

GRI-Bericht 2019

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

www.bertelsmann.de/verantwortung

BERTELSMANN

Über den Bericht

Bei seiner Berichterstattung zu Corporate Responsibility (CR) folgt Bertelsmann seit 2011 den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die weltweit als führendes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Wirtschaftsunternehmen und Organisationen gelten und seit 2016 als „GRI-Standards“ bekannt sind. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Zusätzlich sind branchenspezifische Zusatzinformationen gemäß den GRI „Media Sector Disclosures“ (MSD) enthalten. Hyperlinks führen zu ergänzenden Informationen, Daten und Fakten auf der 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 seit dem Berichtsjahr 2018 die Umweltdaten der Bertelsmann Klimabilanz vollständig in die GRI-Berichterstattung integriert.

Im März 2020 hat Bertelsmann eine Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung als Teil des Zusammengefassten Lageberichts 2019 (S. 41–46) veröffentlicht, mit der das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllt wird.



Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie hat Bertelsmann, wie weltweit viele andere Unternehmen auch, vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Ihre Folgen auf unsere Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsgeschäfte sind in Gänze immer noch nicht absehbar. Die Auswirkungen der Krise auf die Welt, wie wir sie kannten, sind beträchtlich: für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden und alle diejenigen, die sich mit Bertelsmann verbunden fühlen.

Zugleich gibt es in den Bertelsmann-Geschäften zahllose Beispiele für Solidarität, die zeigen wie kreativ und unternehmerisch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Herausforderungen der Corona-Krise annehmen. So unterstützen die Unternehmen der Bertelsmann Content Alliance in Deutschland unter dem Claim „Gemeinsam gegen Corona“ den Kampf gegen die Ausbreitung des Virus. Penguin Random House unterstützt mit Buchspenden von sozialer Isolation betroffene Lesergruppen und über Lesekampagnen und Crowdfunding den stationären Buchhandel. Arvato Supply Chain Solutions ermöglicht die rasche Lieferung medizinischen Materials in ganz Europa. Unsere Online-Bildungsunternehmen stellen ausgewählte Angebote kostenfrei zur Verfügung.

Dies alles sind Beispiele, die zeigen, welche Rolle Bertelsmann und seine Geschäfte in vielen Bereichen des täglichen Lebens und der Gesellschaft einnehmen. Sie zeigen wie wir Verantwortung übernehmen und zur Überwindung der Corona-Krise beitragen. Insbesondere unsere Medien berichten, klären auf, ordnen ein und bilden die Meinungsvielfalt in unserer Gesellschaft ab – sie sind ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil unserer Werteordnung. Diese zu bewahren ist unsere Verantwortung.

Ihr

Thomas Rabe

Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann und Chief Executive Officer der RTL Group

PS: Dieser Bericht ist zugleich unsere jährliche Fortschrittsmitteilung zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact.

GRI 102

Allgemeine Informationen

GRI-Inhaltsindex

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service überprüfte das Global Reporting Initiative (GRI) Services-Team, dass der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Verweise für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den

entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Die Dienstleistung wurde auf Grundlage der englischen Version des Berichts durchgeführt. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht.



GRI 101 Grundlagen

GRI **Angabe** **UNGC**

GRI 101 Grundlagen

101 Bertelsmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2019 die Inhalte aus dem Standard „GRI 101 Grundlagen“ berücksichtigt.

GRI 102 Allgemeine Angaben

GRI **Angabe** **UNGC**

GRI 102 Organisationsprofil

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

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

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Zum Konzernverbund gehören 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 126.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2019 einen Umsatz von 18,0 Mrd. Euro. Bertelsmann steht für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Kundinnen und 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 Erlösquelle. Die Distribution aller Produkte erfolgt physisch oder digital, direkt oder über Dienstleister. Da Mediengeschäfte von der Vielfalt der produzierten und verbreiteten Inhalte leben, sind gute Netzwerke kreativer Talente und Inhalteproduzentinnen und -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 Endkundinnen und -kunden der Klienten von Bertelsmann angeboten werden, sogenannte Business-to-Business-to-Customer-Services (B2B2C-Services). Typische

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Serviceangebote sind Supply Chain Solutions 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.</p> <p>Bildung: Mit den digitalen Bildungs- und Dienstleistungsangeboten von Bertelsmann, die ihre Schwerpunkte in den Sektoren Gesundheit und Technologie sowie dem Bereich Hochschulausbildung haben, gestaltet Bertelsmann das berufsbezogene Lernen im 21. Jahrhundert. Die Geschäftsmodelle im Bildungssegment basieren insbesondere auf dem kombinierten Einsatz von hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und innovativer Technologie.</p> <p>Produkte, die gesetzlich verboten sind, werden bei Bertelsmann nicht angeboten.</p> <p>Weitere Informationen zu Marken: siehe GRI 102-7.</p> <p>Unternehmensprofil</p> <p>Geschäftsbericht 2019 (Imageteil)</p>	
102-3	<p>Hauptsitz der Organisation</p> <p>Gütersloh, Deutschland</p>	
102-4	<p>Betriebsstätten</p> <p>Bertelsmann ist in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern der Welt aktiv.</p> <p>Weitere Informationen zu den Kernmärkten: siehe GRI 102-6.</p>	
102-5	<p>Eigentumsverhältnisse und Rechtsform</p> <p>Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist eine kapitalmarktorientierte, nicht börsennotierte Kommanditgesellschaft auf Aktien.</p> <p>Aktionärsstruktur</p>	
102-6	<p>Belieferte Märkte</p> <p>Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann seine Geschäfte in Wachstumsregionen wie Brasilien, Indien und China und baut sie in Südostasien, Lateinamerika sowie Afrika weiter aus.</p> <p>Weitere Informationen zu den Kerngeschäftsfeldern und den Kundinnen und Kunden: siehe GRI 102-2.</p>	

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

102-7 Größe der Organisation

Mit 126.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2019 einen Umsatz von 18,0 Mrd. Euro.

Die RTL Group ist nach Umsatz eines der führenden Unternehmen im Sender-, Inhalte- und Digitalgeschäft mit Beteiligungen an 68 Fernsehsendern, acht Streaming-Diensten, 30 Radiostationen, weltweiten Produktionsgesellschaften sowie Digitalgeschäften.

Penguin Random House ist mit mehr als 300 Buchverlagen auf sechs Kontinenten die nach Umsatz größte Publikumsverlagsgruppe der Welt. Jedes Jahr veröffentlicht Penguin Random House etwa 15.000 Neuerscheinungen und verkauft rund 600 Millionen gedruckte Bücher, E-Books und Hörbücher.

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

BMG ist ein international tätiges Musikunternehmen und vertritt mit 19 eigenen Niederlassungen in zwölf Kernmusikmärkten mittlerweile mehr als drei Millionen Titel und Aufnahmen.

Arvato ist ein international agierendes Dienstleistungsunternehmen, das für Geschäftskunden diverser Branchen in mehr als 40 Ländern maßgeschneiderte Lösungen für unterschiedliche Geschäftsprozesse entwickelt. 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 sämtliche Tief- und Offsetdruckereien des Unternehmens in Deutschland, Großbritannien und 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 2019 \(Finanzteil\), S. 13, 49](#)

[Bertelsmann Unternehmensbereiche](#)

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern**VI****Anzahl der Beschäftigten nach Unternehmensbereichen**

	2019	2018
RTL Group	16.264	15.975
Penguin Random House	10.663	10.351
Gruner + Jahr	9.273	10.079
BMG	904	834
Arvato	77.342	67.464

GRI	Angabe	UNGC	
	Bertelsmann Printing Group	7.866	8.245
	Bertelsmann Education Group	1.834	2.033
	Bertelsmann Investments	433	306
	Corporate	1.868	1.933

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

Beschäftigte weltweit

	2019	2018
Deutschland	41.942	44.066
Übrige europäische Länder	42.238	41.235
Nordamerika	11.741	11.865
Mittel- & Südamerika	4.485	4.493
Afrika	15.263	7.061
Asien	9.819	7.728
Australien & Neuseeland	959	772

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

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Prozent

	2019	2018
Teilzeit	30	30
Vollzeit	70	70

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende.

Beschäftigte nach Beschäftigungsfrist in Prozent

	2019	2018 ¹
Unbefristet	73	78
Befristet	27	23

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

Beschäftigte nach Beschäftigungsfrist und Region in Prozent

	Unbefristet Männer	Unbefristet Frauen	Unbefristet gesamt	Befristet Männer	Befristet Frauen	Befristet gesamt
Deutschland	39,2	34,9	74,1	12,7	13,2	25,9
Übrige europäische Länder	32,3	44,9	77,3	9,7	13,0	22,7
Nordamerika	41,8	51,0	92,8	2,7	4,5	7,2
Mittel- und Südamerika	27,3	52,6	79,9	7,7	12,3	20,1

¹ Rundungsdifferenzen können auftreten.

GRI	Angabe	UNGC					
	Afrika	19,8	22,0	41,8	36,7	21,6	58,2
	Asien	30,2	42,9	73,1	9,3	17,6	26,9
	Australien und Neuseeland	19,1	36,1	55,2	22,4	22,4	44,8
	Gesamt	33,9	39,5	73,4	13,0	13,6	26,6

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

Angaben zu externen Mitarbeiterinnen und 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

Mit Wirkung zum 4. Januar 2019 wurden die weltweiten Customer-Relationship-Management-Geschäfte von Bertelsmann mit jenen der marokkanischen Saham Group zusammengelegt. An dem von Bertelsmann beherrschten neuen Unternehmen Majorel halten beide Partner je 50 Prozent der Anteile. Majorel wird im Bertelsmann-Konzernabschluss vollkonsolidiert.

Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung seiner Druckgeschäfte hat Bertelsmann beschlossen, den Prinovis-Standort in Nürnberg zum 30. April 2021 zu schließen.

Ende Dezember 2019 verkündete Bertelsmann die geplante vollständige Übernahme von Penguin Random House. Mit dem Erwerb des 25-Prozent-Anteils von Mitgesellschafter Pearson für 675 Mio. US-Dollar wird Bertelsmann Alleineigentümer der Publikumsverlagsgruppe. Bertelsmann vollzog die [Komplettübernahme von Penguin Random House](#) im April 2020.

[Geschäftsbericht 2019 \(Finanzteil\), S. 11 f.](#)

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Als weltweit tätiger Konzern ist Bertelsmann einer Vielzahl von Risiken, darunter auch rechtlichen und regulatorischen Risiken, ausgesetzt. Das Risikomanagementsystem (RMS) von Bertelsmann dient der Früherkennung, Beurteilung und Steuerung interner und externer Risiken. Das Interne Kontrollsystem (IKS) als integraler Bestandteil des RMS überwacht die Wirksamkeit der implementierten Gegenmaßnahmen. Ziel des RMS ist es, wesentliche Risiken für den Konzern rechtzeitig zu identifizieren, um Gegenmaßnahmen ergreifen und Kontrollen durchführen zu können. Risiken sind mögliche künftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu einer für Bertelsmann negativen wirtschaftlichen Prognose- bzw. Zielabweichung führen können. Darüber hinaus können sich Risiken negativ auf die Erreichung der strategischen, operativen sowie berichterstattungs- und Compliance-relevanten Ziele des Konzerns sowie auf dessen Reputation auswirken.

Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

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

(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 vom jeweiligen Profit Center aufwärts ermittelt. Den Risiken werden Steuerungsmaßnahmen und Kontrollaktivitäten gegenübergestellt. Auf diese Weise wird das sogenannte Nettorisiko ermittelt. Der Zeithorizont für die Einschätzung von Risiken beträgt sowohl ein Jahr als auch drei Jahre, um Steuerungsmaßnahmen frühzeitig einleiten zu können. Dabei ergibt sich die Bewertung eines Risikos als Produkt aus geschätzter negativer Auswirkung auf den Free Cash Flow des Konzerns bei Eintritt des Risikos und geschätzter Eintrittswahrscheinlichkeit. 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 Committee 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 2019 \(Finanzteil\), S. 30 f.](#)

102-12 Externe Initiativen

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

- Global Compact der Vereinten Nationen: Bertelsmann ist seit 2008 Mitglied (Option „Signatory“) des United Nations Global Compact.
- UN Sustainable Development Goals (SDGs): Als Mitglied des UN Global Compact unterstützt Bertelsmann die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.
- 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 Berichterstattung zu Corporate Responsibility (CR) dem jeweils gültigen Berichtsrahmenwerk der GRI und berichtet seit 2017 nach den GRI-Standards.

