

Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2021

Auszug aus dem Geschäftsbericht

der Bertelsmann SE & Co. KGaA im Wesentlichen durch die Geschäftsentwicklung des Bertelsmann-Konzerns bestimmt (siehe Abschnitt „Prognosebericht“). Für das Geschäftsjahr 2022 wird ein Ergebnis der Bertelsmann SE & Co. KGaA erwartet, das eine Dividendenzahlung in Höhe der Dividende für das Berichtsjahr ermöglicht.

Abhängigkeitsbericht (Erklärung gemäß § 312 AktG)

Der Vorstand der Bertelsmann Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der Bertelsmann SE & Co. KGaA hat dem Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA in analoger Anwendung der §§ 278 Abs. 3, 312 Abs. 1 Aktiengesetz einen freiwilligen Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 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“). Die Übernahme von Verantwortung – für Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die Umwelt – ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Mit seinem Corporate-Responsibility-Management verfolgt Bertelsmann das Ziel, ökonomische Interessen mit sozialen und ökologischen Anliegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in Einklang zu bringen.

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, 2018; in Übereinstimmung: Option „Kern“).

Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter:innen, Unternehmensführung und Gesellschafter:innen erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll

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

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend. 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 Teilnehmer am United Nations Global Compact unterstützt Bertelsmann die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Corporate-Responsibility-Management Organisation

Das Gremium für die Steuerung und strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem Gremium vorsteht. Es befasst sich mit der Weiterentwicklung konzernweiter, die Unternehmensstrategie flankierender CR-Prioritäten, der weiteren Verankerung von Corporate Responsibility 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 bei den lokalen Geschäftsführungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen haben – entsprechend den lokalen Erfordernissen – dafür eigene Strukturen und Prozesse implementiert.

Themenfelder

Zur Identifikation thematischer CR-Prioritäten führt Bertelsmann regelmäßig eine CR-Relevanzanalyse durch. Dafür werden externe und interne Stakeholder zu vorab ausgewählten nichtfinanziellen Themen befragt: Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf nichtfinanzielle Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der CR-Prioritäten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die Umwelt erforderlich sind. Die Betrachtung der CR-Prioritäten erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben. Im Jahr 2021 hat der Bertelsmann-Vorstand die neue CR-Relevanzmatrix mit acht CR-Prioritäten (kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung; Inhalteverantwortung; faire Arbeitsbedingungen; Diversity, Equity & Inclusion; Gesundheit & Well-being; Lernen; Verantwortung in der Lieferkette; Klimawandel) verabschiedet. Das auf dieser Basis verabschiedete Bertelsmann-CR-Programm (2021–2023) beinhaltet individuelle Arbeitsprogramme für jede CR-Priorität. Deren Inhalte und Relevanz für das Geschäftsjahr 2021 werden an anderen Stellen dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert.

Nichtfinanzielle Themen, einschließlich deren Leistungsindikatoren, gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann, zählen gegenwärtig jedoch noch nicht zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns (vgl. Abschnitt „Wertorientiertes Steuerungssystem“).

Risiken

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

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2021 keine wesentlichen Risiken erkennbar, die einzeln oder aggregiert sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiter:innen stellen die wichtigste Ressource für den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar und sind unabdingbar für Kreativität und Unternehmertum. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct getroffen. Verantwortlich für Arbeitnehmerbelange ist der Personalvorstand von Bertelsmann. Zu seinen wesentlichen konzernweiten Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfte- und Talententwicklung auf die strategischen Wachstumsprioritäten des Konzerns, die Up- und Reskilling-Aktivitäten der Bertelsmann University im Bereich Tech & Data, die Standardisierung und IT-Unterstützung von Personalprozessen sowie die Weiterentwicklung von Corporate Responsibility und der Unternehmenskultur.

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

Faire Arbeitsbedingungen

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

Vergütungsthemen sind bei Bertelsmann integraler Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Besonderheiten gewährleisten. In zahlreichen in- und ausländischen Tochtergesellschaften bestehen nach lokalen Anforderungen ausgestaltete betriebliche bzw. divisionale Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2021 wurden weltweit insgesamt 88 Mio. € an Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen ausgeschüttet.

Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiter:innen und Unternehmensführung bei Bertelsmann stellt ein weiteres Schlüsselement für faire Arbeitsbedingungen dar. Mitarbeiter:innen sind über standardisierte Personalgespräche (Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch die internationale Mitarbeiterbefragung in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen auf freiwilliger Basis den Mitarbeiter:innen gegenwärtig vier Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Davon sind drei mit führenden Betriebsratsmitgliedern deutscher Konzerngesellschaften besetzt. Seit dem 1. Juni 2021 gehört Núria Cabutí, CEO der Penguin Random House Grupo Editorial, dem Kontrollgremium in ihrer Funktion als Vorsitzende der internationalen Bertelsmann-Führungskräftevertretung an. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter:innen 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.

Weitere Elemente des Themas faire Arbeitsbedingungen, wie z. B. Achtung der Menschenrechte einschließlich Antidiskriminierung; Diversity, Equity & Inclusion; Gesundheit & Well-being (einschließlich des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:innen im Zuge der anhaltenden Corona-Pandemie) sowie Lernen werden an anderer Stelle in dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert.

Im Jahr 2021 wurden zu fairen Arbeitsbedingungen im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) strategische Stoßrichtungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Dazu zählen die weitere Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes für faire Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Menschenrechte, der kontinuierliche Ausbau von Wissen zu diesen Themen sowie die Weiterentwicklung der Erhebungsprozesse zur Identifikation menschenrechtlicher Risiken.

Darüber hinaus gehörten zu den wichtigsten Maßnahmen die Kommunikation des überarbeiteten Bertelsmann Code of Conduct sowie die turnusgemäß durchgeführte internationale Mitarbeiterbefragung. Mit der Corona-Krise als Katalysator gewannen flexible Arbeitsmodelle an Bedeutung. Infolgedessen hat Bertelsmann eine konzernweite Grundhaltung zu New Work entwickelt, kommuniziert und ein bereichsübergreifendes Austauschformat aufgesetzt.

Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

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

Die DEI-Strategie sowie das im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) entwickelte Arbeitsprogramm werden durch die Abteilung Corporate Responsibility mit Unterstützung einer konzernweiten Arbeitsgruppe sowie weiterer Arbeitsgruppen in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Der Fokus lag im Jahr 2021 auf den folgenden Dimensionen: Geschlecht, Behinderung sowie sexuelle Orientierung und Identität. Die Unternehmensbereiche setzen darüber hinaus teilweise ergänzende Schwerpunkte.

Zum 31. Dezember 2021 war die Geschlechterverteilung im Hinblick auf die Gesamtbelegschaft nahezu ausgeglichen (54 Prozent Frauen, Vj.: 54 Prozent; 46 Prozent Männer, Vj.: 46 Prozent). Im Group Management Committee waren von 18 Mitgliedern (Vj.: 18) 5 weiblich (Vj.: 6). Zwei weitere weibliche Führungskräfte werden zum 1. März 2022 in das Group Management Committee berufen. Bertelsmann hatte sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im Top- und Senior-Management über alle Unternehmensbereiche hinweg bis Ende 2021 auf ein Drittel zu erhöhen. Während der Anteil an weiblichen Führungskräften im Senior-Management unverändert zum Vorjahr blieb, konnte Bertelsmann den Anteil im Top-Management weiter steigern. Dieser liegt nun in beiden Zielgruppen bei 30 Prozent (siehe Tabelle). Darüber hinaus 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 im Jahr 2021 in allen drei Pool-Kohorten erfüllt. Der Zielerreichungsgrad wird jährlich dem Aufsichtsrat und dem Vorstand zur Kenntnis gebracht.

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

Ziele Frauenanteil im Top- und Senior-Management

Ziel 2021	in Prozent	2021	2020
ein Drittel Frauenanteil über alle Unternehmensbereiche hinweg	Top-Management ^{1), 2)}	30	27
	Senior-Management ^{1), 3)}	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 2021 (100 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2020 (90 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

3) Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2021 (91 Prozent), mit Geschlechtsangabe 2020 (93 Prozent), begrenzte Vergleichbarkeit.

