

# Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2020

Auszug aus dem Geschäftsbericht

## 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“). Die Übernahme von Verantwortung – für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschaft, das wirtschaftliche Umfeld und die Umwelt – ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Mit seinem Corporate-Responsibility-Management verfolgt Bertelsmann das Ziel, ökonomische Interessen mit sozialen und ökologischen Anliegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in Einklang zu bringen.

In der Erstellung seiner nichtfinanziellen Erklärung orientiert sich Bertelsmann an den Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI; 102 und 103). Zusätzlich erfolgt zur Jahresmitte eine freiwillige Berichterstattung nach den GRI-Standards (2016; in Übereinstimmung: Option „Kern“).

## Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

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

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

## Corporate-Responsibility-Management

### Organisation

Das Gremium für die strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind hochrangige Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem Gremium vorsteht. Es befasst sich mit konzernweiten, die Unternehmensstrategie flankierenden CR-Themen, der weiteren Verankerung von CR in den Unternehmensbereichen sowie mit der bereichsübergreifenden Koordination von CR-Aktivitäten.

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

### Themenfelder

Zur Identifikation thematischer CR-Schwerpunkte führt Bertelsmann regelmäßig eine CR-Relevanzanalyse durch. Dafür werden interne und externe Stakeholder befragt: Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf CR-Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der CR-Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umweltbelange erforderlich sind. Die Betrachtung dieser Themen erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben. Die Gültigkeit der aktuellen CR-Relevanzmatrix wurde 2020 vom Bertelsmann-Vorstand bestätigt.

CR-Themen einschließlich nichtfinanzieller Leistungsindikatoren gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann, zählen aber gegenwärtig noch nicht zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns. Aufgrund einer bisher eingeschränkten Messbarkeit können keine unmittelbar quantifizierbaren Aussagen zu Wirkungszusammenhängen und Wertsteigerungen mit Relevanz für den Konzern getroffen werden. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren werden daher nicht zur Steuerung des Konzerns verwendet (vgl. Abschnitt „Wertorientiertes Steuerungssystem“).

## Risiken

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

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2020 keine wesentlichen Risiken erkennbar. Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

## Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige Erfolgsfaktoren für Kreativität, Innovationsfähigkeit und Unternehmenserfolg. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit bei Bertelsmann. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct getroffen. Hauptverantwortlich für Arbeitnehmerbelange im Konzern ist der Personalvorstand von Bertelsmann. Zu seinen wesentlichen konzernweiten Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Stoßrichtungen des Unternehmens, die Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger Personalprozesse sowie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und von Corporate Responsibility im Konzern.

Der Personalvorstand von Bertelsmann leitet das HR-Committee, das zentrale Gremium der internationalen Personalarbeit bei Bertelsmann. Dessen Mitglieder sind Personalchefs der Unternehmensbereiche, die über eine fachliche Berichtslinie an den Personalvorstand berichten, sowie Inhaber von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.

## Mitsprache

Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Unternehmensführung bei Bertelsmann ist ein Schlüsselement der Unternehmenskultur. Ziel der Mitsprache ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung des Unternehmens und das Einbringen ihrer Perspektiven bei grundlegenden unternehmenspolitischen Weichenstellungen.

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 gegenwärtig vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Besetzt sind davon drei mit führenden Betriebsratsmitgliedern deutscher Konzerngesellschaften, der Sitz der Führungskräftevertretung ist derzeit vakant. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Die Bertelsmann Konzerndialogkonferenz beispielsweise dient dem Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen in Deutschland. Daraus hat sich im Jahr 2020 eine intensive Zusammenarbeit und ein bereichsübergreifender Austausch über die gesetzlichen Gremien hinweg entwickelt, um etwa Herausforderungen der Corona-Pandemie anzugehen oder Projekte wie eine Bertelsmann-Plattform zur Zusammenarbeit im IT-Bereich auf den Weg zu bringen. Gleiches gilt für die Schwerbehindertenvertretungen des Konzerns bei der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion in den deutschen Bertelsmann-Firmen. Weiterhin sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialo, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch die internationale Mitarbeiterbefragung in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Im Jahr 2020 wurden als Reaktion auf die Corona-Pandemie zahlreiche Pulsbefragungen in den Unternehmensbereichen und unter den Top-Führungskräften durchgeführt. Zudem wurde der zukünftige Turnus der Mitarbeiterbefragung auf zwei Jahre verkürzt.

