well-being; Lernen; Verantwortung in der Lieferkette sowie Klimawandel. Das Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2023) befindet sich in der Umsetzung und der Fortschritt wird regelmäßig überprüft. Dessen Inhalte mit Relevanz für das Geschäftsjahr 2022 werden an anderen Stellen dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert. ESG-Themen, einschließlich deren Leistungsindikatoren, gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann. Vor diesem Hintergrund wurde ESG im Jahr 2022 als neue Rahmenbedingung für die Konzernstrategie aufgenommen – neben People, Kommunikation sowie Tech & Data. Zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns (siehe Abschnitt „Wertorientiertes Steuerungssystem“) zählen ESG-Kennzahlen derzeit noch nicht. Bertelsmann plant jedoch, mittelfristig auch ESG-Kennzahlen in das wertorientierte Steuerungssystem einzubeziehen.

Risiken

Mit den für Bertelsmann relevanten ESG-Prioritäten 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, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2022 keine wesentlichen Risiken erkennbar, die einzeln oder aggregiert sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiter:innen stellen die wichtigste Ressource für Kreativität und Unternehmertum und damit den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct getroffen.

Verantwortlich für Arbeitnehmerbelange ist der Personalvorstand von Bertelsmann. Zu seinen wesentlichen konzernweiten Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Top-Führungskräfte- und Talententwicklung auf die strategischen Wachstumsprioritäten des Konzerns, die Re- und Upskilling-Aktivitäten der Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung von Personalprozessen sowie die Weiterentwicklung von Corporate Responsibility und der Unternehmenskultur.

Der Personalvorstand leitet das HR-Committee, das zentrale Gremium der internationalen Personalarbeit bei Bertelsmann. Dessen Mitglieder sind die Personalverantwortlichen der Unternehmensbereiche, die fachlich an den Personalvorstand berichten, sowie die Inhaber:innen von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.

Faire Arbeitsbedingungen

Die Umsetzung der Strategie und die operative Geschäftsverantwortung sind im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Firmen delegiert. Vor diesem Hintergrund sieht es Bertelsmann als seine Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen und ein gesundes, sicheres Arbeitsumfeld für Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. In Bezug auf die Geschäftspartner von Bertelsmann formuliert der Supplier Code of Conduct den Anspruch, dass diese sich an die gesetzlichen Regelungen für faire Arbeitsbedingungen halten und Rahmenbedingungen schaffen, die es ihren Mitarbeiter:innen ermöglichen, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen.

Vergütungsthemen sind bei Bertelsmann integraler Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Besonderheiten gewährleisten. In zahlreichen in- und ausländischen Tochtergesellschaften bestehen nach lokalen Anforderungen ausgestaltete betriebliche bzw. divisionale Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2022 wurden weltweit insgesamt 89 Mio. € an Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen für das Jahr 2021 ausgeschüttet.

Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiter:innen und Unternehmensführung bei Bertelsmann stellt einen weiteren Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen dar. Mitarbeiter:innen sind über Personalgespräche (unter anderem Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch regelmäßig stattfindende internationale Mitarbeiter:innen-Befragungen in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen auf freiwilliger Basis den Mitarbeiter:innen gegenwärtig vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Drei Sitze wurden im Jahr 2022 von Betriebsratsmitgliedern deutscher Konzerngesellschaften und ein Sitz von der Vorsitzenden der internationalen Bertelsmann-Führungskräftevertretung gehalten. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter:innen mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Dialogformate und Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz beispielsweise dient dem Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen in Deutschland.

Weitere Elemente des Themas faire Arbeitsbedingungen, wie z. B. Achtung der Menschenrechte einschließlich Antidiskriminierung, Diversity, Equity & Inclusion, Health & Well-being sowie Lernen, werden an anderen Stellen dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wurden strategische Stoßrichtungen für faire Arbeitsbedingungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Dazu zählen die weitere Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes für faire Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Menschenrechte, die Weiterentwicklung der Erhebungsprozesse zur Identifikation menschenrechtlicher Risiken und der kontinuierliche Wissensaufbau bezüglich dieser Themen.

Im Jahr 2022 gehörten zu den wichtigsten Maßnahmen die Durchführung von Code-of-Conduct-Schulungen sowie eine internationale Befragung von 1.000 Mitarbeiter:innen zu ihrer Zufriedenheit und zur Zukunft des Arbeitens durch die Bertelsmann-Führungskräftevertretung.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen sind Voraussetzung für Kreativität, Innovation und den nachhaltigen Unternehmenserfolg von Bertelsmann. Diese Überzeugung wird in den Bertelsmann Essentials und in der Bertelsmann DEI Policy zum Ausdruck gebracht. Darin bekräftigt der Bertelsmann-Vorstand seine Absicht, die Vielfalt der Belegschaft auf allen Ebenen und in jeder Hinsicht weiter zu steigern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Wertschätzung und Einbindung von Mitarbeiter:innen fördern und Chancengerechtigkeit sicherstellen.