Vor diesem Hintergrund wurde die neue DEI Policy des Bertelsmann-Vorstands kommuniziert. Darüber hinaus wurden im Unternehmen vielfältige Antirassismus-Maßnahmen umgesetzt. Darunter waren konzernweite Weiterbildungsangebote und Kommunikation zur Bewusstseinsbildung. Der Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion 2019–2024 hat zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen zu verbessern. Die zweite jährliche Evaluation ist auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite zugänglich: www.bertelsmann.de/inklusion. Zudem wurde erstmals eine Konzerninklusionsvereinbarung für alle Betriebe der Bertelsmann SE & Co. KGaA und ihrer Konzernunternehmen in Deutschland abgeschlossen. Das LGBTIQ+-Mitarbeiter:innen-Netzwerk „be.queer“ hat die internationale Zusammenarbeit mit den LGBTIQ+-Netzwerken in den Unternehmensbereichen vorangetrieben. So wurde beispielsweise der Pride Month mit konzernweiten Aktivitäten begangen. Ein Überblick über die DEI-Maßnahmen bei Bertelsmann und in den Unternehmensbereichen findet sich auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter www.bertelsmann.de/vielfalt.

Gesundheit & Well-being

Bertelsmann verfolgt das Ziel, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zur Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken zu schaffen.

Im Jahr 2021 wurde das Thema Gesundheit & Well-being als konzernweite CR-Priorität bestätigt, als konzernweiter Schwerpunkt des Personalvorstands definiert und im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) weiterentwickelt. Die Abteilung Corporate Responsibility ist für die Entwicklung und Umsetzung der konzernweiten „Gesundheit & Well-being“-Strategie verantwortlich. Gemeinsam mit einer internationalen und bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe setzt sie den strategischen Rahmen für gesundheitsbezogene Themen.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie stand im Jahr 2021 weiterhin der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen weltweit im Fokus. Ein Schwerpunkt des Infektionsschutzes lag auf der Corona-Impfung und dem Aufbau der notwendigen Infrastruktur in den

Unternehmensbereichen (abhängig von den jeweiligen regionalen gesetzlichen Regelungen). Allen Mitarbeiter:innen in Deutschland wurde ein Impfangebot über die regionalen Betriebsärzt:innen gemacht. Im Raum Gütersloh und in Köln wurden zudem Impfzentren für Mitarbeiter:innen und deren Angehörige eingerichtet. Weitere Präventions- und Schutzmaßnahmen, wie z. B. die Arbeit aus dem Homeoffice oder die Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmitteln und Corona-Testmöglichkeiten, wurden gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen fortgeführt. Alle Maßnahmen wurden durch vielfältige Unterstützungsangebote zur Erhaltung der mentalen und körperlichen Gesundheit sowie umfangreiche interne Kommunikationsaktivitäten flankiert.

Im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) wurden neben der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Themas sowie dem Corona-Krisenmanagement zwei weitere relevante Bereiche festgelegt und zwar die Befähigung von Führungskräften zur Gestaltung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur und die Unterstützung der Mitarbeiter:innen zur Stärkung ihres gesunden Arbeits- und Lebensstils sowie die Förderung ihrer individuellen Resilienz.

Auf Maßnahmenebene wurde im Jahr 2021 zunächst die strategische und organisatorische Verankerung fokussiert. Auf Basis der gesundheitsrelevanten Mitarbeiterbefragungsergebnisse wurden Kommunikationsmaterialien bereitgestellt und Workshops mit „Arbeitskreisen Gesundheit“ der deutschen Unternehmensbereiche durchgeführt.

Lernen

Bertelsmann verfolgt das Ziel, Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen dazu zu befähigen, sich den Herausforderungen eines schnell verändernden Umfelds anzupassen sowie kontinuierlich von- und miteinander zu lernen. Im neuen Strategierahmen von Bertelsmann wurde das Thema Lernen („Upskilling“) als wichtige Rahmenbedingung hervorgehoben. Zudem wird einer offenen und experimentierfreudigen Lernkultur als Element von Kreativität in den Bertelsmann Essentials eine hohe Bedeutung beigemessen.

Die Lernstrategie des Konzerns wird durch die bzw. den Chief Learning Officer verantwortet und durch die Bertelsmann University sowie in Deutschland durch die Bertelsmann-Berufsschule umgesetzt. Das HR-Committee stimmt sich regelmäßig zu Aspekten dieser Lernstrategie ab und unterstützt die Umsetzung in den Unternehmensbereichen. Darüber hinaus ergänzen diese die zentralen Lernschwerpunkte mit eigenen Weiterbildungsinitiativen. Mitarbeiter:innen weltweit erhalten damit Zugang zu zentralen und bereichsspezifischen Lernangeboten sowie zu mehr als 15.000 frei zugänglichen Onlinekursen von LinkedIn Learning und fast 2.000 Onlinekursen von CreativeLive.