## Lernen

Große Veränderungen wie die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns, die digitale Transformation von Medien und Dienstleistungen und der demografische Wandel lassen sich nur mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigen. Die Bertelsmann University hat zum Ziel, deren Leistungsfähigkeit durch Angebote für lebenslanges Lernen zu unterstützen und so zum dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen. Mit vier Campus-Bereichen – Strategy, Leadership, Function, Individual – ist sie die zentrale Learning-Organisation konzernweit.

Als Reaktion auf die weltweite Corona-Pandemie setzte die Bertelsmann University ab März 2020 alle Präsenzveranstaltungen aus und führte die internationalen Programme in den Feldern Strategy, Leadership und Transformation in digitaler Form fort. Im Zuge der Weiterentwicklung digitaler Angebote mit dem Schwerpunkt Technologiekompetenz wurden neue

## Ziele Frauenanteil im Top- und Senior-Management

Ziel 2021	in Prozent	2020	2019
ein Drittel Frauenanteil über alle Unternehmensbereiche hinweg	Top-Management <sup>1) 2)</sup>	27	22
	Senior-Management <sup>1) 3)</sup>	30	30

- 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 2020 (90 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2019 (90 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.
- 3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2020 (93 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2019 (91 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

Lerncurricula in den Bereichen Data, Cloud und Künstliche Intelligenz eingeführt. Darüber hinaus ging das dreijährige Udacity-Stipendienprogramm mit insgesamt 50.000 Plätzen, auf die sich sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Externe bewerben können, in die zweite Runde. Die Förderung der Lernkultur und des sozialen Lernens stand im Mittelpunkt weiterer Initiativen, wie z. B. des „Kollegen-Campus“, eines digitalen und internationalen Angebots zum Peer-to-Peer-Learning. In Deutschland wurden die Ausbildungs- und Studiengänge von Bertelsmann ebenfalls an die durch die Corona-Pandemie veränderten Rahmenbedingungen angepasst, indem unter anderem Lernumgebungen entsprechend adaptiert und zunehmend digitale Arbeitsmethoden angewandt wurden.

### Vielfalt

Die Vielfalt und Verschiedenheit der Belegschaft sind Voraussetzung für Kreativität, Innovation und den nachhaltigen Unternehmenserfolg von Bertelsmann. Dies wird in den Bertelsmann Essentials zum Ausdruck gebracht. Darüber hinaus bekräftigt der Bertelsmann-Vorstand in seinem Diversity Statement seine Absicht, die Vielfalt der Belegschaft auf allen Ebenen und in jeder Hinsicht weiter zu steigern. Die Diversity-Strategie wird durch die Abteilung Corporate Responsibility mit Unterstützung einer konzernübergreifenden Arbeitsgruppe umgesetzt. Der Fokus lag 2020 auf den folgenden Dimensionen: Geschlecht, Behinderung sowie sexuelle Orientierung und Identität. Die Unternehmensbereiche setzen darüber hinaus – entsprechend den Rahmenbedingungen vor Ort – teilweise weitere Schwerpunkte. Ein Überblick über die Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt bei Bertelsmann und in den Unternehmensbereichen findet sich auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter [www.bertelsmann.de/vielfalt](http://www.bertelsmann.de/vielfalt).

Im Hinblick auf die Gesamtbelegschaft war die Geschlechterverteilung zum 31. Dezember 2020 nahezu ausgeglichen (54 Prozent Frauen, Vj.: 53 Prozent; 46 Prozent Männer, Vj.: 47 Prozent). Im Group Management Committee, das den Bertelsmann-Vorstand in wichtigen Fragen der Konzernstrategie und -entwicklung sowie bei anderen konzernübergreifenden Themen berät, waren zum 31. Dezember 2020 von 18 Mitgliedern (Vj.: 16) sechs weiblich (Vj.: 6). 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. Folglich wurde der angestrebte Frauenanteil in den Talent Pools auf ein Drittel im Top- und Senior-Management Pool beziehungsweise 50 Prozent im Career Development Pool festgelegt. Diese Zielgrößen wurden bereits 2019/2020 erfüllt. Im Top-Management konnte der Frauenanteil gesteigert werden. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich dem Bertelsmann-Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht.