Die DEI-Strategie sowie die DEI-relevanten Inhalte des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) werden durch die CR-Abteilung mit Unterstützung einer konzernweiten Arbeitsgruppe sowie weiterer Gremien in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Der Fokus lag im Jahr 2022 neben der Förderung von Chancengerechtigkeit und einem inklusiven Arbeitsumfeld auf den folgenden Vielfaltdimensionen: Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Die Unternehmensbereiche setzen darüber hinaus teilweise ergänzende Schwerpunkte.

Zum 31. Dezember 2022 war die Geschlechterverteilung im Hinblick auf die Gesamtbelegschaft nahezu ausgeglichen und betrug unverändert zum Vorjahr 54 Prozent Frauen und 46 Prozent Männer. Im Group Management Committee waren von 20 Mitgliedern (Vj.: 18) 7 weiblich (Vj.: 5). Bertelsmann hatte sich zunächst zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im Top-Management und Senior-Management über alle Unternehmensbereiche hinweg bis Ende 2021 auf ein Drittel zu erhöhen. Dieses Ziel wurde im Jahr 2022 erreicht. Der Anteil weiblicher Führungskräfte wurde im Vergleich zum Vorjahr von jeweils 30 Prozent auf 35 Prozent im Top-Management und 36 Prozent im Senior-Management gesteigert (siehe Tabelle). Darüber hinaus wurde der angestrebte Frauenanteil von einem Drittel im Top-Management- bzw. Senior-Management-Talent-Pool sowie 50 Prozent im Career-Development-Pool für die Kohorten 2021/2022 erfüllt. Für zukünftige Kohorten wurde der angestrebte Frauenanteil im Top-Management-Talent-Pool auf 40 Prozent und im Senior-Management-Talent-Pool auf 50 Prozent erhöht. Im Career-Development-Pool verbleibt das Ziel bei 50 Prozent. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich dem Aufsichtsrat und dem Vorstand zur Kenntnis gebracht.

Ziele Frauenanteil im Top-Management und Senior-Management

Ziel	in Prozent	2022	2021
ein Drittel Frauenanteil über alle Unternehmensbereiche hinweg	Top-Management ^{1), 2)}	35	30
	Senior-Management ^{1), 3)}	36	30

1) Das Top-Management 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 2022 (100 %), mit Geschlechtsangabe 2021 (100 %), begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2022 (92 %), mit Geschlechtsangabe 2021 (91 %), begrenzte Vergleichbarkeit.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wurden zudem strategische Stoßrichtungen zu DEI festgelegt. Diese umfassen die stärkere Einbindung des Vorstands und Top-Managements in das DEI-Engagement, die strategische Weiterentwicklung von Diversity- hin zu „Diversity, Equity & Inclusion“-Management, die Professionalisierung der Governance-Strukturen für DEI in den Unternehmensbereichen sowie Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau.

Im Jahr 2022 wurden vor diesem Hintergrund Maßnahmen angestoßen, um die Integration von DEI in priorisierten Phasen des Mitarbeiter:innen-Lebenszyklus („Employee Life Cycle“) voranzutreiben. Darüber hinaus wurden in den Unternehmensbereichen weitere Ressourcen und Expertise für DEI aufgebaut und

entsprechende Arbeitsgruppen aufgesetzt. Zudem wurden Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zum Kompetenzaufbau umgesetzt, unter anderem im Zuge des internationalen Bertelsmann-DEI-Monats.

Der Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2019–2024) hat zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen zu verbessern. Die dritte jährliche Evaluation ist auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite zugänglich: bertelsmann.de/inklusion.

Das LGBTIQ+-Mitarbeiter:innen-Netzwerk „be.queer“ hat die internationale Zusammenarbeit mit den LGBTIQ+-Netzwerken in den Unternehmensbereichen vorangetrieben. So wurde beispielsweise der „Pride Month“ mit zahlreichen Aktivitäten begangen. Ein Überblick über die DEI-Maßnahmen bei Bertelsmann und in den Unternehmensbereichen findet sich auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter bertelsmann.de/vielfalt.

Health & Well-being

Bertelsmann verfolgt das Ziel, ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zur Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken zu schaffen. Das Thema „Health & Well-being“ wurde im Jahr 2022 vom Bertelsmann-Vorstand als konzernweite ESG-Priorität bestätigt und ist Teil der strategischen HR-Agenda des Personalvorstands. Die CR-Abteilung ist für die Entwicklung und Umsetzung der „Health & Well-being“-Strategie verantwortlich. Gemeinsam mit einer internationalen, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt sie den strategischen Rahmen für gesundheitsbezogene Themen.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie stand im ersten Halbjahr des Jahres 2022 weiterhin der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen weltweit im Fokus. Dies umfasste insbesondere die Corona-Schutzimpfungen sowie weitere Präventions- und Schutzmaßnahmen. Seit dem Sommer 2022 sind die bisherigen Verpflichtungen bezüglich Corona-Präventions- und -Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter:innen in Empfehlungen übergegangen. Maßnahmen, wie z. B. Homeoffice oder die Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmitteln und Corona-Testmöglichkeiten, wurden fortgeführt.