GRI	Angabe	UNGC
	<ul style="list-style-type: none"> • Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO): Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des COSO. • Deutscher Corporate Governance Kodex: Bertelsmann folgt weitgehend den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung in der zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts zur Corporate Governance bei Bertelsmann gültigen Fassung vom 7. Februar 2017. <p>Darüber hinaus wirkt Bertelsmann an relevanten nichtfinanziellen Ratings und Rankings mit, bei denen sein Management nichtfinanzieller Themen extern bewertet wird. Im Jahr 2019 konnte das Unternehmen den Goldstatus im CSR Rating von EcoVadis halten. Im CR-Rating Medienbranche 2018 von ISS-oekom erhielt Bertelsmann den Prime-Status und schnitt beim CDP-Rating Climate Change 2018 mit der Note C („Above Sector Average“) ab.</p> <p>Aktuelle Ratings und Rankings aus dem Bereich Verantwortung</p>	

102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Mitgliedschaften der Bertelsmann SE & Co. KGaA

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

American Chamber of Commerce in Germany e. V., Frankfurt a. M.

Atlantik Brücke e. V., Berlin

BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie: Förderkreis der deutschen Industrie, Berlin

BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie: Kulturkreis der deutschen Wirtschaft, Berlin

Charta der Vielfalt, Berlin

Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer, Paris

ICC Germany e. V., Berlin

econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V., Berlin

Fördergesellschaft FH Bielefeld e. V.

Freunde und Förderer der Staatsoper Unter den Linden e. V., Berlin

Freunde und Förderer der Stiftung Jüdisches Museum Berlin e. V.

GUG - Gesellschaft für Unternehmensgeschichte, Frankfurt a. M.

Gesellschaft für Westfälische Wirtschaftsgeschichte e. V., Dortmund

Goethe Institut, München

Gütersloher Verkehrsverein e. V.

Humboldt Universitätsgesellschaft, Berlin

Responsible Media Forum, London

Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V., Köln

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen

Stiftung Familienunternehmen, München

Stiftung Lesen, Mainz

Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Kuratorium Museumsinsel, Berlin

UN Global Compact, New York

Verein der Freunde der Nationalgalerie, Berlin

Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft, Bielefeld

GRI	Angabe	UNGC
	Wirtschaft und Wissenschaft für OWL e. V., Bielefeld Wirtschaftliche Gesellschaft für Westfalen und Lippe e. V., Münster Wirtschaftsinitiative Kreis Gütersloh e. V.: Pro Wirtschaft GT Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik e. V.	

GRI 102 Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe [Vorwort des Vorstandsvorsitzenden](#)

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Mit den für Bertelsmann relevanten Themen im Bereich Corporate Responsibility (CR) 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- sowie Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Für diese im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- sowie Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung waren im Rahmen der Berichterstattung 2019 keine wesentlichen Risiken erkennbar ([siehe Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2019, S. 42](#)).

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 Aktivitäten von Bertelsmann, inklusive der Lieferkette, haben umgekehrt auch Auswirkungen auf das Umfeld, die Umwelt und die Stakeholder. So beeinflusst die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen direkt und indirekt das Wohlbefinden und die Chancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihres familiären Umfelds.

GRI	Angabe	UNGC
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Für einen Überblick über die für Bertelsmann relevanten CR-Themen: siehe GRI 102-44, 102-47.</p>	

GRI 102 Ethik und Integrität

102-16	<p>Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen</p> <p>Die im Mai 2019 kommunizierten neuen Bertelsmann Essentials beschreiben den Unternehmenssinn, gemeinsame Ziele und Grundwerte. Die Werte Kreativität & Unternehmertum stehen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Unternehmensführung und Shareholder erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Im Sinne der Essentials ist Bertelsmann sich seiner Auswirkungen auf die Gesellschaft und seine Umwelt bewusst und will seinen Beitrag für eine bessere Zukunft leisten.</p> <p>Der Bertelsmann Code of Conduct ist die weltweit und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisches Handeln im Unternehmen, gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle im Unternehmen – Mitarbeiterinnen und 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.</p> <p>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.</p>	I-X
102-17	<p>Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik</p> <p>Bei Bertelsmann finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte stets Gehör, wenn sie Fragen stellen, über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich</p>	

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

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**.

GRI 102 Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur

Das Streben nach verantwortungsvoller Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses und wichtiges Element der Unternehmenskultur von Bertelsmann. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist 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. Da der Deutsche Corporate Governance Kodex in der von der Regierungskommission am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts zur Corporate Governance bei Bertelsmann noch nicht in Kraft getreten war, wird wie im Vorjahr auf den Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 Bezug genommen.

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

GRI	Angabe	UNGC
	Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Compliance-Organisation, den damit verbundenen Themen der Integrität im Konzern sowie der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung. Geschäftsbericht 2019 (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 Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Funktionen aus den Unternehmensbereichen. Sie treiben gemeinsam die strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann voran und bringen die Perspektivenvielfalt aus den Geschäften ein. Dabei geht es um Fragen der organisatorischen Verankerung des Themas, der bereichsübergreifenden Koordination und Zusammenarbeit und um Transparenz bezüglich der für das Unternehmen, seine Bereiche und Firmen priorisierten Themenschwerpunkte. Konkrete CR-Themen werden zudem in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Netzwerken bearbeitet.

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, Unternehmenskommunikation, Recht, Integrity & Compliance, 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 Bertelsmann-Unternehmensstruktur gilt für die Umsetzung von CR im Konzern das Prinzip der Delegation von Verantwortung. Da die Bertelsmann-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführer vor Ort ihre Geschäfte und deren soziales und ökologisches Umfeld am besten kennen, werden konkrete CR-Maßnahmen und -Projekte demnach in deren Verantwortung umgesetzt. Die 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 2019 waren 23 Prozent (Vj.: 20 Prozent) der Mitglieder des Aufsichtsrats weiblich. Das Durchschnittsalter im Aufsichtsrat betrug 58 Jahre (Vj.: 56 Jahre). 77 Prozent (Vj.: 67 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder waren deutscher, 23 Prozent (Vj.: 33 Prozent) internationaler Herkunft.²

[Geschäftsbericht 2019 \(Finanzteil\), S. 150 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

² Vorjahreswerte berichtigt.

GRI	Angabe	UNGC
	Aufsichtsrat der Bertelsmann Management SE bzw. der Bertelsmann SE & Co. KGaA ist ausgeschlossen.	

GRI 102 Einbindung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

Mehr als eine Milliarde Menschen weltweit erreicht Bertelsmann täglich mit seinen Inhalten, Marken und Formaten. Dabei kommt das Unternehmen mit einer Vielfalt interner und externer Stakeholder in Kontakt: Neben der Eigentümerfamilie und der gemeinnützigen Bertelsmann Stiftung, die die Mehrheit der Unternehmensanteile hält, sind dies die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vertretungen, Geschäftskunden und Lieferanten, Endkundinnen und -kunden, Journalistinnen und Journalisten, kreativen Talente, Inhalteproduzentinnen und -produzenten, Investorinnen und Investoren sowie politische Entscheidungsträgerinnen und -träger und Vertreterinnen und Vertreter 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 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bertelsmann-Unternehmen als auch für diejenigen 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 den ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Beiträgen und Auswirkungen des Unternehmens betroffen sind.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Tagesgeschäft steht das Unternehmen mit Journalistinnen und Journalisten, Investorinnen und Investoren und Kundinnen 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 Halbjahres- und Quartalszahlen bewährte Formate für den Kontakt mit Medien, Journalistinnen und Journalisten sowie Investorinnen 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 2019 \(Finanzteil, S. 41–46\)](#) werden Corporate Responsibility (CR) betreffende Themen innerhalb des Zusammengefassten Lageberichts berichtet. Zudem führt Bertelsmann regelmäßig Relevanzanalysen durch, um die strategische Weiterentwicklung von CR bei Bertelsmann voranzutreiben.

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

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Kriterien von Relevanz, Ausgewogenheit und Vielfalt: Vertreterinnen und Vertreter aus dem Top- und Senior-Management, den Stäben und dem operativen Geschäft werden ebenso eingebunden wie Mitarbeitervertretungen. Dabei wird auf Vielfalt hinsichtlich Führungsebene, Internationalität, Alter und Geschlecht geachtet.</p> <p>Weitere Informationen zu den vielfältigen Dialogformaten, die das Unternehmen zum regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ihren Vertretungen pflegt: siehe GRI 402.</p>	

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

In der jüngsten Corporate Responsibility-Relevanzanalyse, deren Gültigkeit das CR-Council im Jahr 2019 bestätigte, wurden die folgenden 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 Beschäftigten, Kundinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten, 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 Urheberrecht, Patente, Lizenzgebühren, illegale Downloads, Produktfälschung und -piraterie.
- **Lernen:** Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Inhalteverantwortung:** Gestaltung und Veröffentlichung fairer Inhalte, die die Rechte und Interessen der Leserinnen und Leser, Zuschauerinnen und Zuschauer,

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Zuhörerinnen und Zuhörer sowie Nutzerinnen und Nutzer wahren, z. B. von Minderjährigen und schutzbedürftigen Personengruppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbeteiligung: Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mitarbeitervertretungen, Mitarbeiterbefragung, Mitarbeitergespräche und betriebliches Vorschlagswesen. • Gesundheit: Schaffung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. • Korruptionsbekämpfung und Bestechung: Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form. <p>Corporate-Responsibility-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren verfügen über keine unmittelbare Geschäftsrelevanz und zählen daher nicht zum wertorientierten Steuerungssystem von Bertelsmann. In dessen Mittelpunkt stehen Umsatz, operatives Ergebnis und optimaler Kapitaleinsatz. Aufgrund einer bisher nur eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen getroffen werden. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden daher bisher noch nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet.</p> <p>Download Bertelsmann CR-Relevanzmatrix</p>	

GRI 102 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

Bertelsmann führt regelmäßig Relevanzanalysen zu Corporate Responsibility (CR) durch. In der jüngsten Analyse wurden mehr als 150 Personen, d.h. Vertreterinnen und Vertreter aller relevanten externen Stakeholdergruppen sowie der Führungskräfte und Betriebsräte, hinsichtlich ihrer Bewertung zu 21 ausgewählten CR-Themen befragt. Dabei nahmen die externen Stakeholder eine Einschätzung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf die unterschiedlichen CR-Themen vor; die Relevanz dieser Themen für die Geschäfte wurde hingegen durch die Führungskräfte und Betriebsräte bewertet. Alle externen Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden mithilfe leitfadengestützter Interviews persönlich befragt. Die Ergebnisse wurden von der Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management in einer [CR-Relevanzmatrix](#) zusammengeführt und vom CR-Council verabschiedet. Die Gültigkeit der Bertelsmann CR-Relevanzmatrix wurde 2019 vom CR-Council bestätigt.

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

GRI	Angabe	UNGC
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

GRI	Angabe	UNGC
	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 2019.	
102-51	Datum des letzten Berichts	
	Der letzte Bertelsmann GRI-Bericht erschien im Juni 2019. Zudem werden Informationen zu Corporate Responsibility 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 Marie-Luise Kühn von Burgsdorff Senior Vice President Corporate Responsibility & Diversity Management 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 (S. 5-64 in diesem Dokument).	
102-56	Externe Prüfung	
	Die wirtschaftlichen Kennzahlen in diesem GRI-Bericht entstammen dem Bertelsmann Geschäftsbericht 2019. Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH geprüft. Geschäftsbericht 2019 (Finanzteil), S. 135–141: Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers	

GRI 200

Ökonomie

GRI 200 Ökonomie

GRI **Angabe** **UNGC**

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung

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

Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus verstärkt Bertelsmann sein Engagement in Wachstumsregionen wie Brasilien, Indien und China. Bertelsmann strebt ein wachstumsstarkes, digitales, internationales und diversifiziertes 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 2019 wurde weiter intensiv an der Umsetzung der Strategie entlang dieser Stoßrichtungen gearbeitet.

[Geschäftsbericht 2019 \(Finanzteil\), S. 5f.](#)

201-1 **Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

Umsatz der Unternehmensbereiche

in Mio. €

	2019			2018		
	Deutschland	International	Gesamt	Deutschland	International	Gesamt
RTL Group	2.138	4.513	6.651	2.168	4.337	6.505
Penguin Random House	265	3.371	3.636	257	3.167	3.424
Gruener + Jahr	913	442	1.355	948	492	1.440
BMG	46	554	600	34	511	545
Arvato	1.697	2.478	4.175	1.630	2.470	4.100
Bertelsmann Printing Group	948	620	1.568	966	673	1.639
Bertelsmann Education Group	2	331	333	1	257	258
Bertelsmann Investments	0	13	13	0	12	12
Summe Umsatz der Unternehmensbereiche	6.009	12.322	18.331	6.004	11.919	17.923
Corporate / Konsolidierung	-203	-105	-308	-145	-105	-250
Fortgeführte Aktivitäten	5.806	12.217	18.023	5.859	11.814	17.673

Konzernumsatz nach Regionen

in Prozent

	2019	2018
Deutschland	32,2	33,2
Frankreich	12,3	13,2
Großbritannien	6,5	6,5

GRI	Angabe	UNGC	
	Übrige europäische Länder	18,9	18,9
	USA	23,4	22,0
	Sonstige Länder	6,7	6,2

Umsatz nach Erlösquellen
in Prozent

	2019	2018
Rechte und Lizenzen	17,1	16,3
Produkte und Waren	24,3	24,6
Werbung und Anzeigen	22,5	23,0
Dienstleistungen	36,1	36,1

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 2019 \(Finanzteil\), S. 47](#).