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2019–2024 hat zum Ziel, Prozesse und Strukturen in den deutschen Firmen so zu gestalten, dass Beschäftigte mit Behinderungen bei Bertelsmann barrierefrei arbeiten und so mit ihrem vollen Potenzial zum Unternehmenserfolg beitragen können. Die erste Evaluation der umgesetzten Maßnahmen fand turnusgemäß nach einem Jahr statt und ist auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite zugänglich: [www.bertelsmann.de/inklusion](http://www.bertelsmann.de/inklusion). Das 2017 gegründete LGBTIQ-Mitarbeiternetzwerk [be.queer](http://be.queer) hat auch 2020 seine Aktivitäten fortgesetzt und die Verknüpfung der LGBTIQ-Netzwerke in den Unternehmensbereichen vorangetrieben. Darüber hinaus wurden in den Unternehmensbereichen auch im Jahr 2020 vielfältige Maßnahmen umgesetzt, insbesondere als Reaktionen auf die Bewegung „Black Lives Matter“.

### Gesundheit

Zur Gestaltung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds und zur Vorbeugung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken verfolgt Bertelsmann das Ziel, das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an den deutschen Bertelsmann-Standorten weiter auszubauen. Das Bertelsmann-Gesundheitsmanagement entwickelt und verantwortet die Gesundheitsstrategie in Zusammenarbeit mit einem funktionsübergreifend besetzten Strategiekreis. Der Leiter HR Coordination and Shared Services steht diesem vor und steuert die Umsetzung der Gesundheitsstrategie. Dabei wird er von der bereichsübergreifenden „Health Community“ unterstützt, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bereiche Gesundheit und Personal sowie Konzernbetriebsräte und Schwerbehindertenvertreter

beispielsweise das Thema Mindeststandards Gesundheit bearbeiten. Gesundheitsansprechpartnerinnen und -partner in den deutschen Firmen treiben die operative Umsetzung des BGM vor Ort voran. Das interne Health Management Consulting bietet dabei Beratung und Unterstützung an.

Aufgrund der Corona-Pandemie stand im Jahr 2020 der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit im Fokus des Managements. Dazu gehörte die Einrichtung zentraler und lokaler Krisenstäbe, die Präventions- und Schutzmaßnahmen gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen entwickelten und umsetzten. Die wichtigste Maßnahme war der konzernweite Wechsel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice, soweit dies mit den betrieblichen Belangen vereinbar war. Weitere Initiativen umfassten die Organisation und Bereitstellung von Masken und Desinfektionsmitteln, den Aufbau eigener Testkapazitäten sowie die Erarbeitung und Umsetzung von Rückkehrkonzepten, inklusive der notwendigen organisatorischen Anpassungen. Alle Maßnahmen wurden durch vielfältige Unterstützungsangebote zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit sowie umfangreiche interne Kommunikationsaktivitäten flankiert.

Darüber hinaus wurden 2020 die Ergebnisse der dritten Bestandsaufnahme der „Mindeststandards Gesundheit“ in Deutschland sowie die gesundheitsbezogenen Empfehlungen auf Basis der internationalen Mitarbeiterbefragung (2019) an die deutschen Firmen kommuniziert. Der Großteil der Firmen treibt die Umsetzung der Mindeststandards voran und hat somit bereits grundlegende Strukturen für BGM etabliert. Zudem wurde den Firmen eine Toolbox zur psychischen Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt, um sie bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zu unterstützen.

### **Faire Arbeitsbedingungen**

Die Umsetzung der Strategie und die operative Geschäftsverantwortung sind im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Firmen delegiert. Dazu gehört auch die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz als fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Diese umzusetzen ist Zielsetzung von Bertelsmann. In Bezug auf die Geschäftspartner von Bertelsmann formuliert der Supplier Code of Conduct den Anspruch, dass diese sich an die gesetzlichen Regelungen für faire Arbeitsbedingungen halten und es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen.

Vergütungsfragen sind bei Bertelsmann essenzieller Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei 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 hat ähnliche, nach lokalen Anforderungen ausgestaltete Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2020 wurden aus dem Ergebnis des Geschäftsjahres 2019 weltweit insgesamt fast 100 Mio. € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet. Weitere Dimensionen des Themas faire Arbeitsbedingungen, wie z. B. Menschenrechte, Gesundheit, Weiterbildung sowie Antidiskriminierung, werden an anderer Stelle in dieser nichtfinanziellen Erklärung behandelt. In der internationalen Mitarbeiterbefragung, die zuletzt 2019 durchgeführt wurde, wird auch zu Aspekten des Themas faire Arbeitsbedingungen ein Stimmungsbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeholt.