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

In Bezug auf Maßnahmen wurde im Jahr 2021 zur Identifikation von Qualifikationslücken eine Soll-Ist-Analyse von „Tech & Data“-Rollen durchgeführt. Zudem wurde die digitale Programmserie „Be-Ready“ für Top-Führungskräfte mit Schwerpunkt auf „Strategie in der Transformation“ gestartet. Das dreijährige Udacity-Technologie-Stipendienprogramm wurde mit 50.000 Plätzen, auf die sich sowohl Bertelsmann-Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben können, mit der dritten Runde fortgesetzt. Darüber hinaus wurde das konzernweite digitale „Peer-to-Peer“-Lernformat „Your Campus“ um ein neues Angebot zu Tech & Data erweitert.

Sozialbelange

Kreative/Journalistische Unabhängigkeit & Freie Meinungsäußerung

Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind Voraussetzungen für Kreativität. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltsgeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielzahl an Meinungen und Positionen. Daher werden diese Grundprinzipien der Geschäftsaktivitäten auch im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben. Das Ziel von Bertelsmann ist es, diese kreative/journalistische Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten: Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstler:innen, Autor:innen, Redakteur:innen sowie Programmverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die

Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten sowie in der Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben. Gemäß dem Bertelsmann-„Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen.

Um Ideen und Best Practices zu teilen, findet zudem ein regelmäßiger Austausch der Vertreter:innen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche mit Inhaltebezug in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe statt.

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

Maßnahmen, die daraus abgeleitet und bereits im Jahr 2021 umgesetzt werden konnten, umfassen eine „Gewalt gegen Journalisten“-Checkliste, die von RTL Deutschland entwickelt wurde. Sie soll helfen, das Risiko der Gewalt im Vorfeld und während der Dreharbeiten zu minimieren sowie die richtigen Ansprechpartner:innen zu finden. Unter dem Motto „Jahr zur Wahrheit. Weil's stimmen muss.“ setzten die Unternehmen der Bertelsmann Content Alliance mittels einer cross-divisionalen Marketingkampagne in Radio, TV und Print zudem ein Zeichen für journalistische Integrität, Qualität und Verantwortung und gegen Meinungsmanipulation und Verschwörungstheorien.

Darüber hinaus 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 der Erstellung und Verbreitung von Inhalten zu bedenken, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer:innen, Kund:innen und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Sie werden durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes

nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct untermauert. 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, denn gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformation („Fake News“) wichtiger denn je. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder von aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden.

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

Im Jahr 2021 wurden strategische Stoßrichtungen zur Inhalteverantwortung im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) festgelegt. Dazu gehören der Ausbau der Berichterstattung zu gesellschaftspolitischen Themen, die Sicherstellung eines lückenlosen Jugendmedienschutzes für Streaming-Dienste und Digitalangebote und die Entwicklung von Leitlinien zur Veröffentlichung von Inhalten.

Auf Maßnahmenebene wurde das RTL-Programm „Klima Update“ gestartet, das das Thema in seinen verschiedenen Facetten beleuchtet. Darüber hinaus begleitete der Nachrichtensender ntv unter dem Motto „Wie schaffen wir Klimawandel“ die Klimakonferenz der Vereinten Nationen mit Berichterstattung vor Ort sowie einem umfangreichen Sonderprogramm. Die Gruner-+-Jahr-Zeitschrift „Geo“ verankert Nachhaltigkeit zunehmend im Kerngeschäft und stellt Betrieb und Arbeitsprozesse entsprechend um. Unter anderem bereitete „Geo“ im Ressort „Natur und Nachhaltigkeit“ alle Themen rund um Klima- und Artenschutz sowie zukunftsfähige Technologien auf und startete mit „Wer wird Visionär?“ eine Podcast-Castingshow, in der die beste nachhaltige Idee Deutschlands gesucht wird. Unter dem Dach der Bertelsmann Content Alliance und unter dem Motto „Damit es auch morgen noch läuft“ legten zudem RTL Deutschland, UFA, RTL Radio Deutschland, die Penguin Random House Verlagsgruppe und Gruner + Jahr im Rahmen der Themenwoche „Packen wir’s an“, die im Oktober 2021 gestartet wurde, ihren Schwerpunkt auf die Ressource Wasser.