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

Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete Bertelsmann über Werbung und Anzeigen 22,5 Prozent (Vj.: 23,0 Prozent) seiner Umsätze.

GRI 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 Mitarbeiterinnen 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

GRI	Angabe	UNGC
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. Letztere Vorstandsrichtlinie 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. Die 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.</p> <p>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.</p>	
	<p>Zu den wichtigsten Ergebnissen aus dem Bereich Antikorruption zählten im Jahr 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen 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	<p>Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</p> <p>Für die lokalen Geschäftsführungen besteht eine Pflicht zur Kommunikation des Code of Conduct und der Konzern-Richtlinien. Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Nominierungskriterien fallen, werden durch ein E-Learning geschult. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2019 u. a. die Beratung und Schulung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Antikorruption sowie der weitere Roll-out des E-Learnings zu diesem Thema.</p>	X

GRI	Angabe	UNGC
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten		
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3) <p>Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Das Unternehmen geht gegen jeden bekannt gewordenen Verstoß vor. Ein umfangreiches Schulungsprogramm (Präsenzs Schulungen, Onlineschulungen zur Auffrischung) dient der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen.</p> <p>Der Vorstand hat eine „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ erlassen. Es besteht eine Meldepflicht für Kartellverstöße. Die Konzernrechtsabteilung bietet den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen 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.</p>	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung <p>Angaben dazu enthält der Bertelsmann Geschäftsbericht 2019 (Finanzteil), S. 34f.</p>	

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 somit einen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz und für eine lebenswerte Zukunft. Ressourceneffizienz ist – neben dem eigenen Anspruch – 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 Vorgaben ebenso sicherstellt wie ihre eigenen umweltbezogenen Standards und Transparenzanforderungen.

Bertelsmann begegnet diesen wachsenden Ansprüchen durch Transparenz über seine 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](#). Zudem verfolgt das Unternehmen konzernweite Zielsetzungen zum Klimaschutz (siehe **GRI 305**) und zum Papiereinsatz (siehe **GRI 301**). Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement liegt bei den Geschäftsleitungen der Bertelsmann-Firmen, die im Rahmen lokaler Managementsysteme eigene Ziele zur Verbesserung ihrer Umwelleistung festlegen.

Als Plattform für das bereichsübergreifende Umweltengagement dient die international besetzte Bertelsmann-Arbeitsgruppe „be green“. Diese wird von einem Vertreter der Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management geleitet, einer Stabsstelle des Konzernpersonalvorstands. Vertreterinnen und Vertreter aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen – wie Papiereinkäuferinnen und -einkäufer, Energie- und Umweltmanagerinnen und -manager, Logistikexpertinnen und -experten sowie Controller – tauschen sich regelmäßig zu aktuellen Umweltthemen und Best Practices aus und pflegen den Dialog zu externen Stakeholdern. Zudem koordinieren die Expertinnen und Experten der „be green“-Arbeitsgruppe die konzernweite Umweltdatenerfassung und -berichterstattung.

Seit 2008 ermittelt Bertelsmann konzernweite Umweltkennzahlen zu Energie, Treibhausgasemissionen, Papier, Wasser, Abwasser und Abfall (vgl. **GRI 301, 302, 303, 304, 305, 306**). Diese Kennzahlen zeigen die Entwicklung der Umweltauswirkungen von Bertelsmann und seinen Unternehmensbereichen. Dabei werden die Aktivitäten der Unternehmensbereiche BMG, Bertelsmann Education Group und Bertelsmann Investments sowie des Bereichs Corporate aufgrund der vergleichsweise geringen Umweltauswirkungen in diesem Bericht unter „Sonstige“ zusammengefasst.

Basis der Umweltberichterstattung ist die konzernweit eingesetzte IT-Plattform „green.screen“. „green.screen“ ist eine Plattform zur Erfassung, Verarbeitung und Analyse von Umweltdaten auf allen Ebenen der Organisation. Zugleich nutzen mehr und mehr Konzernfirmen „green.screen“ für das digitale Energiedatenmanagement. In die aktuelle Datenerhebung wurden 336 Firmen an 520 Standorten aus allen Geschäftsbereichen eingebunden. Alle Produktions- und Logistikstandorte, die eigenen Rechenzentren und der Großteil der eigenen und gemieteten Bürostandorte wurden in die Datenerfassung einbezogen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den restlichen Bürostandorten wurden die Umweltdaten anhand von durchschnittlichen Verbrauchswerten berechnet, das erfolgte für 9 Prozent der Belegschaft gerechnet in Vollzeitäquivalenten.

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

GRI 301 Materialien

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

VII-VIII

Papier, als die für das traditionelle Printmedien-Geschäft nach wie vor wichtigste Ressource, hat für Bertelsmann weiterhin eine besondere Bedeutung. Auch in einer zunehmend digitalisierten Medienlandschaft werden gedruckte Bücher, Zeitschriften, Broschüren und Prospekte ihren festen Platz haben. Ressourcenschonung, Klimaschutz und Abfallvermeidung spielen deshalb für Bertelsmann über die gesamte Papier-Wertschöpfungskette hinweg eine große Rolle. Zum Schutz der für Klima und Biodiversität wertvollen Wälder 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.

Für den Papiereinkauf hat Bertelsmann ergänzend zur [Umweltpolitik](#) eine [Paper Policy](#) erlassen. Für das Jahr 2020 wurde für die selbst beschafften Papieren die Zielmarke gesetzt, den Anteil an Recyclingpapieren und von Papieren aus zertifizierter nachhaltiger Forstwirtschaft auf über 90 Prozent zu erhöhen. Diese Zielsetzung blieb auch im Jahr 2019 weiterhin erreicht. 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 verantwortungsbewusste 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 Zielsetzung hinaus strebt Penguin Random House an, bis 2025 seine Papierbeschaffung auf 100 Prozent nachhaltiges Papier umzustellen.

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

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

VII-VIII

Papierverbrauch

in Tonnen

	2019	2018
Papier gesamt	1.681.990	1.834.010
davon selbst eingekauftes Papier	1.035.070	1.145.740

Papierverbrauch nach Unternehmensbereichen

in Tonnen

	2019	2018
RTL Group	180	190
Penguin Random House	234.500	263.260
Gruener + Jahr	85.510	106.840
Arvato	18.560	16.920
Bertelsmann Printing Group	1.475.240	1.594.980
Sonstige	40	70
Papier gesamt vor Konsolidierung	1.814.030	1.982.260

GRI	Angabe	UNGC	
	Konsolidierung	-132.040	-148.250
	Papier gesamt nach Konsolidierung	1.681.990	1.834.010

Im Geschäftsjahr 2019 reduzierten sich die von Bertelsmann eingekauften Papiermengen um 8 Prozent auf 1,68 Millionen Tonnen (Vj.:1,83 Millionen Tonnen).

Die Bertelsmann Printing Group beschaffte im Jahr 2019 mit 1,48 Millionen Tonnen die mit Abstand größte Menge Papier. Daneben werden bei Penguin Random House (0,23 Millionen Tonnen) und bei Gruner + Jahr (0,09 Millionen Tonnen) große Mengen Druckpapier benötigt. Alle drei Geschäftsbereiche verzeichneten einen Rückgang der Papiermengen im Vergleich zum Vorjahr. Bei Gruner + Jahr reduzierte sich die eingekaufte Papiermenge auf Grund des Verkaufs der Motor Presse Stuttgart sowie der fortschreitenden Neuausrichtung des Geschäfts um 20 Prozent. Die von der Bertelsmann Printing Group für konzerneigene und konzernfremde Produktionen beschafften Mengen reduzierten sich um 0,12 Millionen Tonnen (-8 Prozent), vor allem aufgrund rückläufiger Geschäfte im Tiefdruckgeschäft in Deutschland. Dagegen ist der Rückgang von 11 Prozent bei Penguin Random House auf das außergewöhnliche Jahr 2018 zurückzuführen, in welchem aufgrund des Markterfolges des Buches „Becoming“ von Michelle Obama besonders viel Papier benötigt wurde. Anders als bei den Druckpapieren verzeichnete das Logistikgeschäft von Arvato bei den Verpackungspapieren einen deutlichen Anstieg, sodass die Gesamtmenge an Papier um 10 Prozent auf 19 Tausend Tonnen Papier (Vj.: 17 Tausend Tonnen) anstieg.

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	180	70	90	20
Penguin Random House	234.500	7.760	210.910	15.830
Gruner + Jahr	85.510	23.950	58.860	2.700
Arvato	18.560	8.740	1.150	8.670
Bertelsmann Printing Group	1.475.240	251.410	851.480	372.350
Sonstige	40	30	0	10
Konsolidierung	-132.040	-980	-130.560	-500
Gesamt	1.681.990	290.980	991.930	399.080

Im Geschäftsjahr 2019 waren 76 Prozent aller insgesamt eingesetzten Papiermengen entweder Recyclingpapiere (0,29 Millionen Tonnen) oder Frischfaserpapiere aus zertifizierter Forstwirtschaft (0,99 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 zu etwa 95 Prozent aus zertifizierter Forstwirtschaft oder aus Recyclingfasern. Die verbleibenden 29 Prozent (0,4 Millionen Tonnen) der insgesamt beschafften Papiermengen entsprechen nicht den oben genannten Kriterien und werden daher als "Sonstige" ausgewiesen. Ein Großteil der derart ausgewiesenen Mengen sind von konzernfremden

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

Kunden gelieferte Papiere, die in den Bertelsmann-Druckereien für den Druck von beispielsweise Büchern, Zeitschriften, Katalogen und Prospekten verwendet werden (sogenannte „Beistellungen“).

Anteil nachhaltig beschaffter Papiere in Prozent

	2019	2018
Anteil Recyclingfasern	24	22
Anteil zertifizierte Frischfasern	72	70
Gesamt	96	92

Für Papiermengen, die Bertelsmann-Firmen auf eigene Rechnung einkaufen und nicht von Dritten beigelegt bekommen, wird besonders auf die oben beschriebenen Standards geachtet. Die Anteile von Recyclingpapier und zertifiziertem Frischfaserpapier an der Gesamtmenge des eingekauften Papiers nutzt Bertelsmann als Indikatoren für einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und den Schutz der Wälder. Der Anteil nachhaltig beschaffter Papiere auf eigene Rechnung konnte im Geschäftsjahr 2019 deutlich auf 96 Prozent gesteigert werden (Vj.: 92 Prozent). Damit erreicht Bertelsmann erneut die Zielsetzung, den Anteil nachhaltig beschaffter Papiere auf mehr als 90 Prozent zu steigern.

GRI 302 Energie

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

Der Umweltaspekt Energie und Emissionen (siehe auch GRI 305) 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 durch die Datennutzung verursachte Energieverbrauch. Die Zusammenarbeit im Bertelsmann „be green“-Netzwerk umfasst Themen wie die vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien und die Steigerung der Energieeffizienz. Die zunehmende Transparenz über die Energieverbräuche durch die IT-Plattform „green.screen“ unterstützt den standortübergreifenden Austausch und erlaubt gleichzeitig ein Energiedatenmanagement auf Standortebene, welches Energie- und Kosteneinsparungen ermöglicht.

Die Bertelsmann Energy and Climate Policy beschreibt den Rahmen für ein energieeffizientes und klimaschonendes Wirtschaften. Bertelsmann möchte mit dem Einkauf erneuerbarer Energien unmittelbar Einfluss auf die Nachfrage für klimafreundliche Optionen nehmen und so zum nachhaltigen Umbau der Energiemärkte beitragen. Der von Bertelsmann-Firmen eingekaufte Strom sollte in der Regel geringere Treibhausgasemissionen als der jeweilige nationale Strom-Mix ausweisen und, sofern wirtschaftlich darstellbar, vollständig aus erneuerbaren Quellen stammen. Zudem trägt die lokale 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**.