Im Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2023) wurden neben der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Themas sowie dem Corona-Krisenmanagement zwei weitere Handlungsfelder festgelegt: Einerseits die Befähigung von Führungskräften zur Gestaltung einer gesunden, sicheren Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur sowie andererseits die Unterstützung der Mitarbeiter:innen zur Stärkung ihres gesunden Arbeits- und Lebensstils und ihrer individuellen Resilienz.

Im Jahr 2022 wurde eine bereichsübergreifende Abfrage hinsichtlich des Abdeckungsgrades mit externen Beratungsangeboten für Mitarbeiter:innen („Employee Assistance Program“) außerhalb Deutschlands durchgeführt, um zukünftig Mitarbeiter:innen weltweit Zugang zu betrieblicher Sozialberatung gewähren zu können. Auch war mentale Gesundheit Schwerpunktthema einer bereichsübergreifenden Initiative zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus wurden Trainings zur Förderung eines gesundheitsorientierten Führungsstils sowie eine internationale Fitness-Challenge pilotiert.

Lernen

Bertelsmann verfolgt das Ziel, Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen dazu zu befähigen, sich den Herausforderungen eines sich schnell verändernden Umfelds anzupassen sowie kontinuierlich von- und miteinander zu lernen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass einer offenen und experimentierfreudigen Haltung als Element von Kreativität in den Bertelsmann Essentials eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Das Thema „Workforce Transformation“ durch zielgerichtete Lernangebote ist Teil der strategischen HR-Agenda des Personalvorstands.

Die Lernstrategie des Konzerns wird durch den Chief Learning Officer verantwortet. Umgesetzt wird sie durch die Bertelsmann University sowie die Bertelsmann-Berufsschule in Deutschland. Das HR-Committee stimmt sich regelmäßig zu Aspekten dieser Lernstrategie ab und unterstützt die Umsetzung in den Unternehmensbereichen. Darüber hinaus ergänzen diese die zentralen Lernschwerpunkte mit eigenen divisionalen Weiterbildungsinitiativen. Mitarbeiter:innen weltweit erhalten damit zentrale und bereichsspezifische Lernangebote sowie freien Zugang zu mehr als 15.000 Onlinekursen von LinkedIn Learning.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wurden strategische Stoßrichtungen zum Thema Lernen festgelegt. Hierzu gehören die Entwicklung eines Re- und Upskilling-Ansatzes, die Befähigung und Vernetzung von Führungskräften zur zukunftsorientierten Gestaltung der Bertelsmann-Transformation, der Ausbau von Angeboten zu geschäftskritischen Kompetenzen für Mitarbeiter:innen (z. B. Tech & Data) sowie die Förderung der Lernkultur.

Im Jahr 2022 wurden dazu verschiedene Maßnahmen durchgeführt. Zur besseren Identifikation und Schließung von Qualifikationslücken wurde die regelmäßige Berichterstattung zu den erfolgskritischen Tech-&-Data-Rollen (Soll-Ist-Analyse) um einheitliche Leistungsindikatoren erweitert. Zur Befähigung und Vernetzung von Top-Führungskräften von Bertelsmann wurden neben der digitalen Programmserie „BeReady“ beispielsweise die Strategieprogramme „Managing Strategy for Action“ und „Reimagining Strategy“ an der Harvard Business School durchgeführt. Das dreijährige Udacity-Technologie-Stipendienprogramm mit 50.000 Plätzen, auf das sich sowohl Bertelsmann-Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben konnten, wurde mit der dritten Runde beendet. Ein neues dreijähriges Nachfolgeprogramm wurde mit weiteren 50.000 Plätzen gestartet. Darüber hinaus wurde ein „Employee Scholarship“-Programm für Bertelsmann-Mitarbeiter:innen initiiert, das Tech-&-Data-Expertise aufbauen soll. Zur Förderung der Lernkultur wurde beispielsweise das digitale „Peer to Peer“-Lernformat „Your Campus“ fortgeführt und zur Stärkung der Lernkompetenz ein neues Lernformat „Your Growth Booster“ gestartet.

Sozialbelange

Kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung

Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind Voraussetzungen für Kreativität. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielzahl an Meinungen und Positionen. Daher werden diese Grundprinzipien der Inhaltegeschäfte auch im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben. Das Ziel von Bertelsmann ist es, diese kreative/journalistische Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten. Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstler:innen, Autor:innen, Redakteur:innen sowie Programmverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten sowie in der Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben. Gemäß dem Bertelsmann-„Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen.

In einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe kommen Vertreter:innen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche mit Inhaltebezug – RTL Group, Penguin Random House und BMG – zusammen, um Fragen aus dem Bereich Pressefreiheit sowie redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit zu diskutieren und Informationen, aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wurden strategische Stoßrichtungen zum Thema kreative/journalistische Unabhängigkeit festgelegt. Hierzu zählen die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Journalist:innen, die kontinuierliche Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen Nachrichtenberichterstattung und die Schaffung eines Umfelds, das kreative/journalistische Unabhängigkeit fördert sowie die Vielfalt von Perspektiven und die Verschiedenheit von Menschen und ihren Meinungen, Ideen und Erzählungen abbildet.