Eine besondere Verantwortung bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten besteht Kindern und Jugendlichen gegenüber, die ihre Lebenswelt als „Digital Natives“ erfahren. 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.

Achtung der Menschenrechte

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

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 Mitarbeiter:innen über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, informiert sind.

Bertelsmann ist sich bewusst, dass die Verantwortung für Menschenrechte über den eigenen Geschäftsbereich hinausgeht. 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 Zwangs- und Kinderarbeit, die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung. In Bezug auf die Geschäftspartner legt der Supplier Code of Conduct fest, dass Bertelsmann keinerlei diskriminierendes Verhalten aus unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen duldet. Verstöße gegen die hier genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch

Mitarbeiter:innen und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden.

In Bezug auf Maßnahmen fanden auch im Jahr 2021 Code-of-Conduct-Schulungen statt, um das Bewusstsein und das grundsätzliche Verständnis der Mitarbeiter:innen zum Thema Menschenrechte zu stärken. In diesem Rahmen wurden konzernweit Mitarbeiter:innen ebenfalls zum Thema Antidiskriminierung sensibilisiert und auf ihre Rechte hingewiesen. An den deutschen Standorten wurden zusätzlich Ansprechpartner:innen für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) ernannt und Mitarbeiter:innen über vielfältige Kommunikationskanäle über ihre Rechte informiert. Darüber hinaus haben im Jahr 2021 sowohl einzelne Tochtergesellschaften als auch Bertelsmann selbst Erklärungen 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. Zudem wurde die Überarbeitung des Supplier Code of Conduct zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in der Lieferkette eingeleitet. Das Ergebnis der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2021 zeigt, dass die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert werden.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bertelsmann setzt sich aktiv für die Bekämpfung von Korruption ein. Als Teilnehmer am United Nations Global Compact verpflichtet sich das Unternehmen unter anderem, gegen alle Arten der Korruption einzutreten. Die effektive Korruptionsbekämpfung innerhalb der Organisation ist eine der zentralen Vorstandsprioritäten bei Bertelsmann. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko weitestgehend zu mindern.

Die dem Corporate Compliance Committee (CCC; siehe Aspekt „Achtung der Menschenrechte“) unterstellte Abteilung I&C entwickelt das Thema Korruptionsprävention im Konzern international stetig weiter.

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträger:innen und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ angemessene

Due-Diligence-Prozesse für den Umgang mit Dritten fest. Eine Due-Diligence-Prüfung erfolgt je nach individuellem Risikoprofil durch eine entsprechende Risikoklassifizierung. Das allgemeine Geschäftspartner- und Lieferkettenrisiko wird jährlich anlässlich der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse beurteilt. Außerdem beschreibt die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ Wege, um vermutete Verstöße zu melden oder um Beratung nachzusuchen, sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die Vorstandsrichtlinie zum „Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße“ verankert eine Meldepflicht von vermuteten Verstößen gegen das Korruptionsverbot an das Bertelsmann Corporate Center.

Zu den wichtigsten Maßnahmen zählten im Jahr 2021 die Veröffentlichung eines neuen Code of Conduct sowie die Konzeption einer neuen Code-of-Conduct-Schulung, die im Jahr 2022 ausgerollt wird. Darüber hinaus wurden unternehmensweit relevante Mitarbeiter:innen zum Thema „Antikorruption & Integrität“ geschult und das Korruptionsrisiko im jährlichen Compliance-Bericht an den Vorstand thematisiert. Das Ergebnis der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2021 zeigt, dass das Korruptionsrisiko vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert wird.

Umweltbelange

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Treibhausgasemissionen, die an den eigenen Standorten, durch die Geschäftsreisen der Mitarbeiter:innen und die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, sollen bis 2030 deutlich reduziert und verbleibende Emissionen sollen ausgeglichen werden. Das konzernweite Ziel, die bilanzierten Treibhausgasemissionen um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 zu reduzieren, wurde im Jahr 2021 durch die „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiert. Das Reduktionsziel ist gemäß SBTi im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens.