GRI	Angabe	UNGC
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	VII-VIII

Energieverbrauch

in GWh

	2019	2018
Strom	779	819
Wärme	719	739
Treibstoff	75	74
Energieverbrauch gesamt	1.573	1.632

Der Gesamtenergieverbrauch sank im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent von 1.632 Gigawattstunden auf 1.573 Gigawattstunden. Dabei reduzierte sich der Stromverbrauch um 5 Prozent auf 779 Gigawattstunden (Vj.: 819 Gigawattstunden). Der Wärmeverbrauch reduzierte sich 2019 im Vergleich zu 2018 um 3 Prozent auf 719 Gigawattstunden (Vj.: 739 Gigawattstunden). Der Energieverbrauch aus Treibstoffen stieg im gleichen Zeitraum leicht um 1 Prozent auf 75 Gigawattstunden (Vj.: 74 Gigawattstunden).

Energieverbrauch nach Geschäftsbereichen

in GWh

	2019	2018
RTL Group	141	146
Penguin Random House	86	101
Gruner + Jahr	43	56
Arvato	337	345
Bertelsmann Printing Group	929	945
Sonstige	37	40
Energieverbrauch gesamt	1.573	1.632

Die einzelnen Geschäftsbereiche von Bertelsmann unterschieden sich deutlich in ihrem Energieverbrauch. Die Bertelsmann Printing Group hat mit knapp 60 Prozent den größten Anteil am Gesamtverbrauch, gefolgt von Arvato mit rund 20 Prozent und der RTL Group mit knapp 10 Prozent. Vergleichsweise geringe Energieverbräuche weisen demgegenüber Penguin Random House (5 Prozent), Gruner + Jahr (3 Prozent) und sonstige Bereiche (2 Prozent) auf.

Bereichsübergreifend sanken die Energieverbräuche bei Bertelsmann im Vergleich zum Vorjahr.

Die Bertelsmann Printing Group reduzierte die Energieverbräuche im Jahr 2019 um 2 Prozent im Vergleich zu 2018. Der Rückgang des Strom- und Wärmeverbrauchs ist zum Großteil auf Produktionsrückgänge im Druckgeschäft bei Prinovis Deutschland sowie bei Mohn Media zurückzuführen. Außerdem reduzierten sich die Energieverbräuche bei den US-Druckereien und Sonopress.

Mit 15 Prozent Reduktion verzeichnete Penguin Random House deutlich sinkende Verbräuche. Dies lag vor allem an der Schließung eines Warenlagers in Großbritannien und eines Bürostandortes in New York.

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

Auch bei Gruner + Jahr sanken die Verbräuche deutlich (-23 Prozent), insbesondere aufgrund des Verkaufs von Motorpresse Stuttgart und durch einen geringeren Stromverbrauch am Hauptstandort in Hamburg.

Auch die Dienstleistungssparte Arvato verzeichnete einen Rückgang des Energieverbrauchs um 2 Prozent. Trotz der Ausweitung der Geschäftstätigkeiten im Logistikbereich in Polen reduzierte sich der Energieverbrauch bei Arvato Supply Chain Solutions deutlich aufgrund der Schließung eines Standortes in Frankreich sowie erfolgreicher Effizienzmaßnahmen an deutschen Standorten. Durch den Einbezug der neuen Saham-Standorte (siehe **GRI 102-10**) stieg der Stromverbrauch bei Majorel deutlich. Der Wärmeverbrauch hingegen sank bei Majorel aufgrund der Schließung kleinerer Standorte in Europa. Die Bereiche Arvato Systems und Arvato Financial Solutions wiesen ebenfalls beide einen Rückgang an Energieverbräuchen durch standortbezogene Energiesparmaßnahmen auf.

Trotz erhöhter Energieverbräuche in der RTL City in Luxembourg konnte die RTL Group durch Energieeinsparungen bei der Mediengruppe RTL Deutschland in Köln sowie bei RTL Nederland die Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent senken.

Auch die Energieverbräuche der sonstigen Divisionen reduzierten sich im Vergleich zu 2018.

Einsatz fossiler Brenn- und Treibstoffe

in GWh

	2019	2018
Erdgas	1.117	1.149
Diesel	51	55
Heizöl	11	15
Benzin	15	11
Sonstige	11	11

Im Berichtsjahr 2019 wurden insgesamt 1.117 Gigawattstunden Erdgas zur eigenen Energieerzeugung eingesetzt. Dies entspricht einem Rückgang um 32 Gigawattstunden (3 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr. 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. Die Heizölmenge nahm im Vergleich zum Vorjahr um fast 30 Prozent ab, von 15 Gigawattstunden im Jahr 2018 auf 11 Gigawattstunden im Jahr 2019. Zudem gibt es an zahlreichen Standorten mit Diesel betriebene Notstromaggregate, die bei regelmäßigen Testläufen 1,3 Gigawattstunden Diesel verbrauchten. Gemäß der Bertelsmann Energy and Climate Policy wird bei der Eigenerzeugung von Energie keine Kohle eingesetzt. Die restlichen Energiemengen aus fossilen Brenn- und Treibstoffen werden für Firmenwagen, Poolfahrzeuge sowie Gabelstapler verwendet.

Erneuerbare Energien

in GWh

	2019	2018
Strom aus erneuerbaren Quellen mit Herkunftsnachweis	91	67
Stromverbrauch gesamt	779	819

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

Der Anteil an Ökostrom mit Herkunftsnachweis konnte im letzten Jahr deutlich gesteigert werden und lag bei 12 Prozent (Vj.: 8 Prozent). Damit stammten 2019 bereits 91 Gigawattstunden des verbrauchten Stroms aus erneuerbaren Energien, welches einem Anstieg von 36 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (67 Gigawattstunden) entspricht.

302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	VII-VIII
--------------	--	-----------------

Geschäftsreisen

in Mio. Kilometern

	2019	2018
Flugzeug	226	239
Bahn	39	37
Mietwagen	15	20
Geschäftsreisen gesamt	280	296

Die bei Geschäftsreisen zurückgelegten Strecken gingen konzernweit im Berichtsjahr deutlich um 5 Prozent von 296 Millionen auf 280 Millionen Kilometer zurück.

Mit 81 Prozent und 226 Millionen Kilometern machten Flugreisen den Großteil der zurückgelegten Entfernung aus. Im Vergleich zum Vorjahr (239 Millionen Kilometer) reduzierten sich diese um 5 Prozent. Auch die zurückgelegte Strecke mit Mietwagen ging um 25 Prozent zurück, während umweltfreundlichere Bahnreisen von 37 Millionen auf 39 Millionen Kilometer anstiegen und damit das zweite Jahr in Folge eine Steigerung um 5 Prozent verzeichneten. Die Notwendigkeit zur Umstellung von Reisegewohnheiten wird bei vielen Bertelsmann-Firmen explizit gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert.

Geschäftsreisen nach Unternehmensbereichen

in Mio. Kilometern

	2019	2018
RTL Group	87	89
Penguin Random House	49	55
Gruner + Jahr	15	27
Arvato	97	86
Bertelsmann Printing Group	6	7
Sonstige	26	32
Geschäftsreisen gesamt	280	296

Im Geschäftsjahr 2019 stiegen lediglich bei Arvato die Geschäftsreisen deutlich um 13 Prozent auf insgesamt 97 Millionen Kilometer (Vj.: 86 Millionen Kilometer). Damit machen die Geschäftsreisen von Arvato mit 35 Prozent den größten Anteil am konzernweiten Geschäftsreiseverkehr aus. Der gesteigerte Flugverkehr bei Majorel durch neue internationale Standorte überkompensierte die verringerte Reisetätigkeiten bei Arvato Supply Chain Solutions.

Die RTL Group verzeichnete einen Rückgang der Reisen um 2 Prozent auf 87 Millionen Kilometer (Vj.: 89 Millionen). Dies entspricht einem Anteil von 31 Prozent an den

GRI	Angabe	UNGC
	<p>konzernweiten Reisekilometern. Die Kilometerzahl verringerte sich vor allem bei RTL Hungary durch deutlich weniger Flugreisen.</p> <p>Auch Penguin Random House und Gruner + Jahr senkten die zurückgelegten Strecken deutlich. Bei Penguin Random House gingen die Geschäftsreisen um 11 Prozent zurück, insbesondere durch die zunehmende Nutzung von Videokonferenzen.</p> <p>Der Rückgang um 44 Prozent bei Gruner + Jahr ist auf Einsparmaßnahmen sowie den Verkauf von Motorpresse Stuttgart zurückzuführen.</p> <p>Die Bertelsmann Printing Group hat einen verhältnismäßig kleinen Anteil von 2 Prozent an der Gesamtmenge gereister Kilometer. Der Bereich verzeichnete eine Reduktion um 14 Prozent von 7 Millionen auf 6 Millionen Kilometer, vor allem aufgrund geringerer Vertriebstätigkeit und vermehrter Nutzung von Online-Meetings bei Mohn Media und Sonopress.</p>	
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 87,2 insgesamt 5 Prozent unter dem Vorjahreswert (Vj.: 92,3).	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	VIII-IX
	Siehe GRI 302-1 .	

GRI 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															
	<p>Wasserentnahme nach Quellen</p> <p>in Mio. Kubikmeter</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aus öffentlicher Versorgung</td> <td>1,41</td> <td>1,47</td> </tr> <tr> <td>Aus Grundwasser</td> <td>2,97</td> <td>3,02</td> </tr> <tr> <td>Aus Regenwasserspeichern</td> <td>0,00</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Gesamt</td> <td>4,38</td> <td>4,50</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2018	Aus öffentlicher Versorgung	1,41	1,47	Aus Grundwasser	2,97	3,02	Aus Regenwasserspeichern	0,00	0,01	Gesamt	4,38	4,50	
	2019	2018															
Aus öffentlicher Versorgung	1,41	1,47															
Aus Grundwasser	2,97	3,02															
Aus Regenwasserspeichern	0,00	0,01															
Gesamt	4,38	4,50															

Im Geschäftsjahr 2019 sank die Wasserentnahme um 3 Prozent auf insgesamt 4,38 Millionen Kubikmeter Wasser (Vj.: 4,50 Millionen Kubikmeter). Der deutlichste Rückgang ist bei der Wasserentnahme aus öffentlicher Versorgung zu verzeichnen. Dieser Wert ging um 4 Prozent auf insgesamt 1,41 Millionen Kubikmeter zurück. Die Nutzung von Grundwasser aus Brunnen reduzierte sich um 2 Prozent von 3,02 Millionen Kubikmeter im Vorjahr auf 2,97 Millionen Kubikmeter Wasserentnahme im Jahr 2019.

GRI

Angabe

UNGC

Wasserentnahme nach Unternehmensbereichen

in Mio. Kubikmeter

	2019	2018
RTL Group	2,38	2,34
Penguin Random House	0,12	0,14
Gruner + Jahr	0,09	0,15
Arvato	0,57	0,55
Bertelsmann Printing Group	1,07	1,12
Sonstige	0,15	0,20
Wasserentnahme gesamt	4,38	4,50

Wasser wird in den einzelnen Geschäftsbereichen unterschiedlich intensiv genutzt. Über die Hälfte der Wasserentnahme entfiel mit 2,38 Millionen Kubikmeter auf die RTL Group (54 Prozent). Auf die Bertelsmann Printing Group entfielen 1,07 Millionen Kubikmeter und damit 24 Prozent der Wasserentnahme. Die restlichen 21 Prozent entfielen auf Arvato (13 Prozent), Penguin Random House (3 Prozent), Gruner + Jahr (2 Prozent) sowie die sonstigen Bereiche (insgesamt etwa 3 Prozent).

Die Wasserentnahme der RTL Group stieg um 2 Prozent von 2,34 Millionen auf 2,38 Millionen Kubikmeter an. Dies ist zum überwiegenden Teil auf die energiesparende Gebäudekühlung aus Brunnenanlagen der Mediengruppe RTL Deutschland in Köln zurückzuführen, die wegen hoher Temperaturen im Geschäftsjahr 2019 erneut verstärkt genutzt wurde. Bei Arvato stieg die Entnahme von Frischwasser im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent auf 0,57 Millionen Kubikmeter an (Vj.: 0,55 Millionen Kubikmeter). Grund dafür ist vor allem die Umstrukturierung bei Majorel durch die zusätzlichen Standorte der Saham Group (siehe **GRI 102-10**) sowie die Übernahme eines Standortes in Mexiko.

Die restlichen Divisionen verzeichneten jeweils einen Rückgang in der Wasserentnahme. Bei der Bertelsmann Printing Group sank diese um 4 Prozent von 1,12 Millionen auf 1,07 Millionen Kubikmeter. Dies ist auf Produktionsrückgänge im Druckgeschäft bei Prinovis Deutschland und Mohn Media zurückzuführen. Gruner + Jahr verringerte seine Entnahme um 40 Prozent, was vor allem mit einer Verbesserung der Brunnentechnologie bei DDV Druck in Zusammenhang steht. Bei Penguin Random House führte die Schließung eines Bürostandortes in New York zu einer Reduktion des Wasserverbrauchs von 14 Prozent auf 0,14 Millionen Kubikmeter (Vj.: 0,12 Millionen Kubikmeter).