Im Jahr 2022 zählte zu den wichtigsten Maßnahmen unter anderem die umfangreiche Berichterstattung zum Krieg in der Ukraine. Zu Kriegsbeginn unterbrach RTL Deutschland das Regelprogramm des Hauptsenders RTL Television und strahlte gemeinsam mit seinem Nachrichtensender ntv mehr als 200 Stunden Sonderprogramme aus. Reporter:innen und Nachrichtenteams berichteten live vor Ort, um die Zuschauer:innen zuverlässig und fortlaufend über das Kriegsgeschehen zu informieren. Eine weitere Maßnahme umfasste die Durchführung der deutschlandweiten „Trusted News Brands“-Befragung, die ein hohes Interesse von Mediennutzer:innen an Nachrichten, insbesondere zu den Themen Weltnachrichten, Regionales und Politik, zeigte. Dabei erzielte ntv hohe Werte im Bereich Vertrauen und die Marke RTL zeigte deutliches Verbesserungspotenzial. Im März 2022 veröffentlichten der „Stern“ in Deutschland, Österreich und der Schweiz gemeinsam mit dem Verlag Dorling Kindersley sowie in enger Zusammenarbeit mit anderen Einheiten der Bertelsmann Content Alliance das ungarische Märchenbuch „Meseország mindenkié – Märchenland für alle“, das verschiedene LGBTQ+-Inhalte thematisiert. Mit der Veröffentlichung der deutschen Fassung der ungarischen Originalausgabe setzte die Bertelsmann Content Alliance wiederum ein starkes Zeichen für gesellschaftliche Pluralität und freie Meinungsäußerung.

Inhalteverantwortung

Inhalteverantwortung bei Bertelsmann heißt, die Wirkung der Erstellung und Verbreitung von Inhalten zu bedenken, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer:innen, Kund:innen und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Sie werden durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct ergänzt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern, denn gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformationen („Fake News“) wichtiger denn je. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder von aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden.

Darüber hinaus ist das Thema Inhalteverantwortung in verschiedener Hinsicht auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene verankert. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ obliegt die Verantwortung für Medieninhalte allein den Verantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen.

Eine besondere Verantwortung bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten besteht Kindern und Jugendlichen gegenüber, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren. Im Bereich Jugendschutz werden, in Übereinstimmung mit nach Medium und Region unterschiedlichen Auflagen, Inhalte daraufhin überprüft, ob sie die Entwicklung von Kindern oder Jugendlichen beeinträchtigen könnten. Wird eine solche Wirkung vermutet, treten verschiedene Beschränkungen in Kraft, z. B. Sendezeitbeschränkungen oder Inhalte- bzw. Produktkennzeichnungen. Durch freiwillige Kennzeichensysteme gehen die Unternehmensbereiche und Firmen dabei teilweise über Regulierungen hinaus, die auf EU- und

nationaler Ebene insbesondere im Bereich der audiovisuellen Medien bestehen. Zudem engagieren sich Bertelsmann-Firmen kontinuierlich in Kinder- und Jugendmedienschutzorganisationen.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wurden strategische Stoßrichtungen zur Inhalteverantwortung festgelegt. Dazu gehören z. B. der Ausbau der Berichterstattung zu gesellschaftspolitischen Themen, die Sicherstellung eines lückenlosen Jugendmedienschutzes im Streaming- und Digitalangebot sowie die Entwicklung von publizistischen Leitlinien zur Veröffentlichung von Inhalten. Zudem wurden branchenübergreifende Partnerschaften zu sozialen Themen mit Künstler:innen ausgebaut.

Im Jahr 2022 nahm RTL Deutschland die sichere Integration von Inhalten für Kinder sowie eine technische Anpassung des Jugendschutzsystems für RTL+ vor, indem eine automatisierte Lieferung von Altersfreigaben in das System implementiert wurde. Zusätzlich fanden umfassende Themenwochen statt, die von mehreren Einheiten der Bertelsmann Content Alliance veranstaltet wurden. Dazu zählten die im Juni von RTL Deutschland initiierte Woche der Vielfalt mit Fokus auf die Dimensionen geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung sowie die im Oktober gestartete Nachhaltigkeitswoche rund um Energie und Mobilität im Rahmen des Formats „Packen wir’s an“. Darüber hinaus gründete RTL Nederland gemeinsam mit Talpa Network infolge von Vorwürfen zu sexuellem Fehlverhalten und Machtmissbrauch bei der Show „The Voice of Holland“ eine Initiative zur Schaffung einer sicheren und inspirierenden Arbeitskultur für die gesamte niederländische Medienbranche.

Achtung der Menschenrechte

Bertelsmann bekennt sich zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in seinen Lieferketten. Diese Haltung ist im Code of Conduct verankert und wird durch die Selbstverpflichtung zu externen Leitlinien, wie z. B. den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den „Free & Equal“-Standards der Vereinten Nationen oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, zum Ausdruck gebracht. Ziel ist es, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung weitestgehend zu minimieren.