## **Sozialbelange**

### **Kreative Unabhängigkeit**

Kreativität ist einer der beiden Unternehmenswerte von Bertelsmann. Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind Grundlagen des Wertekanons im Unternehmen. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte 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 auch im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben. Das Ziel von Bertelsmann ist es, diese Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstlerinnen und Künstlern, Autorinnen und Autoren, Redakteurinnen und Redakteuren sowie Programmverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer künstlerischen oder redaktionellen Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten sowie in der Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben. Gemäß dem Bertelsmann-„Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen. Auch im Jahr 2020 wurden vielfältige organisatorische Maßnahmen zur Sicherung der redaktionellen und künstlerischen Unabhängigkeit in den Redaktionen und Kreativabteilungen fortgeführt. Hier geht es vor allem um die Einhaltung des „Chefredakteursprinzips“, Sorgfaltspflichten, Persönlichkeitsrechte sowie um den Umgang mit Gewaltdarstellungen und Jugendschutz.

## Inhalteverantwortung

Inhalteverantwortung bei Bertelsmann heißt, die Wirkung produzierter und zu verbreitender Inhalte zu bedenken, 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 festgelegt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern – gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformation wichtiger denn je. Darüber hinaus ist das Thema Inhalteverantwortung in verschiedener Hinsicht auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene verankert. Gemäß dem „Chefredakteursprinzip“ obliegt die Verantwortung für Medieninhalte allein den Verantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen. Auch 2020 trugen bereichsübergreifende Verifizierungsteams mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder von aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden.

Im Bereich Jugendmedienschutz werden, in Übereinstimmung mit nach Medium und Region unterschiedlichen Auflagen, Inhalte daraufhin überprüft, ob sie die Entwicklung von Kindern oder Jugendlichen beeinträchtigen könnten. Wird eine solche Wirkung vermutet, treten verschiedene Beschränkungen in Kraft, z. B. Sendezeitbeschränkungen oder Inhalte- bzw. Produktkennzeichnungen. Durch freiwillige Kennzeichensysteme gehen die Unternehmensbereiche und Firmen dabei teilweise über Regulierungen hinaus, die auf EU- und nationaler Ebene insbesondere im Bereich der audiovisuellen Medien bestehen. Zudem engagieren sich die Bertelsmann-Firmen kontinuierlich in Kinder- und Jugendmedienschutzorganisationen.

## Kundendatenschutz

Bertelsmann misst dem Schutz von Kundendaten eine große Bedeutung bei. Dazu zählen der Schutz personenbezogener Daten von eigenen Kunden sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Bertelsmann von Geschäftspartnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Ziel 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 den gesetzlichen Vorgaben umgegangen wird, dass diese Informationen vor unbefugtem Zugriff angemessen geschützt werden und dass

den Betroffenen ermöglicht wird, ihre gesetzlich vorgeschriebenen Betroffenenrechte in Anspruch zu nehmen. Für Betroffene bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit Bertelsmann, unter anderem über für diesen Zweck eingerichtete E-Mail-Postfächer. Zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct wird der Kundendatenschutz im Unternehmen unter anderem durch Vorstandsrichtlinien zu den Themen Informationssicherheit und IT-Risikomanagement geregelt.

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

Die Verantwortung für den Kundendatenschutz liegt bei den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Für die Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben verfügen die Tochtergesellschaften in Deutschland über eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinatoren besteht. Letztere berichten sowohl an die lokale Geschäftsführung als auch jährlich oder anlassbezogen an die zentralen Datenschutzbeauftragten, die wiederum jährlich oder anlassbezogen 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 und organisatorischen Rahmenbedingungen für eine vertrauliche Datenverarbeitung. Das ISMS beinhaltet eine regelmäßige und strukturierte Erhebung relevanter Prozesse und Verfahren zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Informationssicherheit, eine systematische Erfassung von Risiken sowie die Ableitung und Kontrolle zugehöriger Mitigationsmaßnahmen.