GRI 305 Emissionen

103

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

VII-IX

Bertelsmann unterstützt das Ziel der internationalen Staatengemeinschaft, die globale Erderwärmung auf unter 2° C zu begrenzen. Das Unternehmen strebt an, seine Treibhausgasemissionen (THG) portfoliobereinigt bis 2025 um 20 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2014 zu senken. Diese Zielsetzung umfasst Emissionen aus dem Verbrauch von Treibstoffen und von Brennstoffen zur eigenen Strom- und Wärmeproduktion (Scope 1) sowie aus dem Verbrauch eingekaufter Strom- und Wärmemengen (Scope 2).

Die unternehmensweite Zielsetzung wurde im Geschäftsjahr 2019 mit einer Reduktion von 24 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2014 vorzeitig erreicht. Ende Dezember 2019 hat der Bertelsmann-Vorstand daher beschlossen, dass das Unternehmen bis 2030 klimaneutral werden soll. Das Unternehmen will alle Treibhausgasemissionen, die an seinen Standorten,

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

durch die Mobilität und Ausstattung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 reduzieren. Weitere Informationen zum neuen Klimaschutzziel und den definierten Handlungsfeldern sind auf der [Unternehmenswebseite](#) erläutert.

Die Erfassung der im Rahmen der bisherigen Emissionszielsetzung bilanzierten 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, die beispielsweise durch eigene Stromerzeugung und den Betrieb von Druckmaschinen entstehen. Scope 2 umfasst die indirekt anfallenden Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom und Fernwärme bzw. von Vermietern bereitgestellter Wärme. Gemäß Scope 2-Guidance des GHG Protocol weist Bertelsmann neben den marktbasier 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.

[Informationen zu Klimaneutralität 2030](#)

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

Treibhausgasemissionen

in Tonnen CO₂e

	2019	2018
Scope 1 gesamt	246.400	256.500
Strom	65.600	70.900
Wärme	160.300	163.400
Transport	20.500	22.200
Scope 2 gesamt ¹⁾	185.500	210.000
Strom	155.200	175.100
Wärme	30.300	34.900
Scope 3 gesamt	1.298.500	1.430.400
Geschäftsreisen	63.600	67.800
Pendeln der Mitarbeiter	74.500	72.100
Papier	1.092.900	1.217.800
Energiebedingte Aktivitäten	67.500	72.700
Summe	1.730.400	1.896.900

1) Ermittlung der Scope 2-Emissionen erfolgte nach der marktbasier ten Methodik gemäß Scope 2-Guidance des GHG Protocol. Gemäß der standortbasierten Methodik betragen die Scope 2-Emissionen insgesamt 239.800 Tonnen CO₂e (Vj.: 252.000).

Die Summe der bilanzierten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen betrug im Jahr 2019 1,73 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente. Dies entspricht einem Rückgang von 9

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

Prozent im Vergleich zum Vorjahr (1,89 Millionen Tonnen). Etwa drei Viertel dieser Emissionen entfielen auf indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3). Diese Emissionen fielen im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozent. Die restlichen 25 Prozent der Gesamtemissionen entfielen auf Scope 1 und Scope 2, die einen Rückgang von 4 Prozent bzw. 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr aufweisen.

Scope 1- und 2-Emissionen

in Tonnen CO₂e

	2019	2018
RTL Group	33.200	35.900
Penguin Random House	14.500	28.700
Gruner + Jahr	10.000	14.500
Arvato	97.500	96.600
Bertelsmann Printing Group	267.600	278.500
Sonstige	9.100	12.300
Scope 1 und 2 gesamt	431.900	466.500

Den größten Anteil an den Scope 1- und 2-Emissionen von Bertelsmann hatten die Bertelsmann Printing Group (267.600 Tonnen CO₂e) sowie Arvato (97.500 Tonnen CO₂e). Besonders der Verbrauch von Strom, Erdgas und Wärme der Druckmaschinen sowie anderer Produktionsanlagen und der Betrieb von Fördertechnik an den Logistikstandorten spiegeln sich im Carbon Footprint dieser Dienstleistungsbereiche wider.

Zu einem Rückgang der Emissionen trugen insbesondere Produktionsrückgänge in den Druckereien bei. Zudem stieg die Menge des erneuerbaren Stroms mit Herkunftsnachweisen um mehr als 20.000 Megawattstunden im Vergleich zum Vorjahr an, womit der Anteil am Gesamtstrom-Verbrauch 12 Prozent beträgt (Vj.: 8 Prozent).

Bei Arvato stiegen die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1 Prozent an. Während der Logistikbereich unter anderem durch die erstmalige Nutzung von eigenem Photovoltaikstrom an Standorten in den Niederlanden die Emissionen senken konnte, stiegen sie insgesamt bei Arvato durch die Hinzunahme von neuen Standorten der Saham Group bei Majorel an (siehe **GRI 102-10**).

Den absolut größten Rückgang der Scope 1- und 2-Emissionen verzeichnete Penguin Random House mit einer Einsparung von 14.200 Tonnen CO₂e (49 Prozent). Dies ist insbesondere auf die weitreichende Umstellung auf Ökostrombezug an den energieintensiven Standorten in Nordamerika, Großbritannien und Spanien zurückzuführen. Im Geschäftsjahr 2019 wurden bereits über 80 Prozent des eingekauften Stroms dieses Geschäftsbereichs aus Ökostrom bezogen.

Ebenfalls einen deutlichen absoluten Rückgang der Scope 1- und 2 Emissionen verzeichnete die Bertelsmann Printing Group mit 10.900 Tonnen CO₂e. Dies entspricht einem prozentualen Rückgang um 4 Prozent. Die Hauptgründe dafür liegen in den Produktionsrückgängen und Prozessoptimierungen bei Prinovis Deutschland.

Die RTL Group erzielte einen 8-prozentigen Rückgang ihrer Scope 1- und 2-Emissionen (2.700 Tonnen CO₂e). Dies wurde unter anderem durch die Umstellung auf Ökostrom mit Herkunftsnachweisen bei Fremantle in Großbritannien und Kanada erreicht. Auch bei Gruner + Jahr führte die Umstellung auf Ökostrom bei zahlreichen kleineren Standorten zu einer Reduktion der Emissionen.

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

305-3	Emissionen / Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) Scope 3-Emissionen in Tonnen CO ₂ e	VII-VIII
--------------	---	-----------------

	2019	2018
RTL Group	33.500	35.200
Penguin Random House	265.100	305.100
Gruner + Jahr	98.300	125.200
Arvato	106.500	98.300
Bertelsmann Printing Group	784.600	853.000
Sonstige	10.500	13.600
Scope 3-Emissionen gesamt	1.298.500	1.430.400

Bertelsmann reduzierte die bilanzierten Scope 3-Emissionen deutlich um 9 Prozent von 1,43 Millionen Tonnen CO₂e im Vorjahr auf 1,30 Millionen Tonnen CO₂e im Geschäftsjahr 2019. Innerhalb der Scope 3-Kategorie werden sonstige indirekte Treibhausgasemissionen aus der Herstellung des selbst eingekauften Papiers, aus den vorgelagerten Emissionen bei der Energieerzeugung (außerhalb von Scope 1 und 2), aus Geschäftsreisen und aus dem Pendeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichtet. Mit mehr als 60 Prozent den größten Anteil an den Scope 3-Emissionen hatte die Bertelsmann Printing Group, gefolgt von Penguin Random House mit 20 Prozent. Ebenfalls hohe Anteile hatten Gruner + Jahr und Arvato mit je 8 Prozent. Dabei fielen insbesondere die Papiermengen der Print- und Verlagsgeschäfte ins Gewicht sowie bei Arvato die Emissionen aus dem Pendeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Scope 3-Emissionen der RTL Group sowie der sonstigen Unternehmensbereiche trugen 3 Prozent beziehungsweise 1 Prozent zu den gesamten Scope 3-Emissionen bei.

305-4	Intensität der THG-Emissionen Die spezifischen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) sanken von 26,4 Tonnen CO ₂ e pro 1 Million Euro Umsatz im Jahr 2018 auf 24,0 Tonnen CO ₂ e pro 1 Million Euro Umsatz im Jahr 2019.	VIII
--------------	---	-------------

305-5	Senkung der THG-Emissionen Siehe GRI 305-1, 305-3 . Bertelsmann setzt CO ₂ -Zertifikate zur Kompensation von Treibhausgasemissionen ein, u.a. im Vertrieb klimaneutraler Druckerzeugnisse und für Geschäftsreisen. In diesem Zusammenhang wurden im Berichtsjahr Emissionen in Höhe von 18.700 Tonnen stillgelegt, was einer Steigerung von 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Bei den unterstützten Klimaschutzprojekten handelt es sich um zertifizierte Projekte nach international anerkannten Standards. Zertifikate in Höhe von etwa 7.000 Tonnen sind die ersten Mengen eines von Bertelsmann exklusiv unterstützten Aufforstungsprojektes in Brasilien.	VII-VIII
--------------	--	-----------------

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

Entwicklung der portfoliobereinigten THG-Emissionen in Tonnen CO₂e

	2019	2014
Scope 1 Emissionen bereinigt	228.700	234.800
Scope 2 Emissionen bereinigt	182.600	304.000
Gesamt	411.300	538.800

Bertelsmann erreichte im Geschäftsjahr 2019 die eigene Zielsetzung, die portfoliobereinigten Scope 1- und Scope 2-Emissionen absolut um mehr als 20 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2014 zu reduzieren. In absoluten Zahlen ergibt sich eine Reduzierung von 538.800 Tonnen im Jahr 2014 auf 411.300 Tonnen im Jahr 2019. Dabei sind die Scope 1-Emissionen um 3 Prozent und die Scope 2-Emissionen deutlich um 40 Prozent gesunken. In Summe entspricht das einem Rückgang von 24 Prozent. Damit konnte Bertelsmann die Zielsetzung, seine Treibhausgasemissionen portfoliobereinigt bis 2025 um 20 Prozent zu senken, deutlich vorzeitig erreichen.

Alle Unternehmensbereiche von Bertelsmann konnten ihre Emissionen seit dem Basisjahr 2014 der konzernweiten Zielsetzung senken. Die Bertelsmann Printing Group hat daran mit einer Reduktion von knapp 68.000 Tonnen CO₂e absolut den größten Anteil. Neben Produktionsrückgängen sorgte die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz für diesen Rückgang.

Bei Penguin Random House führten die Synergieeffekte aus der Fusion von Penguin und Random House im Jahr 2014 sowie der starke Ausbau des Ökostrombezugs in den letzten Jahren zu deutlich niedrigeren Treibhausgasemissionen und einer Reduktion von 64 Prozent im Vergleich zum Basisjahr.

Die Treibhausgasemissionen von Gruner + Jahr haben sich durch die Auswirkungen der Digitalisierung und aufgrund von Portfoliomaßnahmen seit dem Basisjahr deutlich verändert. Portfoliobereinigt trägt der Geschäftsbereich mit einem deutlichen Rückgang der Emissionen von 40 Prozent zur Erreichung der Zielsetzung bei.

Die RTL Group trug vor allem durch Effizienzmaßnahmen sowie den Grünstromeinkauf einzelner Bereiche 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.

GRI 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 in der IT-Plattform „green.screen“ 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 in den Geschäften vor Ort bearbeitet.

GRI	Angabe	UNGC
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	VIII

Abwassereinleitung

in Mio. Kubikmeter

	2019	2018
In öffentliche Kanalisationen oder an Dritte	1,41	1,70
In Oberflächenwasser, Vorfluter oder eigene Kläranlagen	2,34	2,19
Abwassereinleitung gesamt	3,75	3,89

306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	VIII
	Abfall gesamt	

in Tonnen

	2019	2018
RTL Group	1.900	2.000
Penguin Random House	31.100	28.700
Gruner + Jahr	9.000	10.500
Arvato	38.000	37.800
Bertelsmann Printing Group	215.100	234.000
Sonstige	900	1.400
Abwassereinleitung gesamt	296.000	314.400

Die bilanzierten Abfallmengen gingen im Geschäftsjahr 2019 konzernweit deutlich um 6 Prozent auf 296.000 Tonnen zurück (Vj.: 314.400 Tonnen). Die Druckereien der Bertelsmann Printing Group verursachten mit 73 Prozent den größten Anteil des Gesamtabfalls. Etwa 93 Prozent der von den Druckereien ausgewiesenen Abfälle waren Papierreststoffe, die dem Recycling zugeführt wurden. Durch Produktionsrückgänge bei Prinovis Deutschland reduzierten sich die Abfallmengen der Bertelsmann Printing Group um 8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, das entspricht 215.100 Tonnen gegenüber 234.000 Tonnen. Mit 38.000 Tonnen entfielen etwa 13 Prozent des Abfallaufkommens auf die Geschäfte von Arvato. Die berichteten Mengen änderten sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich. 11 Prozent der Abfallmengen entfielen auf Penguin Random House, diese sind durch vermehrtes Papierrecycling in den Lagerhallen in den USA und in Argentinien im Vergleich zum Vorjahr um 8 Prozent auf 31.100 Tonnen gestiegen (Vj.: 28.700 Tonnen). Die restlichen Abfallmengen entfielen auf Gruner + Jahr (3 Prozent) und die RTL Group (1 Prozent).