Im Jahr 2021 wurden auf Grundlage der Klimastrategie „Bertelsmann Climate Neutral 2030“ eigene Ziele für Medien- und Dienstleistungsbereiche sowie für den Bereich Bildung abgeleitet und relevante Maßnahmen identifiziert. Die bereichsspezifische Zielerreichung wird im Rahmen jährlich stattfindender Strategiesitzungen der Konzernvorstände mit Bereichsvorständen diskutiert. Konzernweite Leitlinien bilden den Rahmen für Umwelt- und Klimaschutz sowie Energie- und Papierbeschaffung. Die „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen war auch im Jahr 2021 die Plattform für den bereichsübergreifenden Austausch zu Umweltthemen. Schwerpunkte der Zusammenarbeit waren die Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien, die konzernweite Umweltdatenerfassung, die Weiterentwicklung von Bilanzierungsmethoden

Kennzahlen zu Umweltbelangen

	2021	2020
Anzahl Standorte mit Ökostrom-Bezug	181	81
THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e Scope 1 und 2 (kombiniert)	340.200	385.500
THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ e Scope 1 und 2 (kombiniert) pro 1 Mio. € Umsatz	18,2	22,3

von Lieferkettenemissionen sowie die Entwicklung des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) für das Thema Klimawandel.

Im Rahmen der jährlichen Umweltdatenerhebung an den Unternehmensstandorten weltweit werden Daten zu Energie- und Materialverbräuchen, zu Treibstoffen und zur Mobilität der Mitarbeiter:innen erhoben sowie die Treibhausgasemissionen quantifiziert. Spezifische Umweltbilanzen unterstützen die Standorte, Firmen und Unternehmensbereiche bei der Bewertung von Chancen und Risiken sowie bei der Berichterstattung an Kund:innen und Geschäftspartner. Darüber hinaus dienen sie der Bearbeitung von ESG-Ratings.

Zum 31. Dezember 2021 konnte die Zahl der Standorte mit Ökostrombezug im Vergleich zum Vorjahr von 81 um 100 Standorte auf 181 Standorte deutlich erhöht werden. Die fortlaufende Umstellung des Strombezugs auf erneuerbare Energien unter Verwendung von Herkunftsnachweisen führte zu sinkenden Treibhausgas(THG)-Emissionen (Scope 1 und 2 kombiniert, gemessen in Kohlendioxidäquivalenten CO₂e).

Zur Quantifizierung der indirekten Scope-3-Emissionen erfolgten im Jahr 2021 weitere Datenerhebungen bei Lieferanten und Geschäftspartnern. Neben den Datenermittlungen bei Papierherstellern und Druckdienstleistern standen im Berichtsjahr auch die Analyse von Filmproduktionen und die digitalen CO₂-Emissionsquellen im Fokus.

Weitere konzernweite Umweltkennzahlen werden im zweiten Quartal 2022 auf der Bertelsmann-Unternehmenswebseite unter www.bertelsmann.de/umwelt veröffentlicht.

Neben der Klimastrategie „Bertelsmann Climate Neutral 2030“ wurden im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) weitere strategische Stoßrichtungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Hierzu gehören die Stärkung der Governance für Klima- und Umweltschutz sowie die Weiterentwicklung der Umweltplanung und -berichterstattung. Zudem sollen der Anteil erneuerbarer Energien (Ökostrom, Photovoltaik) gesteigert, neue Mobilitätskonzepte umgesetzt und die Energieeffizienz, die Weiterentwicklung von „Green IT“ sowie die Messung des digitalen Fußabdrucks vorangetrieben werden. Die Emissionen aus der Lieferkette von Print- und Digitalprodukten sollen in Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern reduziert werden.

EU-Taxonomie

Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt die Berichterstattung zur EU-Taxonomie in Bezug auf die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Sie umfasst Angaben zum taxonomiefähigen Anteil der Wirtschaftsaktivitäten an Umsatzerlösen, Investitionen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx). Zur konzernweiten Implementierung der Anforderungen der EU-Taxonomie hat Bertelsmann einen Arbeitskreis bestehend aus Corporate Responsibility, Corporate Financial Reporting und Accounting sowie Corporate Finance und Investor Relations eingerichtet. Dieser ermittelte unter Einbeziehung der Unternehmensbereiche die im Sinne der EU-Taxonomie definierten taxonomiefähigen Umsatzerlöse, CapEx und OpEx. Sofern Umsatzerlöse, CapEx oder OpEx sowohl dem Umweltziel „Klimaschutz“ als auch dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ zugeordnet werden können, erfolgt im ersten Berichtsjahr eine vollständige Zuordnung zum Umweltziel „Klimaschutz“.