Zur Gewährleistung der Compliance hat der Bertelsmann-Vorstand 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. Vorsitzender des CCC ist der Leiter der Konzernrechtsabteilung. Für die Umsetzung des Themas in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, 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. Es ist die Aufgabe von I&C, die Mitarbeiter:innen über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, zu informieren. I&C koordiniert die Zusammenarbeit mit RTL Group, Majorel, Afya und Alliant, die jeweils über separate Compliance-Organisationen verfügen.

Bertelsmann verpflichtet sich, seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in seinen Lieferketten zu erfüllen. Die Einhaltung der Menschenrechte durch Geschäftspartner ist durch den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören beispielsweise das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung.

In Bezug auf die Geschäftspartner legt der Supplier Code of Conduct fest, dass Bertelsmann keinerlei diskriminierendes Verhalten aus unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen duldet. Tatsächliche und/oder vermutete Verstöße gegen die darin genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch Mitarbeiter:innen und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden. Informationen über die Möglichkeiten und das Verfahren bei Hinweisen auf Verstöße sind auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite zugänglich: integrity.bertelsmann.de. Für jeden gemeldeten Compliance-Fall wird eine Untersuchung eingeleitet, die nach einem festgelegten Verfahren gemäß der Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße abläuft, mit dem Ziel, jeden Fall vollständig aufzuklären. Erfährt Bertelsmann von tatsächlichen und/oder vermuteten Menschenrechtsverletzungen bei Geschäftspartnern, tritt das Unternehmen mit den verantwortlichen Akteur:innen in den Dialog und ergreift notwendige Abhilfemaßnahmen.

Die im Jahr 2022 eingeführte neue Code-of-Conduct-Schulung ist verpflichtend für alle Mitarbeiter:innen, um das grundsätzliche Verständnis der Mitarbeiter:innen unter anderem zum Thema Menschenrechte zu stärken. In diesem Rahmen wurden Mitarbeiter:innen ebenfalls zum Thema Antidiskriminierung sensibilisiert und auf ihre Rechte hingewiesen. An den deutschen Standorten stehen zusätzlich Ansprechpartner:innen für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung und Mitarbeiter:innen wurden über ihre diesbezüglichen Rechte informiert. Sowohl Bertelsmann als auch einzelne Tochtergesellschaften veröffentlichten im Jahr 2022 Selbsterklärungen gemäß dem UK Modern Slavery Act, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen auführen. Darüber hinaus wurde die Überarbeitung des Supplier Code of Conduct zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den Lieferketten sowie die Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie im Konzern vorangetrieben. Ebenfalls wurde der Leiter der Konzernrechtsabteilung zum Bertelsmann-Menschenrechtsbeauftragten ernannt. Das Ergebnis der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2022 zeigt, dass die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert werden.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bertelsmann setzt sich aktiv für die Bekämpfung von Korruption ein. Als Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet sich das Unternehmen unter anderem dazu, gegen alle Arten der Korruption vorzugehen. Die effektive Korruptionsbekämpfung innerhalb der Organisation ist eine der wesentlichen Vorstandsprioritäten bei Bertelsmann. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko weitestgehend zu minimieren.

Die dem Corporate Compliance Committee unterstellte Abteilung Integrity & Compliance entwickelt das Thema Korruptionsprävention im Konzern international stetig weiter.

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die 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 Amtsträger:innen und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität angemessene Due-Diligence-Prozesse für den Umgang mit Dritten fest. Eine Due-Diligence-Prüfung erfolgt je nach individuellem Risikoprofil durch eine entsprechende Risikoklassifizierung. Das allgemeine Geschäftspartner- und Lieferkettenrisiko wird jährlich anlässlich der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse beurteilt. Außerdem beschreibt die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität Wege, um vermutete Verstöße zu melden oder um weitergehende Beratung zu erhalten,

sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße verankert eine Meldepflicht an das Bertelsmann Corporate Center bereits für vermutete Verstöße gegen das Korruptionsverbot.

Zu den wichtigsten Maßnahmen zählte im Jahr 2022 der Rollout der neuen Code-of-Conduct-Schulung, die für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend ist. Majorel, Afya und Alliant verfügen über eigenständige Schulungsprogramme. Darüber hinaus wurden unternehmensweit relevante Mitarbeiter:innen zum Thema Antikorruption und Integrität geschult und das Korruptionsrisiko im jährlichen Compliance-Bericht an den Vorstand thematisiert. Das Ergebnis der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2022 zeigt, dass das Korruptionsrisiko vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert wird.

Umweltbelange

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Das Umweltmanagement des Unternehmens basiert auf der Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ und dem Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2023). Darüber hinaus bilden Leitlinien, z. B. für Energie- und Papierbeschaffung, den Rahmen für Umwelt- und Klimaschutz.