Abfall nach Entsorgungsmethode

in Tonnen

	2019	2018
Zur Wiederverwertung	284.200	302.900
Zur Beseitigung	11.800	11.500

GRI	Angabe	UNGC	
	davon als gefährlich klassifiziert	1.600	1.600
	Abfälle gesamt	296.000	314.400

Die Menge der wiederverwertbaren Abfälle reduzierte sich um 6 Prozent auf insgesamt 284.200 Tonnen im Geschäftsjahr (Vj.: 302.900 Tonnen). Der Rückgang resultierte vor allem aus Produktionsrückgängen bei den Druckereien. Die Abfälle zur Wiederverwertung entsprechen einem im Jahresvergleich gleichbleibend hohen Anteil an der Gesamtabfallmenge von 96 Prozent. Bei den wiederverwertbaren Abfällen handelte es sich um Abfälle, die entweder dem Ressourcenkreislauf oder der thermischen Verwertung zugeführt wurden. Etwa 70 Prozent der wiederverwertbaren Abfälle waren Papierreststoffe aus der Produktion der Druckereien. Die Abfälle zur Beseitigung machten etwa 4 Prozent (11.800 Tonnen) der Gesamtabfälle aus, die Menge stieg um 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr an (11.500 Tonnen). Die gefährlichen Abfälle summierten sich 2019 wie auch im Vorjahr auf 1.600 Tonnen.

GRI 400

Soziales

GRI 400 Soziales

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

GRI 401 Beschäftigung

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

126.000 Menschen in rund 50 Ländern setzen sich täglich für den Erfolg, das Wachstum und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Bertelsmann ein. Der Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter misst das Unternehmen seit Generationen eine besondere Bedeutung bei. Bertelsmann will ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen.

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

Um als Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft attraktiv zu sein, Beschäftigte langfristig zu binden und im Wettbewerb zu bestehen, fördert Bertelsmann ihre Entwicklung und schafft die Voraussetzungen, die Kreativität und Unternehmertum in einem gerechten und gesunden Arbeitsumfeld ermöglichen. Dieser Anspruch gilt für Bertelsmann weltweit und ist dabei unter sehr unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, regulatorischen und kulturellen Voraussetzungen einzulösen.

Hinzu kommt, dass Mitarbeiterinnen und 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 Menschen, die sich mit dem Unternehmen, seinen Werten und seinen strategischen Zielen identifizieren, treiben deren Umsetzung aktiv voran und sorgen dafür, dass das Unternehmen seine Ziele erreicht. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Wandels.

Bertelsmann will seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern faire Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bieten. Neben dem Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten zählen insbesondere die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, materielle Gerechtigkeit, flexible Arbeitsformen sowie ein gerechter Umgang mit freien und externen Dienstleistern zu Schlüsselthemen fairer Arbeit bei Bertelsmann.

Grundlage der Personalarbeit bei Bertelsmann ist das partnerschaftliche Selbstverständnis, wie es in der Unternehmensverfassung und in den Bertelsmann Essentials niedergelegt ist. Ergänzende Regelungen treffen der Bertelsmann Code of Conduct – der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige Verhaltenskodex (siehe **GRI 102-16**) – sowie Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit.

Der Personalvorstand steuert die Personalarbeit (Human Resources, HR) im Sinne des Gesamtkonzerns. Er leitet das Zentrale Personalwesen, das ihn bei Koordinationsaufgaben und bei der Gestaltung relevanter personalpolitischer Themenfelder unterstützt. Dabei arbeitet der Personalvorstand eng mit den Personalchefs der Unternehmensbereiche zusammen. 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.

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Um in der dezentralen Organisation stringente Abläufe sicherzustellen, ist die Personalfunktion bei Bertelsmann nach einem Dotted-Line-Konzept, das heißt durch ergänzende fachliche Berichts- und Weisungsbeziehungen, organisiert. Konzernweite Personalthemen können so entsprechend den Entscheidungen des gesamten Vorstands umgesetzt werden.</p> <p>Für die Personalarbeit bei Bertelsmann spielt ferner der Austausch in Gremien eine wichtige Rolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das HR Committee gestaltet die grundsätzlichen Aspekte der Personalarbeit im Interesse des Gesamtkonzerns. Mitglieder sind der Personalvorstand, die Personalleiterinnen und -leiter der Unternehmensbereiche sowie Inhaberinnen und 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 Personalleiterinnen und 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. 	
	<p>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.</p>	
	<p>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).</p>	
	<p>Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann essenzieller Bestandteil der Thematik „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 Millionen € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet.</p>	
	<p>Die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Gewährleistung größtmöglicher Freiräume tragen zur Loyalität und Zufriedenheit der Beschäftigten maßgeblich bei. Dazu gehört auch, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern räumlich und zeitlich flexible Arbeitsformen anzubieten, um sie bei der Vereinbarung von Berufsleben und privaten Interessen zu</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	<p>unterstützen. Ergebnis- statt präsenzorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit sind inzwischen weit verbreitet.</p> <p>Die Flexibilitätsanforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt führen auch dazu, dass Wissen und Expertise von außen zugekauft werden müssen, will man den Bedürfnissen der Kunden in Hochphasen zufriedenstellend nachkommen. Dabei greift das Unternehmen auf Personaldienstleister zurück und beschäftigt neben den Festangestellten auch externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dort wo die Eigenheit der Aufgaben dies zulässt und erfordert. Als Externe definiert Bertelsmann Personen, die als Selbstständige für das Unternehmen, für Dienstleisterinnen und Dienstleister, Beraterinnen und Berater oder infolge der Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeiterinnen und 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).</p>	
401-1	<p>Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</p> <p>Bertelsmann veröffentlicht aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation. Diese Daten liegen gegliedert nach Alter, Geschlecht und Region noch nicht vollumfänglich und in ausreichender Qualität zur Veröffentlichung vor.</p>	VI
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Für Bertelsmann ist der Dialog zwischen Mitarbeitervertretungen und Unternehmensführung entscheidend für den Unternehmenserfolg. So ermöglicht es der regelmäßige Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Interessenvertreterinnen und -vertretern, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen kontinuierlich zu reflektieren, Verbesserungspotenziale aufzuzeigen und Maßnahmen abzuleiten. Die digitale Transformation verändert das Arbeitsumfeld und die Aufgaben jeder und 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 Beschäftigten gestalten.</p> <p>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 aktuell 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. Ein bewährtes Format ist unter anderem die Bertelsmann Konzerndialog Konferenz, bei der Konzernbetriebsratsmitglieder von Bertelsmann, der Mediengruppe RTL Deutschland und Gruner + Jahr sich zur Beratung und Diskussion mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Personalvorstand treffen.</p> <p>Des Weiteren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialo, Zielvereinbarung und Teamgespräch) sowie durch die Bertelsmann Mitarbeiterbefragung in die Ausgestaltung ihrer</p>	III

GRI	Angabe	UNGC
	Arbeitsbedingungen eingebunden. Die Mitarbeiterbefragung zählt schon seit 1977 zu den wichtigsten Elementen der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Im Jahr 2019 wurde die internationale Mitarbeiterbefragung erstmals ausschließlich online durchgeführt.	
402-1	<p>Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</p> <p>Bertelsmann achtet darauf, die Beschäftigten so früh wie möglich über Pläne der Geschäftsführung zu informieren sowie ihre Vertreterinnen und 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 und in 2019 die Rahmenbedingungen der Bertelsmann Transfer-Gesellschaft modernisiert. Mit beiden Konzepten soll der Strukturwandel aller deutschen Gesellschaften aktiv begleitet werden. Wenn Geschäfte sich strukturell rückläufig entwickeln und dadurch Arbeitsplätze gefährdet sind, werden betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Entwicklungs- und Transfercenter frühzeitig beraten und für neue Aufgaben im Konzern weiterqualifiziert.</p>	III
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Neue Formen der Arbeitsorganisation, digitale Technologien, Arbeitsverdichtung, der demografische Wandel, sowie der wachsende internationale Wettbewerbsdruck beeinflussen nicht zuletzt auch die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben durch das steigende Renteneintrittsalter länger im Beruf und stehen dort immer größeren Anforderungen gegenüber.</p> <p>Eine Zunahme von chronischen und psychischen Erkrankungen, Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den Herausforderungen, die von den Veränderungen der modernen Arbeitswelt mit beeinflusst werden. Bertelsmann will diesen Entwicklungen frühzeitig begegnen und investiert in die Gesundheit seiner Belegschaft, denn gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und 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.</p> <p>Zur Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken erfolgt der Ausbau des 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 Gesundheitsexpertinnen und -experten, den Vorsitzenden und Vertreterinnen und Vertretern der Konzernbetriebsräte, den Vorsitzenden der Konzernschwerbehindertenvertretungen, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertretern der deutschen Bertelsmann-Divisionen und Solutions Groups zusammensetzt. Durch die gezielte Vernetzung dient sie auch der Verbreitung einheitlicher Mindeststandards, die das Bertelsmann Gesundheitsmanagement für alle deutschen Standorte anstrebt.</p>	

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

Es geht um vier Mindeststandards:

- Die Firmen sollen ihre Führungskräfte zum Thema Gesundheit schulen,
- einen Arbeitskreis Gesundheit einrichten,
- ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Gesundheitsthemen und -angebote informieren und
- ihnen den Zugang zu betrieblicher Sozialberatung bieten.

Die Mindeststandards stellen die Basis für ein integriertes Gesundheitsmanagement dar und werden durch Qualitätskriterien ergänzt. Im Jahr 2019 fand die dritte deutschlandweite Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Mindeststandards statt. In dieser wurden erstmalig auch die Umsetzung der Qualitätskriterien erfasst sowie die Implementierung ausgewählter gesetzlicher Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Konzernfirmen ermittelt.

Das Bertelsmann Gesundheitsmanagement unterstützt die Konzernfirmen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe zur Beurteilung psychischer Belastungen im Arbeitskontext. Darüber hinaus wurden im Rahmen der „Health Community“ Expertenwissen und Erfahrungen für ein geeignetes Vorgehen zusammengetragen, das in eine praxisorientierte Toolbox zur psychischen Gefährdungsbeurteilung einfließen soll.

Im Jahr 2019 wurde die in Kooperation mit der Bertelsmann BKK initiierte Inhouse-Beratung für Betriebliches Gesundheitsmanagement („Health Management Consulting“) weiter ausgebaut. Ziel dieser Funktion ist es, die Konzernbereiche bei der Entwicklung und Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement zu beraten. Neben Strategiekonzepten zum Zielbild und den Bausteinen eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements wurden Workshop-Formate und Analyse-Tools erarbeitet und in ausgewählten Bertelsmann-Firmen pilotiert. Zusätzlich dient das Health Management Consulting auch als eine zentrale Koordinierungsstelle für Anfragen aus den Konzernfirmen und vermittelt Leistungen und Angebote der verschiedenen Gesundheitsakteure im Konzern (z.B. Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit etc.).

Beispielhafte Einrichtungen und Angebote

Für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement spielt Vernetzung eine große Rolle. Im Rahmen eines Strategiekreises arbeiten Akteure der Gesundheitsabteilungen an Themen des Gesundheitsmanagements zusammen. Dem Gremium gehören neben der Arbeitssicherheit der Betriebsärztliche Dienst, die Bertelsmann Betriebskrankenkasse (mit deutschlandweit rund 7.500 versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), der Betriebssozialdienst und die Abteilung Sport und Gesundheit an. Die Arbeitssicherheit und der Betriebsärztliche Dienst beraten zahlreiche deutsche Bertelsmann-Firmen hinsichtlich der Umsetzung von im Arbeitssicherheitsgesetz geforderten Aufgaben und Standards für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Betriebssozialdienst betreut Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Gütersloh ein umfangreiches Sportprogramm mit wöchentlich mehr als 250 Kursen. Ein deutschlandweites Angebotsportfolio zu Firmensportmodellen ist aktuell in Bearbeitung. 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.