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das mit einer Vielzahl von Geschäftsmodellen in rund 50 Ländern aktiv ist (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Der CO₂-Austoß von Bertelsmann betrug im Geschäftsjahr 2021 18,2 Tonnen CO₂e pro 1 Mio. € Umsatz (Scope 1 und 2). Das Unternehmen verfolgt ein von der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiertes Reduktionsziel von 50 Prozent bis 2030 im Vergleich zu 2018 (siehe Abschnitt „Umweltbelange“).

Die Wirtschaftsaktivitäten des Unternehmens werden von der EU-Taxonomie bisher eingeschränkt erfasst.

In Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ berichtet Bertelsmann daher ausschließlich über „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ sowie „Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ des Unternehmensbereichs Arvato.

Bezüglich des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ werden außerdem die folgenden Wirtschaftsaktivitäten in der EU-Taxonomie als für Bertelsmann relevant definiert: „Rundfunk-tätigkeiten, insbesondere Hörfunk- und Fernsehstrahlung“; „Unterricht“; „Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen“ sowie „Verlegen von Musik“. Diese Wirtschaftsaktivitäten beziehen sich auf die

Unternehmensbereiche RTL Group, BMG und Bertelsmann Education Group. Inwiefern sie einen unmittelbaren Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten, wird derzeit von den Anwendern noch unterschiedlich ausgelegt. Daher verzichtet das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 auf einen Ausweis dieser Geschäftsaktivitäten im Sinne der EU-Taxonomie. Bertelsmann wird die weitere Konkretisierung der Anforderungen der EU-Taxonomie kontinuierlich verfolgen.

Umsatzerlöse: Grundlage für die Umsatzerlöse sind die nach IFRS 15 im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse. Die Summe der taxonomiefähigen Umsatzerlöse belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 135 Mio. € (0,7 Prozent des Konzernumsatzes), davon betreffen 125 Mio. € „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ und 10 Mio. € „Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“.

CapEx: Die Investitionen umfassen die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen und Nutzungsrechten an Vermögenswerten. Bertelsmann investiert in die Modernisierung und die Verbesserung der Energieeffizienz an seinen Standorten. In diesem Zusammenhang erfolgten z. B. Investitionen in Photovoltaikanlagen und in Ladesäulen für Elektromobilität.

Für das Geschäftsjahr 2021 werden wesentliche Einzelinvestitionen berichtet, die von Tochterunternehmen mit taxonomiefähigen Investitionstätigkeiten getätigt wurden. Analog zum Umsatz werden Investitionen in Musik-, Film- und Übertragungsrechte in Höhe von 308 Mio. € nicht als taxonomiefähig eingestuft. Darüber hinaus wird der Erwerb von Vermögenswerten im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen nicht berichtet, da die erworbenen Vermögenswerte im Wesentlichen aus Markennamen und Kundenbeziehungen bestehen, die nicht als nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie eingestuft werden können.

Die Summe der taxonomiefähigen Investitionen belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 58 Mio. € (7,3 Prozent der Konzerninvestitionen in immaterielle Vermögenswerte ohne Geschäfts- und Firmenwerte und Sachanlagen) und betraf im Wesentlichen Investitionen in Gebäude (27 Mio. €) sowie Rechenzentren (14 Mio. €). Darüber hinaus beliefen sich die Investitionen in Nutzungsrechte an Gebäuden auf 185 Mio. €.

OpEx: Für das Geschäftsjahr 2021 werden analog zur CapEx-Berichterstattung nur operative Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen (inklusive Wartungsaufwendungen für taxonomiefähige Software) sowie Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen aufgeführt, die bei Tochterunternehmen mit taxonomiefähigen Aufwendungen angefallen sind. Sonstige Ausgaben im Zusammenhang mit dem täglichen Betrieb von Sachanlagen sind in den Betriebsausgaben nicht enthalten.

Die Summe der taxonomiefähigen Betriebsausgaben belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 25 Mio. € (10 Prozent der konzernweiten Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen sowie Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen).