

# Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2018

Auszug aus dem Geschäftsbericht

Geschäftsentwicklung des Bertelsmann-Konzerns bestimmt (siehe Abschnitt „Prognosebericht“).

### Abhängigkeitsbericht (Erklärung gemäß § 312 AktG)

Der Vorstand der Bertelsmann Management SE als persönlich haftender Gesellschafterin der Bertelsmann SE & Co. KGaA hat dem Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA in analoger Anwendung der §§ 278 Abs. 3, 312 Abs. 1 Aktiengesetz einen freiwilligen Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 vorgelegt. Der Vorstand erklärt, dass die Bertelsmann SE & Co. KGaA nach den Umständen, die bei der Vornahme der Rechtsgeschäfte bekannt waren, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat.

## Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

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

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

Zur Identifikation relevanter Themen und zur Konzeptbeschreibung wurden für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung die GRI Standards 2016 der Global Reporting Initiative genutzt (GRI Standards 2016 102 und 103). Zusätzlich erfolgt jeweils zur Jahresmitte eine freiwillige CR-Berichterstattung nach den GRI Standards (2016; Option „core“).

## Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter, Unternehmensführung und Gesellschafter erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Festgeschrieben sind diese in der Unternehmensverfassung sowie in den Bertelsmann Essentials. Des Weiteren definiert der Bertelsmann Code of

Conduct als verbindliche Leitlinie Standards für gesetzestkonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Der im Dreiklang „To Empower. To Create. To Inspire.“ stehende Sense of Purpose schafft darüber hinaus Orientierung für Mitarbeiter und Partner des Unternehmens.

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend. Das Unternehmen folgt weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Bertelsmann ist seit 2008 Unterzeichner des United Nations Global Compact.

## Corporate-Responsibility-Management

### Organisation

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

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

### Themenfelder

Zur Identifikation thematischer CR-Schwerpunkte führt Bertelsmann regelmäßig eine „CR-Relevanzanalyse“ durch. Die aktuelle Analyse wurde Anfang 2018 finalisiert. Dafür wurden interne und externe Stakeholder befragt: Die externen Stakeholder schätzten die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerteten. Auf diese Weise wurden für Bertelsmann besonders relevante Themen zu den Aspekten Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung

von Korruption und Bestechung und Umweltbelange identifiziert. Die Betrachtung dieser Themen erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben.

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

## Risiken

Mit den für Bertelsmann relevanten CR-Themen sind eine Reihe von Risiken verbunden. Diese Risiken können sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen sowohl für das Unternehmen selbst wie auch für das Unternehmensumfeld und seine Stakeholder ergeben.

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2018 keine wesentlichen Risiken erkennbar.

Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

## Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiter sichern nachhaltig Qualität, Innovation und Wachstum. Grundlage der Personalarbeit bei Bertelsmann ist daher das partnerschaftliche Selbstverständnis, wie es in der Unternehmensverfassung und in den Unternehmensgrundsätzen niedergelegt ist. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct und die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit getroffen. Hauptverantwortlich für Arbeitnehmerbelange im Konzern ist der Personalvorstand. Er arbeitet eng mit den Personalverantwortlichen aus den Unternehmensbereichen zusammen, die über ein Dotted-Line-Konzept an ihn berichten. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Weiterentwicklung der Betriebspartnerschaften, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Stoßrichtungen des Konzerns, die Steuerung von Besetzungs- und Vergütungsprozessen für Konzernschlüsselpositionen sowie die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger HR-Prozesse. Im Jahr 2018 wurden Maßnahmen in den nachfolgenden Themen umgesetzt.

## Mitsprache

Den kontinuierlichen Dialog zwischen Mitarbeitern und Unternehmensführung sieht Bertelsmann als grundsätzliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellen auf freiwilliger Basis die Mitarbeiter im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA fünf Mitglieder: Davon sind vier Betriebsratsmitglieder und eines ist Mitglied der Bertelsmann Führungskräftevertretung. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Die Bertelsmann Konzerndialog-Konferenz dient dem Austausch zwischen Vorstandsvorsitzendem, Personalvorstand und Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen. Weiterhin sind die Mitarbeiter über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch konzernweite Mitarbeiterbefragungen in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Im Jahr 2018 wurde die Digitalisierung und Fokussierung der Mitarbeiterbefragung vorangetrieben und deren nächste Durchführung im Jahr 2019 vorbereitet.

## Lernen

Große Herausforderungen wie die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns, die digitale Transformation von Medien und Dienstleistungen und der demografische Wandel lassen sich nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitern bewältigen. Durch Angebote für lebenslanges Lernen trägt Bertelsmann zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter bei. Mit vier verschiedenen Campus-Bereichen – Strategy, Leadership, Function, Individual – ist die Bertelsmann University die zentrale Learning-Organisation im Unternehmen. Zu den wichtigsten Maßnahmen und deren Umsetzung im Jahr 2018 zählten u. a. die Weiterentwicklung internationaler Programme in den Feldern Leadership, Strategy und Transformation sowie Formate zu den Themen Creativity & Entrepreneurship. Neben der Entwicklung neuer HR-Programme wurde im Jahr 2018 ein internationales Stipendienprogramm im Bereich Data Science durchgeführt. Im Rahmen der von Bertelsmann in Deutschland angebotenen Ausbildungs- und Studiengänge wurden inhaltliche Ergänzungen vorgenommen, die sich an veränderten Anforderungen der Arbeitswelt orientieren.

## Vielfalt

Für Bertelsmann ist die Vielfalt seiner Mitarbeiterschaft eine Voraussetzung für Kreativität, Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dies wird auch im 2018 verabschiedeten Bertelsmann Diversity Statement des Vorstands zum Ausdruck gebracht. Die Diversity-Strategie wird durch die

Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management mit Unterstützung einer konzernübergreifenden Arbeitsgruppe umgesetzt. Der Fokus liegt auf den Dimensionen „Geschlechter“, „Generationen“ und „Nationalität“. Im Group Management Committee, das aktuell aus 18 Mitgliedern (Vj.: 17) besteht, sind 6 Frauen (Vj.: 6) und 7 Nationalitäten (Vj.: 6) vertreten. Um die Vielfalt auf den Führungsebenen weiter zu steigern, wird z. B. seit 2017 in den Talent Pools eine Erhöhung des Frauenanteils auf ein Drittel angestrebt (Top-Management-Pool, Senior-Management-Pool, Career-Development-Pool). Weitere Schwerpunktthemen sind Inklusion sowie sexuelle Orientierung/Identität. 2018 wurde dazu an der Erstellung eines Bertelsmann Aktionsplans Inklusion sowie am Roll-out von Diversity Trainings gearbeitet.

## Gesundheit

Zur Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken erfolgt der Ausbau eines systematischen Gesundheitsmanagements von Bertelsmann an den deutschen Standorten. Damit betraut ist das Bertelsmann Gesundheitsmanagement, das gemeinsam mit einem funktionsübergreifenden Strategiekreis die deutschlandweite Gesundheitsstrategie verantwortet und entsprechende Aktivitäten koordiniert. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die bereichsübergreifende „Health Community“, die sich aus Gesundheitsexperten, Konzernbetriebsratsvorsitzenden, Aufsichtsratsmitgliedern, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretern zusammensetzt. Durch gezielte Vernetzung dient sie auch der Verbreitung einheitlicher Standards für alle deutschen Standorte. Im Jahr 2018 wurde eine weitere Arbeitsgruppe gegründet, um die Umsetzung von Gesundheitsmanagement in den Firmen verstärkt voranzutreiben.

## Faire Arbeitsbedingungen

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

## Sozialbelange

Gesellschaftliche Verantwortung ist ein Bertelsmann Essential und damit fest in der Unternehmenskultur verankert. Bertelsmann ist bestrebt, als guter „Corporate Citizen“ einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft zu erbringen, und hat 2018 in den folgenden Themenbereichen Maßnahmen umgesetzt.

### Kreative Unabhängigkeit

Bertelsmann steht für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielfalt an Meinungen und Positionen. Diese Grundprinzipien der Geschäftsaktivitäten werden im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben. Bertelsmann versteht diese Unabhängigkeit in zwei Richtungen: im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen nicht versuchen, die Entscheidungen von Künstlern, Redakteuren und Programmverantwortlichen zu beeinflussen oder diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einzuschränken. Gemäß dem Bertelsmann „Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen. Nach außen gilt für das Unternehmen, in seiner Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben sowie bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche und qualitative Berichterstattung, unbeeinflusst von Fake News und Online-Desinformation. Über den Bertelsmann Code of Conduct hinaus setzten 2018 zahlreiche Tochtergesellschaften bzw. deren Redaktionen und Kreativabteilungen die Implementierung eigener Statuten und Regelwerke zur Sicherung der redaktionellen und künstlerischen Unabhängigkeit im Tagesgeschäft fort und entwickelten diese bei Bedarf weiter. Hier geht es vor allem um Sorgfaltspflichten, Persönlichkeitsrechte sowie um den Umgang mit Gewaltdarstellungen und Jugendschutz.

### Inhalteverantwortung

Bertelsmann bedenkt die Wirkung produzierter und verbreiteter Inhalte, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer, Kunden und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene, durch freiwillige Bekenntnisse zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct und Redaktionsstatuten festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen bei Bertelsmann u. a. „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ obliegt die Verantwortung

für Medieninhalte allein den Inhalteverantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen der Firmen.

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

## Kundendatenschutz

Bertelsmann misst dem Schutz von Kundendaten eine große Bedeutung bei. Dazu zählen der Schutz personenbezogener Daten zu einzelnen Kunden sowie solcher Daten, die Bertelsmann von seinen Geschäftspartnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Anliegen des Kundendatenschutzes ist die Wahrung des Rechts Einzelner, selbst zu bestimmen, wer wann welche Kenntnis über ihre Person erlangt. Dazu gehört, dass mit personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Informationen nur entsprechend gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird und dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff angemessen geschützt werden. Zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct wird der Kundendatenschutz im Unternehmen u. a. durch Vorstandsrichtlinien zu den Themen Informationssicherheit und IT-Risikomanagement geregelt.

Die Vorstandsrichtlinie zum Thema Datenschutz adressiert die bei Bertelsmann geltenden datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen auf Basis der in der Europäischen Union seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und zielt auf eine konzernweite Harmonisierung des Datenschutzmanagements bei Bertelsmann ab. Seit 2017 besteht ein konzernweites Datenschutzmanagement-IT-System, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach DSGVO sowie Anforderungen hinsichtlich der Governance-Pflichten adressiert.

Die Verantwortung für den Bereich Kundendatenschutz liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Für die Umsetzung lokaler rechtlicher Vorgaben verfügen die Tochtergesellschaften in Deutschland über eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinatoren besteht. Letztere berichten sowohl an die lokale Geschäftsführung

als auch jährlich oder anlassbezogen an die zentralen Datenschutzbeauftragten, die wiederum dem Bertelsmann-Vorstand Bericht erstatten. Bei Tochtergesellschaften außerhalb Deutschlands existiert eine ähnliche Organisation. Ein Information Security Management System (ISMS) basierend auf dem Industriestandard ISO 27001 schafft die technischen Rahmenbedingungen für eine vertrauliche Datenverarbeitung. Das ISMS beinhaltet eine regelmäßige und strukturierte Erhebung zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Informationssicherheit, eine systematische Erfassung von Risiken sowie die Ableitung zugehöriger Mitigationsmaßnahmen.

## Schutz geistigen Eigentums

Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten die Entwicklung, Erstellung, Übertragung, Lizenzierung und den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Für Bertelsmann ist die Wahrung geistigen Eigentums Grundlage des Unternehmenserfolgs. Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit hohes Schutzniveau – auch in der digitalen Welt – im Urheberrecht ein. Die konzernweite Taskforce Copyright mit Vertretern der relevanten Unternehmensbereiche begleitet die aktuellen Entwicklungen zum Urheberrecht und bündelt ihre Positionen in Form gemeinsamer Papiere.

## Achtung der Menschenrechte

Durch seine Unternehmensgrundsätze und die Selbstverpflichtung zu externen Leitlinien bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in seinen Geschäftsbeziehungen. Der Bertelsmann-Vorstand hat daher ein „Integrity & Compliance“-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Das CCC erstattet dem Bertelsmann-Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrates jährlich einen Compliance-Bericht. Für die laufende Tagesarbeit wurde die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) geschaffen, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. I&C unterstützt das CCC bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bringt Vorschläge zu erforderlichen Verbesserungen des „Integrity & Compliance“-Programms ein. I&C stellt weltweit sicher, dass die Mitarbeiter über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, informiert sind, und führte auch 2018 die hierfür notwendigen Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen durch.

Die Einhaltung der Menschenrechte, auch in der Lieferkette, ist durch den Bertelsmann Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot von

Diskriminierung und Einschüchterung und die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Zusätzlich haben sowohl einzelne Tochtergesellschaften als auch Bertelsmann selbst im Jahr 2018 Statements gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen. Diese Statements werden (bei Bedarf) jährlich überarbeitet. Verstöße gegen die hier genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch Mitarbeiter und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden.

Im Hinblick auf Antidiskriminierung sind außerdem an allen deutschen Standorten Ansprechpartner für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) ernannt worden, an die sich Mitarbeiter bei vermuteten Verstößen wenden können. Die Mitarbeiter werden über vielfältige Kommunikationskanäle über ihre Rechte nach dem AGG informiert und geschult. Konzernweit wurde das Thema Antidiskriminierung in einem E-Learning angesprochen, um alle Mitarbeiter zu sensibilisieren und auf ihre Rechte hinzuweisen. Diese Aktivitäten wurden auch 2018 laufend weiterentwickelt.

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Bertelsmann-Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträgern und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt die Richtlinie Antikorruption und Integrität angemessene Due-Diligence-Prozesse für den Umgang mit Dritten fest. Eine angemessene Due-Diligence-Prüfung erfolgt je nach individuellem Risikoprofil durch eine entsprechende Risikoklassifizierung. Außerdem beschreibt diese Vorstandsrichtlinie Wege, um vermutete Verstöße zu melden oder um Beratung nachzusuchen, sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die „Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße“ verankert eine Meldepflicht von vermuteten Verstößen gegen das Korruptionsverbot an das Bertelsmann Corporate Center. Das Thema Korruptionsprävention wird global durch die Abteilung I&C gesteuert und weiterentwickelt. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2018 u. a. die Beratung und Schulung von

Führungskräften und Mitarbeitern zu Antikorruption sowie der weitere Roll-out des 2017 neu konzipierten E-Learnings zu diesem Thema.

## Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Das Unternehmen geht gegen jeden Verstoß vor und konsultiert in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen interne oder externe Experten. Der Bertelsmann-Vorstand hat eine „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ erlassen. Es besteht eine Meldepflicht für Kartellverstöße. Die Konzernrechtsabteilung bietet den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführung und Mitarbeitern Programme zum Kartellrecht an. Ein auch 2018 durchgeführtes, umfangreiches verpflichtendes Schulungsprogramm für Mitarbeiter, die in kartellrechtsrelevanten Bereichen tätig sind, dient der Früherkennung kartellrechtlicher Risiken und der Vermeidung von Kartellrechtsverstößen.

## Umweltbelange

Leitlinien für den konzernweit verantwortungsvollen Einsatz natürlicher Ressourcen sowie für eine umweltbewusste Energie- und Materialbeschaffung setzen die Bertelsmann-Umweltpolitik und die Bertelsmann-Paper-Policy. Das Umweltengagement erstreckt sich dabei über die eigenen Standorte hinaus auch auf die Lieferkette, insbesondere durch Auswahl von und Einflussnahme auf Papierlieferanten und Energieunternehmen. Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement sowie für die Umsetzung von Maßnahmen liegt dezentral bei den Geschäftsleitungen der Firmen. Die international besetzte „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertretern aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen wurde auch 2018 als Plattform für den bereichsübergreifenden Austausch zu Umweltthemen genutzt. Schwerpunkte der Zusammenarbeit liegen in der Ausweitung des Einsatzes von Papier zertifizierten oder recycelten Ursprungs und in der Verringerung der Treibhausgasemissionen aus dem Verbrauch von Strom, Wärme und Treibstoffen. Die Experten der „be green“-Arbeitsgruppe koordinieren außerdem die jährliche Erhebung von Umweltkennzahlen, die Transparenz über die Umwelt- und Klimaauswirkungen von Bertelsmann schaffen und das Ableiten von Handlungsfeldern ermöglichen. 2018 wurde für die jährliche Umweltdatenerhebung in Teilen des Konzerns erstmals eine IT-gestützte Umweltplattform eingesetzt und es wurde der Roll-out in den weiteren Unternehmensbereichen vorbereitet. Die konzernweiten Umweltkennzahlen werden auf der Bertelsmann-Unternehmenswebsite veröffentlicht.