Die Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ priorisiert Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen vor der Kompensation verbleibender Emissionen. Treibhausgasemissionen, die an den eigenen Standorten, durch Geschäftsreisen der Mitarbeiter:innen und die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, sollen bis 2030 deutlich reduziert und verbleibende Emissionen ausgeglichen werden. Das Konzernziel, die bilanzierten Treibhausgasemissionen um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 zu reduzieren, wurde durch die „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiert und steht gemäß SBTi im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens.

Auf Grundlage der Klimastrategie wurden eigene Ziele für Unternehmensbereiche von Bertelsmann abgeleitet und relevante Maßnahmen identifiziert. Die bereichsspezifische Zielerreichung wird im Rahmen jährlich stattfindender Strategiesitzungen des Konzernvorstands mit den Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche diskutiert. Für die bereichsübergreifende Koordination und den Austausch zu Umweltthemen dient die „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen.

Im Jahr 2022 waren die Schwerpunkte der Zusammenarbeit die Maßnahmen zur Umsetzung der strategischen Stoßrichtungen des Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2023) wie z. B. die Beschaffung und Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien, die Weiterentwicklung der konzernweiten Umweltplanung und -berichterstattung, die Veröffentlichung eines Leitfadens für klimafreundliche Geschäftsreisen, die Steigerung der Transparenz bezüglich der Emissionen aus den Lieferketten von Print- und Digitalprodukten und die Entwicklung und externe Verifizierung von produktbezogenen Treibhausgasbilanzen („Product Carbon Footprints“) von Printprodukten.

Im Rahmen der jährlichen Umweltdatenerhebung an den Unternehmensstandorten weltweit werden Daten zu Energie- und Treibstoffverbräuchen, zu beschafften Materialien und Dienstleistungen sowie zur Mobilität und IT-Ausstattung der Mitarbeiter:innen erhoben. Aus diesen Daten werden über die konzernweit eingesetzte IT-Plattform green.screen die Treibhausgasemissionen quantifiziert und in Umweltbilanzen auf Standort-, Bereichs-, und Firmenebene dargestellt. Die Umweltkennzahlen unterstützen die Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Ebenen des Konzerns bei der Bewertung von Chancen und Risiken sowie bei der Berichterstattung an Geschäftspartner. Darüber hinaus werden sie als Informationsbasis für ESG-Ratings genutzt.

Zum 31. Dezember 2022 konnte die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug im Vergleich zum Vorjahr von 181 um 197 auf 378 Standorte deutlich erhöht werden. Damit lag der Ökostromanteil am Strombezug bei Standorten mit einem Stromverbrauch von mehr als 100 Megawattstunden bei 76 Prozent. Die fortlaufende Umstellung auf erneuerbare Energien unter Verwendung von Herkunftsnachweisen und der Ausbau von Photovoltaikanlagen an den eigenen Standorten trugen wesentlich zu sinkenden Treibhausgas(THG)-Emissionen (Scope 1 und 2 kombiniert, gemessen in Kohlendioxidäquivalenten CO₂e) bei. Der CO₂-Austoß von Bertelsmann betrug im Jahr 2022 12,9 Tonnen CO₂e pro 1 Mio. € Umsatz (Scope 1 und 2, Vj.: 18,2 Tonnen CO₂e pro 1 Mio. € Umsatz).

Umweltkennzahlen

	2022	2021
Anzahl Standorte mit Ökostrom-Bezug	378	181
THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e Scope 1 und 2 (kombiniert)	261.800	340.200
THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e Scope 1 und 2 (kombiniert) pro 1 Mio. € Umsatz	12,9	18,2

Zur Quantifizierung der indirekten Scope-3-Emissionen erfolgten im Jahr 2022 weitere Datenerhebungen bei Lieferanten und Geschäftspartnern. Neben den Datenermittlungen bei Papierherstellern und Druckdienstleistern stand im Berichtsjahr auch die Analyse von Filmproduktionen und Videostreaming im Fokus.

Weitere konzernweite Umweltkennzahlen werden im zweiten Quartal 2023 auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter bertelsmann.de/umwelt veröffentlicht.

EU-Taxonomie

Die EU-Kommission hat mit der Verordnung 2020/852 (im Folgenden „EU-Taxonomie“) beschrieben, was als eine „ökologisch nachhaltige Tätigkeit“ gilt und anhand welcher Kriterien die Einstufung einer Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig erfolgt. Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt – wie bereits für 2021 – die Berichterstattung zur EU-Taxonomie in Bezug auf die Umweltziele 1 „Klimaschutz“ und 2 „Anpassung an den Klimawandel“. Sie umfasst Angaben zum taxonomiefähigen und erstmals für das Geschäftsjahr 2022 auch zum taxonomiekonformen Anteil der Wirtschaftstätigkeiten an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx).

Wirtschaftstätigkeiten gelten als taxonomiefähig, wenn sie in der EU-Taxonomie aufgeführt sind. Sie gelten als taxonomiekonform, wenn sie (a) einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung eines oder mehrerer Umweltziele leisten („substantial contribution“), (b) nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung der weiteren Umweltziele führen („do no significant harm“, DNSH), sowie (c) unter Einhaltung von Mindeststandards für Arbeits- und Menschenrechte („minimum safeguards“) erfolgen.

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das mit einer Vielzahl von Geschäftsmodellen in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Auf dieser Basis identifizierte Bertelsmann die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten. Die Analyse erfolgt fortlaufend auf Konzernebene gemeinsam mit den Unternehmensbereichen, um die Vollständigkeit der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2022 führte Bertelsmann erstmalig eine Analyse der erforderlichen Taxonomiekriterien zur Bestimmung der Taxonomiekonformität durch.

Die delegierte Verordnung 2022/1214 (im Folgenden „Complementary Climate Delegated Act“) der EU-Kommission in Bezug auf einzelne Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren wurde von Bertelsmann

im Hinblick auf ihre Anwendung überprüft. Bertelsmann betreibt Blockheizkraftwerke zur Stromerzeugung für überwiegend interne Zwecke. Die im Zusammenhang mit diesen Blockheizkraftwerken entstandenen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben sind für Bertelsmann unwesentlich. Darüber hinaus sind nach Auffassung von Bertelsmann die im Anhang XII des Complementary Climate Delegated Act beschriebenen Wirtschaftstätigkeiten nicht deckungsgleich mit den Wirtschaftstätigkeiten von Bertelsmann, die im Zusammenhang mit den Blockheizkraftwerken stehen. Daher findet die Berichterstattung diesbezüglich keine Anwendung.

Taxonomiefähigkeit

In Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ berichtet Bertelsmann über Umsatzerlöse der Wirtschaftstätigkeiten „8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ sowie „8.2. Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ des Unternehmensbereichs Arvato. Bezüglich des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ werden die folgenden Wirtschaftstätigkeiten in der EU-Taxonomie als für Bertelsmann im Hinblick auf Umsatzerlöse relevant definiert: „11. Erziehung und Unterricht“ sowie „13.3. Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik“. Diese Wirtschaftstätigkeiten stellen eine ermöglichende Tätigkeit („enabling activity“) im Sinne der EU-Taxonomie dar, betreffen die Unternehmensbereiche RTL Group, BMG und Bertelsmann Education Group und werden erstmals für das Geschäftsjahr 2022 berichtet. Nach Auffassung von Bertelsmann ergeben sich aus den Kriterien der EU-Taxonomie derzeit keine eindeutigen Vorgaben, wann „enabling activities“ und damit die Wirtschaftstätigkeiten der Unternehmensbereiche RTL Group, BMG und Bertelsmann Education Group einen unmittelbaren Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten können. Eine Bewertung des unmittelbaren Beitrages zur Anpassung an den Klimawandel nahm Bertelsmann daher im Geschäftsjahr 2022 nicht vor. Im Rahmen der Angaben über Investitionsausgaben (CapEx) berichtet Bertelsmann weitere Wirtschaftstätigkeiten, die dem Abschnitt „EU-Taxonomie-Kennzahlen“ entnommen werden können.

Taxonomiekonformität

Bertelsmann weist für das Geschäftsjahr 2022 keine taxonomiekonformen Umsatzerlöse, CapEx und OpEx in Bezug auf die Umweltziele 1 „Klimaschutz“ und 2 „Anpassung an den Klimawandel“ aus. Die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung dieser beiden Umweltziele bzw. die DNSH-Kriterien aus der Anlage A zum Anhang I bzw. Anhang II der EU-Taxonomie werden nicht erfüllt, da eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für die relevanten Wirtschaftstätigkeiten von Bertelsmann nicht vorgenommen wurde. Vor dem Hintergrund einer notwendigen kumulativen Einhaltung der Anforderungen der technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag, der DNSH-Kriterien sowie die Einhaltung der „minimum safeguards“ für Taxonomiekonformität wurde nicht weiter überprüft, ob weitere Taxonomiekriterien erfüllt werden.

EU-Taxonomie-Kennzahlen

Die Berichterstattung erfolgt anhand der in Artikel 8 der EU-Taxonomie definierten Kennzahlen für taxonomiefähige Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx).

Sofern Umsatzerlöse, CapEx oder OpEx sowohl dem Umweltziel „Klimaschutz“ als auch dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ zugeordnet werden können, erfolgt eine vollständige Zuordnung zum Umweltziel „Klimaschutz“, um Doppelerfassungen zu vermeiden. Die Ermittlung der Kennzahlen für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten erfolgte unter Beachtung der von der EU-Kommission bisher veröffentlichten FAQ-Dokumente sowie der IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer)-Veröffentlichung „Besonderheiten bei der Berichterstattung nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung“, die Auslegungsfragen in Bezug auf die EU-Taxonomie adressieren.

Umsatzerlöse: Grundlage für die Umsatzerlöse sind die nach IFRS 15 im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse. Diese teilen sich wie folgt auf die Wirtschaftstätigkeiten gemäß Anhang I und II der EU-Taxonomie von Bertelsmann aus:

Wirtschaftstätigkeiten	Umsatzerlöse		Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz	Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel	Einhaltung Do No Significant Harm	Einhaltung Minimum Safeguards	Taxonomiekonformer Anteil an den Umsatzerlösen	Kategorie Enabling Activity (E)	Kategorie Transitional Activity (T)
	in Mio. €	in %	in %	in %	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	8.837	44					0		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	146	1	100	0	Nein	Nein	0		T
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	7	0	100	0	Nein	Nein	0	E	
11. Erziehung und Unterricht	622	3	0	100	Nein	Nein	0	E	
13.3 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	8.062	40	0	100	Nein	Nein	0	E	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	11.408	56							
Gesamt (A + B)	20.245	100							

CapEx: Die Investitionsausgaben umfassen die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten gemäß IAS 38, Sachanlagen gemäß IAS 16 und Leasingverhältnisse gemäß IFRS 16. Neben den Investitionsausgaben in Musik-, Film- und Übertragungsrechte bei der RTL Group und BMG sowie Investitionsausgaben in immaterielle Vermögenswerte der Bertelsmann Education Group insbesondere für Online-Weiterbildung investiert Bertelsmann in die Modernisierung und die Verbesserung der Energieeffizienz an seinen Standorten. In diesem Zusammenhang erfolgten z. B. Investitionsausgaben in Photovoltaikanlagen. Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben betragen 760 Mio. € (Vj.: 58 Mio. €) im Geschäftsjahr 2022. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr resultierte im Wesentlichen aus der erstmaligen Berücksichtigung von Investitionsausgaben in Musik- und Filmrechte in Höhe von 398 Mio. € sowie der erstmaligen Berücksichtigung von Zugängen aus Leasingverhältnissen von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten in Höhe von 209 Mio. €. Für das Geschäftsjahr 2022 weist Bertelsmann keine Investitionsausgaben als taxonomiekonform aus. Die Gesamtinvestitionsausgaben können wie folgt den folgenden Abschnitten des Konzernanhangs entnommen werden:

- Textziffer 9 „Immaterielle Vermögenswerte“: „Zugänge durch Unternehmenszusammenschlüsse“ sowie „Sonstige Zugänge“ in „Sonstige immaterielle Vermögenswerte“;
- Textziffer 10 „Sachanlagen und Nutzungsrechte“: „Zugänge durch Unternehmenszusammenschlüsse“ sowie „Sonstige Zugänge“ in „Sachanlagen“ sowie „Zugänge“ aus „Veränderung der Nutzungsrechte“.

Die Investitionsausgaben teilen sich wie folgt auf die Wirtschaftstätigkeiten gemäß Anhang I und II der EU-Taxonomie von Bertelsmann auf:

Wirtschaftstätigkeiten	Investitionsausgaben (CapEx)		Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz	Wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel	Einhaltung Do No Significant Harm	Einhaltung Minimum Safeguards	Taxonomiekonformer Anteil an den Investitionsausgaben	Kategorie Enabling Activity (E)	Kategorie Transitional Activity (T)
	in Mio. €	in %	in %	in %	Ja/Nein	Ja/Nein	in %	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	760	31					0		
6.5 Beförderung mit Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	1	0	100	0	Nein	Nein	0		T
7.1 Neubau von Gebäuden	66	3	100	0	Nein	Nein	0		
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	21	1	100	0	Nein	Nein	0		T
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	2	0	100	0	Nein	Nein	0	E	
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	5	0	100	0	Nein	Nein	0	E	
7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden sowie deren Anmietung	249	10	100	0	Nein	Nein	0		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	11	1	100	0	Nein	Nein	0		T
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	7	0	100	0	Nein	Nein	0	E	
13.3 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik	398	16	0	100	Nein	Nein	0	E	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	1.685	69							
Gesamt (A + B)	2.445	100							

OpEx: Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie umfassen operative Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen (inklusive Wartungsaufwendungen für taxonomiefähige Software) sowie Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen. Sonstige Ausgaben im Zusammenhang mit dem täglichen Betrieb von Sachanlagen sind in den Betriebsausgaben nicht enthalten. Die Aufwendungen aus operativen Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen sowie kurzfristigen Leasingverhältnissen betragen im Geschäftsjahr 2022 266 Mio. € (OpEx-Nenner gemäß der EU-Taxonomie). Die im Sinne der EU-Taxonomie definierten Betriebsausgaben für das Geschäftsjahr 2022 haben im Verhältnis zu den operativen Gesamtaufwendungen (Material-, Honorar-, Lizenz- und Personalaufwand sowie sonstige betriebliche Aufwendungen) in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung einen unwesentlichen Anteil (1 Prozent). In Anwendung der Befreiungsoption der EU-Kommission (Second Commission Notice vom 19. Dezember 2022) berichtet Bertelsmann daher taxonomiefähige Betriebsausgaben von 0 Mio. € bzw. 0 Prozent. Danach können Unternehmen auf die Ermittlung des OpEx-Zählers verzichten, sofern die Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie nicht wesentlich für die Geschäftsmodelle des Unternehmens sind.