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

403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle

Unfallstatistik

	2019	2018
Deutschland		
Beschäftigte im Geschäftsjahresdurchschnitt	42.938	44.099
Anzahl Betriebs- und Wegeunfälle	598	856
Unfälle pro 1.000 Beschäftigte	13,6	19,4
Resultierende Ausfalltage	14.459	11.937

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12. Der Prozentsatz ist bezogen auf die Anzahl der unbefristet und befristet Beschäftigten im Geschäftsjahresdurchschnitt.

**Abwesenheit in Deutschland
in Tagen**

	2019	2018
Ø Anzahl genommener Urlaubstage	26,6	25,7
Ø Anzahl bezahlter Krankheitstage	13,6	12,9
Ø Anzahl Tage Mutterschutz	1,1	0,4
Ø Anzahl Tage sonstige bezahlte Freistellungen	2,4	2,8
Bezahlte Arbeitsfreistellungen	43,7	41,8
Ø Anzahl unbezahlte Krankheitstage	5,2	4,9
Ø Anzahl Tage sonstige unbezahlte Freistellungen	0,9	1,5
Unbezahlte Arbeitsfreistellungen	6,1	6,4
Krankheitsquote ¹⁾ gesamt in %	7,5	7,1

1) Krankheitsquote gemäß Definition der Bertelsmann SE & Co. KGaA: Krankheitsquote = Anzahl Krankheitstage / Sollarbeitstage; Sollarbeitstage = Kalendertage - Sams-/Sonntage - gesetzliche Feiertage (x = 365 - 105 - 10 = 250)

Die durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Vergleich zum Vorjahr um einen Tag gestiegen. Auch bundes- sowie weltweit ist in Industrienationen ein Trend steigender Fehlzeiten erkennbar. Dies steht unter anderem im Zusammenhang mit einer alternden Gesellschaft und zunehmenden psychischen Belastungen in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt.

Bertelsmann berichtet diese Angaben nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht sowie im Hinblick auf freie und externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und macht keine Angaben zu Todesfällen. Aufgrund der dezentralen Organisationsstrukturen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegen diese Daten bei Bertelsmann nicht zentral vor. Eine zentrale Datenerfassung ist aktuell nicht geplant.

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

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

I, VI

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

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

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 Bewerberinnen und Bewerber. 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 Mitarbeiterinnen und 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 jede Mitarbeiterin und 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-Vertreterinnen und -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 Geschäftsführungen und Personalleitungen der ausbildenden Konzernfirmen zusammen. Allein am Standort Gütersloh nutzen derzeit mehr als 650 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 Schülerinnen und Schüler im konzerneigenen Berufskolleg kaufmännisch und gewerblich ausgebildet.

Zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Lernen zählten im Jahr 2019:

- Weiterentwicklung internationaler Programme in den Feldern Leadership, Strategy und Transformation sowie, vor dem Hintergrund der neuen Bertelsmann Essentials, Formate zu Themen rund um Kreativität und Unternehmertum.

GRI	Angabe	UNGC
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Weiterbildungsangebots zur Umsetzung von konzernstrategischen Prioritäten. • Förderung der Transformation der Lernkultur durch Entwicklung neuer interaktiver Lernformate und Lerninhalte. • Start eines neuen, dreijährigen Udacity-Stipendienprogramms mit insgesamt 50.000 Plätzen zur Stärkung des Technologie-Schwerpunkts in den Themen Data, Cloud und Künstliche Intelligenz. • Inhaltliche Anpassungen der in Deutschland angebotenen Ausbildungs- und Studiengänge, um veränderten Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. 	

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten VI
Weiterbildungsstunden Gesamt

2019	2018
325.080	402.462

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

Anteil digitaler Weiterbildungsstunden
in Prozent

2019	2018
33	33

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

Tendenziell wird bei digitalen Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund einer höheren Individualisierbarkeit das Lernziel mit weniger Lernstunden erreicht. Unter anderem führte dies dazu, dass die Anzahl der Weiterbildungsstunden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzernweit von 402.462 (2018) auf 325.080 (2019) sank. Darüber hinaus absolvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2019 rund 27.000 Lernstunden innerhalb des Udacity-Stipendienprogramms.

Bertelsmann berichtet Weiterbildungsstunden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen, ist für Bertelsmann Verpflichtung und Herausforderung zugleich. Mit der Bertelsmann University will das Unternehmen die zukunftsrelevante Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur sowie den Ausbau digitaler Lerninfrastruktur vorantreiben. Gemessen wird dies unter anderem mithilfe der Digitalisierungsquote (Anteil digitaler Lernstunden).

Bertelsmann will hoch qualifizierte Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Geschäftsfelder des Unternehmens ausbilden und freie Stellen über den internen

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Arbeitsmarkt besetzen. Im Jahr 2019 konnte die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in IT-Bildungsgängen weiter erhöht werden. Weitere Ergebnisse waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2019 12 Geflüchtete aus Syrien, dem Irak, Afghanistan und Bangladesch teilnahmen. Seit dem Start des Programms wurden mehr als 60 Geflüchtete qualifiziert. <p>Der Strukturwandel der Gesellschaften wird aktiv begleitet (siehe GRI 402-1).</p>	

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Eine vielfältige Belegschaft wirkt sich positiv auf die Kreativität, Innovations- und Leistungsfähigkeit sowie die Motivation von Mitarbeiterinnen und 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.</p> <p>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 Mitarbeiterinnen und 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.</p> <p>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 sowie weiterer divisionaler Arbeitsgruppen umgesetzt. Der Fokus liegt auf den Dimensionen „Geschlecht“, „Behinderung“, „Sexuelle Orientierung/Identität“, „Nationalität und ethnische/soziale Herkunft“ sowie „Generationen“. 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 zu erfüllen, wurde im Top- und Senior Management Pool ein Frauenanteil von einem Drittel angestrebt bzw. dieser im Career Development Pool auf 50 Prozent erhöht. Diese Zielgrößen wurden in 2019 in allen drei Talent Pools erreicht.</p> <p>Im Jahr 2019 wurde der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion (2019-2024) für die deutschen Bertelsmann-Firmen veröffentlicht und es wurden weitere Unconscious Bias Trainings</p>	I, VI
-----	---	-------

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

ausgerollt. Darüber hinaus wurde ein Pilotprojekt zur Gründung von bereichsübergreifenden Mitarbeiternetzwerke sowie die Bertelsmann Diversity Conference 2020 vorbereitet.

Bei Bertelsmann 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 Frauen und Männern 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
--------------	---	--------------

Geschlechterverteilung

in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC		Top- Management ^{1) 2)}		Senior Management ^{1) 3)}		Mitarbeiter	
	2019	2018 ⁴⁾	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Frauen	23	20	0	20	38	35	21	17	29	27	53	53
Männer	77	80	100	80	62	65	79	83	71	73	47	47

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 2019 (90 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2018 (92 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2019 (90 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2018 (91 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Werte berichtigt.

Durchschnittsalter

in Jahren

Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
2019	2018	2019	2018	2019	2018
58	56 ¹⁾	51	51	53	54

Zum 31.12.

1) Wert berichtigt.

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

Altersverteilung in Prozent

	Aufsichtsrat ¹⁾		Vorstand		GMC		Top Management ^{2) 3)}		Senior Management ^{2) 4)}	
	2019	2018 ⁵⁾	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
≤ 25 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26 - 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
31 - 35 Jahre	0	0	0	0	0	0	2	1	2	6
36 - 40 Jahre	0	0	0	0	0	0	6	5	11	11
41 - 45 Jahre	0	13	0	0	13	6	14	20	21	21
46 - 50 Jahre	15	13	50	60	38	41	24	24	29	30
51 - 55 Jahre	31	27	50	20	31	18	25	30	24	20
56 - 60 Jahre	31	27	0	20	0	18	18	13	11	10
61 - 65 Jahre	0	0	0	0	6	6	7	5	2	3
> 65 Jahre	23	20	0	0	13	12	2	2	1	0

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 2019 (86 Prozent), mit Altersangabe 2018 (89 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

4) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Altersangabe 2019 (74 Prozent), mit Altersangabe 2018 (78 Prozent). Begrenzte Vergleichbarkeit.

5) Werte berichtigt.

Alterspyramide Mitarbeiter weltweit in Prozent

	2019		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
≤ 25 Jahre	9,3	10,7	6,8	9,5
26 - 30 Jahre	8,2	10	7,4	10,1
31 - 35 Jahre	6,8	8	6,9	8,3
36 - 40 Jahre	5,5	6,4	5,9	7
41 - 45 Jahre	4,5	5,2	4,9	5,5
46 - 50 Jahre	4,2	4,4	4,6	4,9
51 - 55 Jahre	3,8	4,1	4,2	4,5
56 - 60 Jahre	2,9	2,8	3	3
61 - 65 Jahre	1,3	1,2	1,3	1,3
> 65 Jahre	0,4	0,4	0,5	0,4
Gesamt	46,9	53,1	45,5	54,6

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

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

Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigte Bertelsmann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 180 Nationalitäten (Vj.: circa 180) im Unternehmen.

Anzahl der im GMC vertretenen Nationalitäten

	2018
2019	2018
6	6

Zum 31.12.

Internationalitätsquote in Prozent

	Aufsichtsrat		Vorstand		GMC	
	2019	2018 ¹⁾	2019	2018	2019	2018
Deutsch	77	67	100	100	69	71
Nicht-deutsch	23	33	0	0	31	29

Zum 31.12.

1) Werte berichtigt.

Mitarbeiter mit Schwerbehinderung

Mitarbeiter Deutschland, in Prozent

	2018
2019	2018
4,6	4,9

Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende zum 31.12.

Bei einer leicht gesunkenen Mitarbeiterzahl an deutschen Standorten ist auch die Quote der Schwerbehinderten gesunken. Bertelsmann verfolgt, wie die Verabschiedung des Aktionsplans Inklusion (2019-2024) für die deutschen Firmen deutlich zeigt, das Ziel, die Schwerbehindertenquote zu erhöhen.

GRI 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-Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartner ernannt worden, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vermuteten Verstößen gegen das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) wenden können. Die Beschäftigten 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren und auf ihre Rechte hinzuweisen. Die laufenden Aktivitäten wurden auch in 2019 fortgesetzt.

GRI	Angabe	UNGC
406-1	<p>Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen</p> <p>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 sowie an den Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrates berichtet. Weitergehende Angaben dazu unterliegen dem Geschäftsgeheimnis.</p>	I-II, VI
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette zu wahren, hat für Bertelsmann Priorität. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Geschäftspartnern einzuhalten sind. Zentrale Leitlinien, die das Thema Menschenrechte adressieren und diese Standards festlegen, sind der Bertelsmann Code of Conduct, der Bertelsmann Supplier Code of Conduct sowie die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität (siehe GRI 102-16).</p> <p>Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct bekräftigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bertelsmann-Unternehmen als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Geschäftspartnern. Verstöße gegen dieses Prinzip können durch die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems bei Bertelsmann sowohl durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch durch Dritte geltend gemacht werden (siehe GRI 102-17).</p>	I-III
407-1	<p>Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte</p> <p>Siehe GRI 407.</p>	I-III

GRI 408 Kinderarbeit

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Kinder- und Zwangsarbeit werden von Bertelsmann strikt abgelehnt. Bertelsmann erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Entsprechende ausdrückliche Verbote sind im Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct enthalten (siehe GRI 102-16). 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.</p>	I-II, VI
-----	---	----------

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

GRI 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
-----	---	------

Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Vielfalt der Gesellschaft ab. Damit sind sie ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil verschiedener Gesellschaftsordnungen. Zensur und versuchte politische Einflussnahme in Märkten, in denen das internationale Unternehmen aktiv ist, sieht Bertelsmann als Gefährdung für seine Mediengeschäfte, 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 die Entscheidungen von Künstlerinnen und Künstlern, Redakteurinnen und Redakteuren sowie Inhalteverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einschränken. Gemäß dem Bertelsmann „Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen. 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, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern. Durch sauberes journalistisches Handwerk wird Online-Desinformation („Fake News“) entgegengewirkt.

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. Diese Themen sind auch Bestandteil der Aus- und Weiterbildung von Redakteurinnen und Redakteuren im Unternehmen.

In einer bereichsübergreifenden Bertelsmann-Arbeitsgruppe kommen Vertreterinnen und Vertreter der Bertelsmann-Divisionen regelmäßig zusammen, um Fragen aus den Bereichen

GRI	Angabe	UNGC
	Pressefreiheit sowie redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit zu diskutieren und Informationen, Ideen und Best Practices auszutauschen. Eine Chefredakteurin der RTL Group steht dieser Arbeitsgruppe vor.	