## Schutz geistigen Eigentums

Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten auch die Entwicklung, Erstellung, Finanzierung, Übertragung, Lizenzierung sowie den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Für Bertelsmann sind der Schutz und die Wahrung geistigen Eigentums von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung für den Unternehmenserfolg in analogen und digitalen Geschäftsmodellen. Dies ist auch im Bertelsmann Code of Conduct verankert: „Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.“ Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit höchstmögliches Schutzniveau im Urheberrecht sowie den Erhalt starker Exklusivrechte und der Vertragsfreiheit ein – genauso wie für ausbalancierte rechtliche Rahmenbedingungen, die

einen fairen Wettbewerb im digitalen Markt ermöglichen. Die Taskforce Copyright, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der relevanten deutschen Inhaltegeschäfte (Mediengruppe RTL Deutschland, Penguin Random House Verlagsgruppe, G+J, BMG und UFA), begleitet aktuelle Entwicklungen und Gesetzgebungsprozesse zum Urheberrecht auf EU- und nationaler Ebene und erarbeitet dazu gemeinsame Bertelsmann-Positionen. Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt der Tätigkeit auf der Umsetzung der EU-Richtlinie zum Urheberrecht im digitalen Binnenmarkt in das deutsche Recht.

## Achtung der Menschenrechte

Durch seinen Code of Conduct und die Selbstverpflichtung zu externen Leitlinien bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in seinen Geschäftsbeziehungen. Ziel ist es, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung weitestgehend zu minimieren. Der Bertelsmann-Vorstand hat ein „Integrity & Compliance“-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Das CCC erstattet dem Bertelsmann-Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Compliance-Bericht. Vorsitzender des CCC ist der Leiter der Konzernrechtsabteilung. Für die Umsetzung des Themas in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. I&C unterstützt das CCC bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bringt Vorschläge zu erforderlichen Verbesserungen des „Integrity & Compliance“-Programms ein. I&C stellt weltweit sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, informiert sind. Auch im Jahr 2020 führte I&C Code-of-Conduct-Schulungen und -Kommunikationsmaßnahmen durch, die das Thema Achtung der Menschenrechte umfassten.

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 sowie die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Im Jahr 2020 haben darüber hinaus sowohl einzelne Tochtergesellschaften als auch Bertelsmann selbst für das Jahr 2019 Statements gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen darstellen. Diese Statements werden (bei Bedarf) jährlich überarbeitet. Verstöße gegen

die hier genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden.

Im Hinblick auf Antidiskriminierung sind außerdem an den deutschen Standorten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) ernannt worden, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei vermuteten Verstößen wenden können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über vielfältige Kommunikationskanäle zu ihren Rechten nach dem AGG informiert und geschult. Konzernweit wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Antidiskriminierung im Rahmen von Code-of-Conduct-Schulungen sensibilisiert und auf ihre Rechte hingewiesen. Diese und weitere internationale Aktivitäten werden stetig weiterentwickelt. In Bezug auf Geschäftspartner schreibt der Supplier Code of Conduct fest, dass diese für ein Arbeitsumfeld sorgen, das frei von Diskriminierung ist. Der Supplier Code of Conduct legt weiter fest, dass Geschäftspartner von Bertelsmann keinerlei diskriminierendes Verhalten aus unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen dulden dürfen.

Die Ergebnisse der Bertelsmann Compliance-Risikoanalyse 2020 zeigen, dass die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert werden.

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bertelsmann setzt sich aktiv für die Bekämpfung von Korruption ein. Als Teilnehmer am United Nations Global Compact verpflichtet sich Bertelsmann unter anderem, gegen alle Arten der Korruption einzutreten. Die effektive Korruptionsbekämpfung innerhalb des Unternehmens ist eine der zentralen Vorstandsprioritäten bei Bertelsmann. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko so weit zu mindern, dass es den Erfolg des Unternehmens nicht gefährden kann. Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Neben Anweisungen für den Umgang mit 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 (insbesondere durch ein elektronisches Meldesystem) 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 Korruptionsrisiko wird im jährlichen Compliance-Bericht an den Vorstand thematisiert. Unternehmensweit werden relevante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Onlineschulungen „Antikorruption & Integrität“ geschult. Die dem Corporate Compliance Committee (CCC; siehe Aspekt „Achtung der Menschenrechte“) unterstellte Abteilung I&C steuert und entwickelt das Thema Korruptionsprävention im Konzern weiter. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2020 die Überarbeitung und Abstimmung eines neuen Code of Conduct sowie die Konzeption einer neuen Code-of-Conduct-Schulung, die im Jahr 2021 ausgerollt werden soll. Die Ergebnisse der Bertelsmann Compliance-Risikoanalyse 2020 zeigen, dass das Korruptionsrisiko vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert wird.

### Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Bertelsmann bekennt sich zum Wettbewerbsprinzip und verurteilt Kartellrechtsverstöße sowie wettbewerbswidriges Verhalten. Ziel ist es, das Risiko von Kartellrechtsverstößen so weit zu mindern, dass es den Erfolg des Unternehmens nicht gefährden kann. Die vom Vorstand erlassene „Konzernrichtlinie zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften“ verankert eine Meldepflicht für Kartellrechtsverstöße. In Bezug auf die Lieferkette verpflichtet der Supplier Code of Conduct die Geschäftspartner von Bertelsmann dazu, sich an geltendes Kartell- und Wettbewerbsrecht zu halten. Verstöße gegen kartellrechtliche Vorschriften können bei Bertelsmann durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden. Das Unternehmen geht gegen jeden bekannt gewordenen Verstoß vor und holt dabei in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen interne oder externe Expertise ein. Das Thema Wettbewerb und Kartellrecht wird jährlich im Compliance-Bericht an den Vorstand thematisiert. Die Konzernrechtsabteilung stellt den Unternehmensbereichen, deren Geschäftsführungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in kartellrechtsrelevanten Bereichen tätig sind, ein umfangreiches verpflichtendes Schulungsprogramm zum Kartellrecht zur Verfügung. Dieses Schulungsprogramm findet seit April 2020 aufgrund der Corona-Pandemie virtuell statt. Die Ergebnisse der Bertelsmann Compliance-Risikoanalyse 2020 zeigen, dass das Risiko von Kartellrechtsverstößen vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert wird.

## Umweltbelange

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Bis dahin sollen die Treibhausgasemissionen, die an den Firmenstandorten, durch die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, um 50 Prozent und damit mehr als 500.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Vergleich zu 2018 reduziert werden. Die verbleibenden Emissionen sollen durch die Finanzierung zertifizierter Klimaschutzprojekte ausgeglichen werden. Das konzernweit gültige Klimaschutzziel wurde im Dezember 2019 vom Bertelsmann-Vorstand beschlossen und im Februar 2020 kommuniziert.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Erreichung des Klimaschutzziels sind die Umstellung des Strombezugs auf zertifizierten Ökostrom, die Installation von Photovoltaik-Anlagen, eine Verbesserung der Energieeffizienz sowie neue Mobilitätskonzepte. Darüber hinaus sollen Emissionen aus der Lieferkette von Print- und Digitalprodukten in Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern reduziert werden. Im Berichtsjahr 2020 konnte die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug im Vergleich zum Vorjahr um elf Standorte auf 81 erhöht werden. Auch im nächsten Jahr soll die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug weiter gesteigert werden.

Das Klimaschutzziel wird von konzernweiten Leitlinien zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Energie- und Papierbeschaffung flankiert. Das konzernweite Umweltengagement bezieht neben den eigenen Standorten auch relevante Teile der Lieferkette mit ein, zum Beispiel Papierlieferanten, externe Druckereien und Energielieferanten. Die operative Verantwortung für das Energie- und Umweltmanagement sowie für die Umsetzung von Maßnahmen liegt bei den Geschäftsführungen der Firmen. Die international besetzte „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertretern aus den Bertelsmann-Unternehmensbereichen war auch 2020 Plattform für den bereichsübergreifenden Austausch zu Umweltthemen. Schwerpunkte der Zusammenarbeit im aktuellen Berichtsjahr lagen in der Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien, dem Aufbau von Methodenwissen zur Quantifizierung von Lieferkettenemissionen sowie der Weiterentwicklung des Konzernumweltberichtswesens.

Im Rahmen der jährlichen Umweltdatenerfassung an den Unternehmensstandorten weltweit werden Kennzahlen zu Energie- und Materialverbräuchen, zu Treibstoffen und zur Mitarbeitermobilität erhoben und die Treibhausgasemissionen quantifiziert. Die konzernweiten Umweltkennzahlen werden im zweiten Quartal auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter [www.bertelsmann.de/umwelt](http://www.bertelsmann.de/umwelt) veröffentlicht.