MSD Schutz geistigen Eigentums

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>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 eine 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 Vertreterinnen und Vertretern der relevanten Unternehmensbereiche begleiten die aktuellen Entwicklungen zum Urheberrecht und erarbeiten gemeinsame Positionen, beispielsweise zu der EU-Urheberrechtsreform.</p>	I-II
-----	---	------

GRI 413 Lokale Gemeinschaften

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bertelsmann versteht sich als Teil der Gesellschaft. Verantwortung ist fest in der Unternehmenskultur und damit im täglichen Handeln des Konzerns, seiner Bereiche und Firmen verwurzelt. Grundlage dafür sind die Bertelsmann Essentials, die die Werte Kreativität und Unternehmertum fokussieren. Im Sinne der Essentials ist Bertelsmann sich seiner Auswirkungen auf die Gesellschaft und seine Umwelt bewusst und will seinen Beitrag für eine bessere Zukunft leisten. Dazu gehört auch, dass der Konzern sich mit seinen Medien, Dienstleistungen und Bildungsgeschäften, dem Know-how seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch finanziell dort engagiert, wo außerhalb des Unternehmens Hilfe und Unterstützung benötigt werden.</p> <p>Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Bertelsmann mit der gesellschaftlichen Entwicklung weltweit vielfach verwoben: Gesellschaft und Belegschaft 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.</p> <p>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.</p> <p>Die Vorstandsrichtlinie „Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften“ stellt sicher, dass Fördermaßnahmen in Form von Spenden und Sponsoring sowie Mitgliedschaften den geltenden rechtlichen und steuerlichen Vorgaben entsprechen und im Einklang mit der Strategie des Unternehmens stehen.</p> <p>Die Unternehmensbereiche entscheiden nach dem Prinzip der Dezentralität selbstständig über ihre Förderprojekte und Spendenmaßnahmen, orientieren sich dabei an der Vorstandsrichtlinie und stimmen sich mit der Bertelsmann-Unternehmenskommunikation ab.</p>	I
-----	---	---

GRI	Angabe	UNGC
	<p>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.</p> <p>Auf Basis seiner Vorstandsrichtlinie zu Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften legt Bertelsmann folgende Schwerpunkte für sein gesellschaftliches Engagement fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildung: insbesondere für sozial benachteiligte Gruppen sowie zu mediennahen Themen (z. B. Leseförderung, Medienkompetenz); • Kultur: insbesondere die Förderung des kulturellen Erbes und des Nachwuchses in Bertelsmann nahestehenden Feldern (z. B. Literatur, TV, Film); • Wissenschaft: insbesondere zu Bertelsmann nahestehenden wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftlichen sowie medien- und kommunikationswissenschaftlichen Themen; • Freiheit der Kreativität und der Medien: insbesondere Meinungs- und Pressefreiheit, Schutz geistigen Eigentums, Inhalteverantwortung, redaktionelle Unabhängigkeit; • Vernetzung: mit relevanten Stakeholdern. 	
413-1	<p>Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen</p> <p>Als guter Corporate Citizen engagiert sich Bertelsmann außerdem in besonderem Maße an den Standorten, an denen das Unternehmen vertreten ist. Organisationen und Initiativen, für die sich Bertelsmann-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter aktiv engagieren, werden dabei bevorzugt gefördert. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen humanitäre Hilfsaktionen bei Katastrophen.</p> <p>Spenden- und Fördermaßnahmen des Corporate Center werden auf der Bertelsmann-Website zusammengefasst.</p>	I
GRI 415 Politische Einflussnahme		
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>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.</p> <p>Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern Zugang zu Gesprächspartnerinnen und -partnern des Unternehmens und vermitteln aktuelle Positionen und Fakten sowie weiterführende Informationen. Gemeinsame Positionen werden in internen Arbeitsgruppen und über Verbände unter Berücksichtigung externer Expertise entwickelt.</p> <p>Neben ihrer Funktion als Diskussionsplattform und Expertenkommission machen die Repräsentanzen in Brüssel und Berlin sowie die Public-Affairs-Verantwortlichen der</p>	I-X

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Unternehmensbereiche politische Entscheidungsträgerinnen und -träger mit den unterschiedlichen Geschäftsmodellen von Bertelsmann in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung bekannt. Dazu gehört auch die Präsentation der Digitalgeschäfte und der kulturellen Aktivitäten des internationalen Medienhauses. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA hat sich ins Transparenzregister der Europäischen Union eintragen lassen und den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet.</p>	
415-1	<p>Parteispenden</p> <p>Bertelsmann spendet nicht an Politikerinnen und 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.</p>	X

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bei der Herstellung und Verbreitung von Produkten und Dienstleistungen und bei Werbeaktivitäten und der Marketingkommunikation ist die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen und höchster Qualitätsstandards für alle Firmen von Bertelsmann selbstverständlich. Der Bertelsmann Code of Conduct (siehe GRI 102-16) schreibt dies als verbindlichen Grundsatz fest. Die Verantwortung für den Schutz von Mediennutzerinnen und -nutzern, Kunden sowie die Einhaltung damit verbundener Auflagen, Standards und Selbstverpflichtungen liegt bei den Geschäftsführungen der Firmen. Dem breiten Spektrum der eigenen Produkte und Dienstleistungen entsprechend verfügen Bertelsmann und seine Firmen über eine Vielzahl verschiedener Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung. Relevante Themenfelder, für die Kennzeichnungen genutzt werden, sind insbesondere der Jugendschutz (siehe MSD „Herstellung und Verbreitung von Inhalten“) sowie Umwelt- und Klimaschutz (siehe GRI 300).</p> <p>Produktsicherheit spielt als Fokusthema unter anderem bei Penguin Random House im Bereich der Kinderbuchproduktion eine besondere Rolle. Das Unternehmen hält sich bei der Herstellung von Büchern, Spielzeug und ähnlichen Produkten an die strengsten Sicherheitsstandards, um durch Gefährdungsabschätzungen und Sicherheitstests für alle Penguin Random House-Produkte beispielsweise Erstickungsgefahr oder giftige Substanzen auszuschließen.</p>	I–VIII
417-1	<p>Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung</p> <p>Siehe GRI 417.</p>	

GRI 418 Schutz der Kundendaten

103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Bei der Herstellung und Verbreitung seiner Medien, Dienstleistungs- und Bildungsangebote nutzt Bertelsmann Daten seiner Kundinnen und Kunden. Insbesondere im Dienstleistungssegment vertrauen viele der größten Konzerne der Welt dem Unternehmen Teile ihrer Wertschöpfungskette, wie z.B. Logistikprozesse oder das Management ihrer</p>	I–II
-----	---	------

GRI	Angabe	UNGC
	<p>Kundenkommunikation, an. Auch im Kontakt zu Mediennutzerinnen und -nutzern spielt der vertrauliche und sorgfältige Umgang mit persönlichen Daten eine entscheidende Rolle.</p> <p>Der Schutz der Privatsphäre ist ein fundamentales Menschenrecht. 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. Bertelsmann misst dem Kundendatenschutz daher größte Bedeutung bei. Dem Kundendatenschutz unterliegen der Schutz personenbezogener Daten eigener Kundinnen und Kunden sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Bertelsmann von Geschäftspartnern über deren Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt werden. Neben den gesetzlichen Vorgaben und zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct und Supplier Code of Conduct wird der Kundendatenschutz im Unternehmen u. a. durch die Vorstandsrichtlinie Informationstechnologie und Informationssicherheit, die Bertelsmann Cloud Policy sowie zusätzlich für die deutschen Konzernfirmen durch das „Handbuch zum Konzerndatenschutz“ geregelt.</p> <p>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, auch auf Grund des eigenen Selbstverständnisses, nachkommt. Insbesondere der europäische Gesetzgeber treibt vor dem Hintergrund von Wirtschaft 4.0 weitere Regelungen zum Datenschutz voran und sieht im Rahmen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für gravierende Verstöße hohe Bußgelder vor.</p> <p>Die Verantwortung für den Bereich Kundendatenschutz liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Für die Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben verfügen die Tochtergesellschaften über ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO adressiert. Darüber hinaus existiert in Deutschland eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinatorinnen und -koordinatoren 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 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.</p>	
418-1	<p>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten</p> <p>Im Jahr 2019 wurden in den Unternehmensbereichen, die der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung unterliegen, 66.991 (Vj.: 54.448) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin zu Datenschutz bzw. Datensicherheit geschult. Im selben Jahr gab es 143 förmliche Anfragen von Datenschutzbehörden (Vj.: 113). Bußgelder wurden nicht verhängt.</p>	I-II

GRI	Angabe	UNGC
MSD	Herstellung und Verbreitung von Inhalten	
103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	I–II
	<p>Medien sind ein integraler und notwendiger Bestandteil unserer Gesellschaftsordnung – sie sind Wirtschafts- und Kulturgut zugleich. Medien berichten und unterhalten, klären auf, ordnen ein und bilden die Meinungsvielfalt ab. 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.</p>	
	<p>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.</p>	
	<p>Bertelsmann bedenkt die Wirkung produzierter und verbreiteter Inhalte, um die Rechte und Interessen der Mediennutzerinnen und -nutzer, Kunden und Dritter bestmöglich zu schützen. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ bei Bertelsmann obliegt die Verantwortung für die Herstellung und Verbreitung von Medieninhalten allein den Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen, die 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 Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene bestimmen in Teilen weitere Statuten den Umgang mit dem Thema Inhalteverantwortung. Dabei spielen auch die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt sowie Regelungen zur Vermeidung diskriminierender oder stereotypisierender Inhalte sowie von Online-Desinformation („Fake News“) eine wichtige Rolle. Bereichsübergreifende Netzwerke, Programme und Veranstaltungen wie die Bertelsmann Content Alliance fördern Synergien sowie den Austausch zu Best Practices und spezifischen Themen der Produkt- und Inhalteverantwortung des Unternehmens.</p>	
	<p>Eine besondere Verantwortung bei der Herstellung und Verbreitung von Inhalten gilt Kindern und Jugendlichen, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren. Funktion des Jugendmedienschutzes ist es, mediale Inhalte daraufhin zu überprüfen, ob sie 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</p>	

GRI	Angabe	UNGC
	Bereich der Rundfunkindustrie, bestehen (z. B. im Rahmen der Audio Visual Media Services Direktive).	
	<p>Maßnahmen bezüglich der Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten und zur Verbreitung und Zugänglichkeit von Inhalten</p> <p>Beispiel RTL Group</p> <p>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 und zum Umgang mit Gewaltdarstellungen. Im Mai 2017 wurden die „RTL Group Newsroom Guidelines“ in den Bereichen Persönlichkeitsrechte und verantwortungsvoller Umgang mit Quellen – insbesondere Social Media – sowie klarer Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten aktualisiert. Diese Aktualisierung ist auch eine Reaktion auf das Thema Online-Desinformation und Fake News. Damit solche Desinformationen 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 Journalistinnen und Journalisten sowie Informationsspezialistinnen und -spezialisten ausgeweitet worden. Darüber hinaus hat die RTL Group weitere Prozesse eingerichtet, welche die Einhaltung ethischer Standards sicherstellen. Diese werden in der Groupe M6, gemäß dem französischen Gesetz zur Stärkung der Medienfreiheit, -unabhängigkeit und inhaltlichen Vielfalt, durch einen Ethikbeirat überwacht und analysiert. Ein ähnliches Gremium wurde auch bei RTL Luxembourg eingerichtet. In Deutschland hat die Mediengruppe RTL Deutschland zudem einen freiwilligen Medienbeirat berufen. Das Gremium mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Kultur, Wirtschaft und Kirchen berät die Geschäftsleitung der Mediengruppe mit besonderem Augenmerk auf Meinungsvielfalt und Pluralität der Sender und Angebote.</p> <p>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 Zuschauerinnen und 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.</p>	I-II

GRI	Angabe	UNGC
MSD	Medienkompetenz	
103	<p>Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Medienkompetenz hat als eine Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Mündigkeit in einer zunehmend digitalen Lebenswirklichkeit. Durch entsprechende Maßnahmen, insbesondere im Bereich Leseförderung, leistet Bertelsmann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen und individuellen Entwicklung.</p> <p>Bertelsmann und seine Unternehmensbereiche engagieren sich auf vielfältige Weise bei Initiativen zur Förderung von Lese- und Digitalkompetenzen. Dies betrifft vor allem Vorlesetage, Leseinitiativen und Bücherspenden.</p>	I–II
	<p>Maßnahmen zur Förderung der Medienkompetenz bei Mediennutzern</p> <p>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 Informationsmaterialien 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.</p>	I–II

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

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