

Zusammengefasste Konzernnachhaltig- keitserklärung 2024

Auszug aus dem Geschäftsbericht

Zusammengefasste Konzernnachhaltigkeitserklärung (Nachhaltigkeitsbericht)

Allgemeine Informationen

Dieser Abschnitt enthält Informationen zu den allgemeinen Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, zu den Themen Governance und Strategie sowie zum Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Grundlagen der Erstellung

BP-1 Allgemeine Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Dieser Abschnitt stellt die zusammengefasste Konzernnachhaltigkeitserklärung der Bertelsmann SE & Co. KGaA (im Folgenden auch als „Nachhaltigkeitsbericht“ bezeichnet) dar. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und des Artikels 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie der §§ 315b und 315c HGB an eine nichtfinanzielle Konzernerklärung und der §§ 289b bis 289e HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft aufgestellt.

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgte in Übereinstimmung mit den europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) die gemäß § 289d HGB als Rahmenwerk freiwillig angewendet wurden. Da alle beschriebenen Aspekte für die Bertelsmann SE & Co. KGaA und den Konzern gleichermaßen gelten, erfolgte keine gesonderte Anwendung eines Rahmenwerks im Sinne des § 289d HGB für das Mutterunternehmen. Bertelsmann weist auf die allgemeinen Unsicherheiten insbesondere in Bezug auf Auslegungsfragen bei der Erstanwendung der ESRS sowie bei der Nutzung der ESRS als Rahmenwerk für nichtfinanzielle Erklärungen hin.

Der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde vom Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA und im Auftrag des Prüfungs- und Finanzausschusses von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) geprüft. Beachtet wurde hierbei der International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Für die Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht erfolgte keine zusätzliche Prüfung durch eine externe Stelle.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde ebenso wie der Konzernabschluss auf konsolidierter Basis erstellt. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Bertelsmann SE & Co. KGaA und den Bertelsmann-Konzern („Bertelsmann“) mit seinen einbezogenen vollkonsolidierten Konzerngesellschaften („Konzerngesellschaften“) gemäß §§ 315b und 315c HGB in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB. Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024).

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die eigenen Geschäftsbereiche sowie die Wertschöpfungskette von Bertelsmann. In der doppelten Wesentlichkeitsbewertung wurde bei der Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von Bertelsmann berücksichtigt. Sind Policies, Maßnahmen und/oder Ziele in Bezug auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette bei Bertelsmann vorhanden, werden sie in den entsprechenden Abschnitten dieses Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Für bestimmte Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht sind Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette enthalten. Hierzu gehören Scope-3-Treibhausgasemissionen beispielsweise im Zusammenhang mit erworbenen Gütern und Dienstleistungen oder vor- und nachgelagertem Transport von Materialien und Produkten.

In diesen Nachhaltigkeitsbericht wurden alle notwendigen Informationen gemäß BP-1 Abschnitt 5 (d) einbezogen.

BP-2 Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte

In diesem Nachhaltigkeitsbericht werden die im ESRS 1 definierten Zeithorizonte verwendet (kurzfristig: ein Jahr oder weniger, mittelfristig: ein bis fünf Jahre, langfristig: mehr als fünf Jahre).

Schätzungen und Vereinfachungen

Für Firmen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen, deren Geschäftstätigkeit als nicht emissions- und energieintensiv eingeschätzt wird, werden die Treibhausgasemissionen und Energieverbräuche mittels Schätzverfahren ermittelt. Darüber hinaus werden in geringfügigem Maße auch Angaben zu Ressourcenzuflüssen geschätzt.

Bei Scope-3-Treibhausgasemissionen (siehe Abschnitt E1-6) im Zusammenhang mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette werden indirekte Quellen verwendet. Darüber hinaus werden Schätzverfahren und Vereinfachungen bei der Berechnung der Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (siehe Abschnitt S1-14), der Vergütungskennzahlen (siehe Abschnitt S1-16) und der Zahlungspraktiken (siehe Abschnitt G1-6) genutzt. Die zuvor genannten Angaben unterliegen damit einem höheren Maß an Messunsicherheit. Auf Schätzverfahren und Vereinfachungen, einschließlich der Quellen der verwendeten Informationen (z. B. Drittanbieter oder Branchendurchschnittswerte), wird – sofern angewandt – an entsprechender Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht hingewiesen.

Rundungen können in Einzelfällen dazu führen, dass sich einzelne Werte nicht zur angegebenen Summe addieren und Prozentangaben sich nicht genau aus den dargestellten Werten ergeben.

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Bertelsmann macht von der in den ESRS festgeschriebenen Übergangsregelung in Bezug auf die Darstellung von Vergleichsinformationen Gebrauch und verzichtet im ersten Berichtsjahr auf die Darstellung von Vorjahreswerten.

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Zusätzlich zu den Angabepflichten der CSRD und den dazugehörigen ESRS deckt dieser Nachhaltigkeitsbericht auch die Angabepflichten der EU-Taxonomieverordnung ab. Weiterführende Informationen dazu sind im Abschnitt „EU-Taxonomie“ verortet.

Aufnahme von Informationen mittels Verweis

Angabepflichten, die mittels Verweis auf Informationen außerhalb dieses Nachhaltigkeitsberichts aufgenommen wurden, sind im Abschnitt IRO-2 in der Tabelle zur Übersicht der für Bertelsmann wesentlichen Angabepflichten dargestellt.

Governance

GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist eine kapitalmarktorientierte, nicht börsennotierte Kommanditgesellschaft auf Aktien.

Vorstand

Die persönlich haftende Gesellschafterin, die Bertelsmann Management SE, vertreten durch ihren Vorstand, leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Die Leitungsaufgabe umfasst die Festlegung der Unternehmensziele, die strategische Ausrichtung des Konzerns, die Unternehmensplanung, die

Konzernsteuerung, die Konzernfinanzierung und die Führungskräfteentwicklung. Dabei wird Nachhaltigkeit in den Steuerungs- und Entscheidungsprozessen des Konzerns berücksichtigt.

Der Vorstand ist für die Nachhaltigkeitsleistung von Bertelsmann verantwortlich und verabschiedet unter anderem die wesentlichen berichtspflichtigen Nachhaltigkeitsthemen für den Konzern sowie die Grundsätze, Maßnahmen und Ziele zur Adressierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Zuständigkeit für Compliance obliegt – unbeschadet der Gesamtverantwortung des Konzernvorstands und der Geschäftsführungsorgane der Konzerngesellschaften – dem Vorstandsvorsitzenden von Bertelsmann. In den Verantwortungsbereich des Personalvorstands fallen mitarbeiter- und umweltbezogene Themen. Er ist zuständig für die HR-Agenda des Konzerns und leitet das für die Steuerung und strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) zuständige Gremium, das CR-Council. Das CR-Council bereitet Vorstandsentscheidungen vor. Es befasst sich mit der Weiterentwicklung konzernweiter, die Unternehmensstrategie flankierender Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich des Managements von Auswirkungen, Risiken und Chancen, der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der bereichsübergreifenden Koordination von Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Finanzvorstand trägt die Gesamtverantwortung für die externe Konzernberichterstattung und verantwortet das finanz- und nachhaltigkeitsbezogene Risikomanagement sowie das Interne Kontrollsystem von Bertelsmann. Die Vorbereitung und die Weiterentwicklung der gesetzlich verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung liegen in der gemeinsamen Verantwortung des Personalvorstands und des Finanzvorstands.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführung durch die persönlich haftende Gesellschafterin und nutzt dazu seine umfangreichen Informations- und Kontrollrechte, auch in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Bertelsmann. Darüber hinaus beraten die Aufsichtsratsgremien den Vorstand in strategischen Fragen sowie bei wichtigen Geschäftsvorfällen. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten intensiv und vertrauensvoll zusammen und kommen den Erfordernissen einer wirksamen Unternehmenskontrolle sowie der Notwendigkeit schneller Entscheidungsprozesse nach.

Der Prüfungs- und Finanzausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben und befasst sich insbesondere mit der Rechnungslegung, dem Rechnungslegungsprozess, dem Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung und mit der Wirksamkeit des finanz- und nachhaltigkeitsbezogenen Risikoüberwachungs- und Risikomanagementsystems, des Internen Kontrollsystems sowie des Internen Revisionssystems. Darüber hinaus bereitet der Ausschuss die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch den Aufsichtsrat vor.

Die angemessene Größe der Aufsichtsratsgremien und ihre Zusammensetzung aus kompetenten und erfahrenen Mitgliedern aus verschiedenen Branchen und Tätigkeitsbereichen sind eine wesentliche Grundlage für die wirksame und unabhängige Aufsichtsratsarbeit. Mit Ausnahme der Aufsichtsratsmitglieder, die zugleich auch Mitglieder der Familie Mohn sind (Christoph Mohn, Liz Mohn, Dr. Brigitte Mohn), und der Mitarbeitendenvertretungen im Aufsichtsrat (Günter Göbel, Theonisa Ghosh-Roy (Kalispera), Jens Maier, Ilka Stricker) bzw. der Vertreterin der Bertelsmann-Führungskräftevertretung (Núria Cabutí) sind alle weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats (Dominik Asam, Prof. Dr. Werner Bauer, Pablo Isla, Bernd Leukert, Gigi Levy-Weiss, Henrik Poulsen, Hans Dieter Pötsch, Bodo Uebber) als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex anzusehen. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, sind auf freiwilliger Basis derzeit fünf Vertreter:innen der Mitarbeiter:innen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Damit gehören dem Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA 50 Prozent unabhängige Mitglieder an und 31 Prozent stellen Mitarbeitendenvertretungen dar.

Diversität der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

	Vorstand	Aufsichtsrat
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	5	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	16
Anteil Frauen/Männer (in %)	0/100	31/69
Geschlechtervielfalt dargestellt als Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern	0:5	5:11

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands werden im Kapitel „Organe/Mandate“ dieses Geschäftsberichts angegeben.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands sind in ihrer Gesamtheit mit den Sektoren, Produkten und Dienstleistungen sowie geografischen Standorten, an denen Bertelsmann tätig ist, vertraut. Das Kompetenzprofil umfasst auch die Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsthemen.

GOV-2 Informationen und Nachhaltigkeitsthemen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Alle Ebenen des Unternehmens – von den Mitarbeiter:innen und Führungskräften bis hin zum Vorstand und Aufsichtsrat – sind mit Nachhaltigkeitsthemen befasst, die wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Unternehmen haben.

Unter der Leitung des Personalvorstands treffen sich drei- bis viermal im Jahr Führungskräfte der Unternehmensbereiche und des Corporate Centers im CR-Council, um die strategische Weiterentwicklung von CR, einschließlich des Fortschritts beim Management wesentlicher Themen sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung, gemeinsam voranzubringen. Die bereichsspezifische Zielerreichung in Bezug auf das Bertelsmann-Klimaziel 2030 wird im Rahmen jährlich stattfindender Sitzungen des Konzernvorstands mit den Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche diskutiert. Das Corporate Compliance Committee (CCC) erstattet dem Vorstand jährlich einen Compliance-Bericht. Im Falle eines schwerwiegenden Compliance-Verstoßes erfolgt zusätzlich eine Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand. Darüber hinaus wird der Vorstand zu speziellen Nachhaltigkeitsthemen anlassbezogen informiert.

Der Aufsichtsrat wird jährlich durch den Personalvorstand über den Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit in Bezug auf beschlossene Grundsätze, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen zu wesentlichen Themen umfassend informiert. Zu den wesentlichen Themen im Jahr 2024 zählten:

- Umsetzung der CSRD
- Umsetzung des im Berichtsjahr ausgelaufenen Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2024) und Planung eines Nachfolgeprogramms auf Basis der neuen wesentlichen Themen
- Konzernweite Analyse zu CO₂-Reduktionspotenzialen in allen Unternehmensbereichen zur Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030
- Pilotprojekt zur Integration von ESG in die Geschäftsstrategie ausgewählter Unternehmensbereiche (Penguin Random House und Riverty)
- Thematische und geografische Neuausrichtung von Gesundheit & Well-being, Entwicklung eines konzernweiten Managementansatzes für Arbeitsschutz sowie Intensivierung der konzernweiten Zusammenarbeit

Der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats wird regelmäßig durch den Finanz- und Personalvorstand in Anwesenheit des Abschlussprüfers und Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts über die Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert. Darüber hinaus wird er zu speziellen Berichterstattungsthemen anlassbezogen informiert. Zu den wesentlichen Themen im Jahr 2024 zählten:

- Umsetzung der CSRD
- Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Auf Empfehlung des Prüfungs- und Finanzausschusses und nach Erörterung mit dem Abschlussprüfer und Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts billigt der Aufsichtsrat nach anschließender eigener Prüfung den Jahres- und Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht einschließlich des Nachhaltigkeitsberichts. Dem Prüfungs- und Finanzausschuss wird darüber hinaus jährlich ein Compliance-Bericht durch das CCC vorgelegt. Im Falle eines schwerwiegenden Compliance-Verstoßes erfolgt zusätzlich eine Ad-hoc-Berichterstattung an den Ausschuss.

In den Steuerungs-, Entscheidungs- und Überwachungsprozessen des Konzerns werden Auswirkungen, Risiken und Chancen wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen auf verschiedenen Ebenen berücksichtigt. Dies erfolgt unter anderem in der Konzernstrategie, in der ESG eine Rahmenbedingung darstellt (siehe Abschnitt SBM-1 „Allgemeine Informationen“), sowie in den Anreizsystemen (siehe Abschnitt GOV-3 „Allgemeine Informationen“). Mittels eines weltweit verbindlichen Kontrollrahmens für die dezentralen Datenerhebungsprozesse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und übergreifender Kontrollen auf Konzernebene findet zudem eine Berücksichtigung im Risikomanagement- und Internen Kontrollsystem (siehe Abschnitt GOV-5 „Allgemeine Informationen“) statt.

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem von Bertelsmann beinhaltet unter anderem eine kurzfristige, leistungsbezogene Vergütungskomponente, den sogenannten STIP (Short-Term Incentive Plan). Dieser wird in Abhängigkeit von quantitativen und qualitativen Zielen bewertet, die jährlich neu festgelegt werden. Innerhalb der qualitativen Ziele werden für den Konzernvorstand sowie insbesondere die Geschäftsleitungen, einschließlich der für Personal und der für Finanzen verantwortlichen Geschäftsleitungsmitglieder, der Unternehmensbereiche auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele festgelegt. Der Anteil der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele am gesamten STIP macht je nach Personengruppe circa 5 bis 10 Prozent aus. Für das Jahr 2024 wurden nachhaltigkeitsbezogene Ziele im STIP in Bezug auf das Bertelsmann-Klimaziel 2030 zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und die Umsetzung der CSRD festgelegt. Die Bewertung der Ziele erfolgt holistisch durch die jeweils übergeordnete Entscheidungsinstanz. In der langfristigen Vergütungskomponente, dem sogenannten LTIP (Long-Term Incentive Plan), der auf Konzernebene und teilweise auf divisionaler Ebene vorliegt, sind keine nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, wie z. B. das Bertelsmann-Klimaziel 2030, enthalten. Bertelsmann plant im Jahr 2025, die Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) im LTIP auf Konzernebene zu verankern.

GOV-4 Erklärung zur nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht

Die nachfolgende Tabelle zeigt, an welcher Stelle im Nachhaltigkeitsbericht Informationen über die Kernelemente der Sorgfaltspflicht bereitgestellt werden.

Kernelemente der nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht

Kernelemente der nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	GOV-1 (Allgemeine Informationen)
	GOV-1 – G1
	GOV-2 (Allgemeine Informationen)
	GOV-3 (Allgemeine Informationen)
	GOV-3 – E1
	SBM-1 (Allgemeine Informationen)
	SBM-3 (Allgemeine Informationen)
	SBM-3 – E1
	SBM-3 – E3
	SBM-3 – E4
	SBM-3 – E5
	SBM-3 – S1
	SBM-3 – S2
	SBM-3 – S4
	SBM-3 – G1
	Unternehmensspezifische Informationen
Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	GOV-2 (Allgemeine Informationen)
	SBM-2 (Allgemeine Informationen)
	IRO-1 (Allgemeine Informationen)
	S1-2
	S2-2
	S4-2
	G1-1
	Unternehmensspezifische Informationen

Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen

IRO-1 (Allgemeine Informationen)

IRO-1 – E1

IRO-1 – E3

IRO-1 – E4

IRO-1 – E5

IRO 1 – G1

SBM-1 (Allgemeine Informationen)

SBM-3 – E1

SBM-3 – E3

SBM-3 – E4

SBM-3 – E5

SBM-3 – S1

SBM-3 – S2

SBM-3 – S4

SBM-3 – G1

Unternehmensspezifische Informationen

Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen

E1-1

E1-3

E3-2

E4-1

E4-3

E5-2

S1-3

S1-4

S2-3

S2-4

S4-3

S4-4

Unternehmensspezifische Informationen

Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

E1-3

E1-4

E3-2

E3-3

E4-3

E4-4

E5-2

E5-3

S1-4

S1-5

S2-4

S2-5

S4-4

S4-5

MDR-T – G1

Unternehmensspezifische Informationen

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeit ist bei Bertelsmann – mit Ausnahme der nachfolgend beschriebenen Besonderheiten bei der erstmals durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsbewertung – weitgehend in das bestehende Risikomanagement- und das Interne Kontrollsystem integriert.

Nachhaltigkeitsbezogene Risikobewertungen erfolgen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung unter Einbindung verschiedener Stakeholder. Der verwendete Ansatz zur Risikobewertung einschließlich der Methodik zur Priorisierung wird im Abschnitt IRO-1 „Allgemeine Informationen“ dargestellt. Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen werden jeweils zu Beginn der themen- und unternehmensspezifischen Abschnitte dieses Nachhaltigkeitsberichts dargestellt. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch verschiedene Policies, Maßnahmen und Ziele. Sie werden jeweils in den auf die tabellarische Darstellung der Auswirkungen, Risiken und Chancen folgenden

Abschnitten beschrieben. In den Jahren 2024 bzw. 2023 wurden die jährliche Risikobewertung und die erstmalige doppelte Wesentlichkeitsbewertung unabhängig voneinander durchgeführt, jedoch wurden verfügbare Informationen aus dem Risikomanagementprozess zur Identifizierung von Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung herangezogen. Es wird geprüft, inwieweit die Prozesse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung und des Risikomanagements mittelfristig noch stärker miteinander verzahnt werden können. Darüber hinaus führte Bertelsmann im Jahr 2024 erstmals eine Klimarisikoanalyse durch, deren Methodik und Ergebnisse im Abschnitt IRO-1 des Kapitels E1 ausführlich beschrieben sind. Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung berücksichtigt.

Zu den Risiken in der Nachhaltigkeitsberichterstattung gehören die Richtigkeit der Informationen und die Vollständigkeit der Berichterstattung. Um sicherzustellen, dass die offengelegten Informationen im Nachhaltigkeitsbericht korrekt und vollständig sind, wurde ein neuer Minimumkontrollrahmen für wesentliche Datenpunkte definiert. Bereits bestehende Kontrollen des rechnungslegungsbezogenen Internen Kontrollsystems zur Finanzberichterstattung wurden überarbeitet und – soweit sinnvoll – für den neuen Minimumkontrollrahmen genutzt. Darüber hinaus wurden neue, auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung abgestimmte Kontrollen entwickelt. Mittels eines weltweit verbindlichen Kontrollrahmens für die dezentralen Datenerhebungsprozesse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wird zudem ein standardisierter Aufbau des Internen Kontrollsystems auf Ebene der lokalen vollkonsolidierten Konzerngesellschaften erreicht. Mit der Implementierung dieser Kontrollen in den Konzerngesellschaften wurde im Jahr 2024 begonnen. Darüber hinaus bestehen auf Konzernebene übergreifende Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Für die Umsetzung dieser Kontrollen und die Qualitätssicherung sind insbesondere die Fachverantwortlichen aus der Abteilung Corporate Responsibility für Umwelt, der Personalabteilung für Soziales und der Abteilung Integrity & Compliance für Governance in enger Abstimmung mit dezentralen Ansprechpartner:innen verantwortlich. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems wird durch einen dokumentierten Änderungsprozess gewährleistet. In diesem Prozess erfolgt ein Austausch zwischen allen Prozessbeteiligten, um Schwachstellen zu identifizieren und gezielte Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Darüber hinaus wird im Rahmen einer jährlichen Selbsteinschätzung eine Bestandsaufnahme der Qualität des Internen Kontrollsystems in den wesentlichen vollkonsolidierten Konzerngesellschaften durchgeführt. Die Ergebnisse werden auf Ebene der Unternehmensbereiche diskutiert. Risiken aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind in die laufende Berichterstattung über das Risikomanagement- und das Interne Kontrollsystem an den Vorstand und Aufsichtsrat eingebunden. Gleichwohl gilt auch im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Interne Kontrollsystem, dass es keine absolute Sicherheit liefern kann, wesentliche Fehlaussagen zu vermeiden oder aufzudecken.

Die Konzernrevision sowie interne Revisionen von Konzerngesellschaften beurteilen risikobasiert die Prozesse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen ihrer Prüfungstätigkeit. Darüber hinaus berichtet der Konzernabschlussprüfer im Rahmen seiner Abschlussprüfung dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats der Bertelsmann SE & Co. KGaA über gegebenenfalls erkannte wesentliche Schwächen des Internen Kontrollsystems.

Strategie

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Geschäftsmodell

Als weltweit agierender Konzern ist Bertelsmann in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern aktiv und beschäftigt 74.607 Mitarbeiter:innen. Die Anzahl der Mitarbeiter:innen nach Ländern ist im Abschnitt S1-6 dargestellt. Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa – vor allem Deutschland, Frankreich sowie Großbritannien – und die USA. Darüber hinaus engagiert sich Bertelsmann unter anderem in Brasilien, Indien und China. Eine detaillierte Beschreibung der zum Konzernverbund gehörenden Unternehmensbereiche ist im Abschnitt „Unternehmensprofil“ des zusammengefassten Lageberichts zu finden.

Übergeordnetes Ziel von Bertelsmann ist es, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Zur Erreichung dieses Ziels werden eine Reihe von Ressourcen als Inputfaktoren eingesetzt. Dazu gehören im Wesentlichen eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft, Finanzkapital, der Einsatz von Informations- und sonstigen Technologien, Geschäftsbeziehungen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Materialien und natürlichen Ressourcen, die bei der Herstellung der Produkte und Dienstleistungen von Bertelsmann zum Einsatz kommen. Die daraus geschaffenen Ergebnisse (Outputs) umfassen hochwertige Medien- und Bildungsangebote sowie innovative Servicelösungen, zufriedene Mitarbeiter:innen, Kunden und Lieferanten sowie die langfristige Schaffung eines Markenwerts bzw. Markenimages für den Konzern und seine Unternehmensbereiche. Aufbauend auf den Bertelsmann Essentials mit den Unternehmenswerten Kreativität und Unternehmertum sowie weiteren konzernweit geltenden Regelwerken übernimmt Bertelsmann Verantwortung für seine Mitarbeiter:innen, in der Gesellschaft und für die Umwelt – mit dem Ziel, eine bessere Zukunft zu gestalten. Darüber hinaus wird der Erfolg der Geschäftsmodelle von Bertelsmann über diverse bereichsübergreifende Plattformen (z. B. Bertelsmann Collaboration Platform) und Arbeitsgruppen (z. B. Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“) unterstützt, die die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zwischen den Unternehmensbereichen sowie dadurch Innovation kontinuierlich fördern.

Wertschöpfungskette

Die Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann lassen sich durch drei übergeordnete Wertschöpfungsketten beschreiben: Inhalteerstellung und -vermarktung, Dienstleistungen und Venture-Capital-Aktivitäten. Alle drei Wertschöpfungsketten basieren auf den zuvor genannten Inputfaktoren und Outputs.

Die Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann im Bereich der Inhalteerstellung und -vermarktung beinhalten die Recherche für und Erstellung von neuen Inhalten sowie die Aggregation und Modifikation intern vorhandener und extern erworbener Inhalte und Lizenzen. Dies umfasst die TV- und Magazingeschäfte, die Bewegtbildproduktion sowie die Buch-, Musik-, Marketing- und Bildungsgeschäfte. Die generierten, aggregierten und modifizierten Inhalte werden in verschiedene Formate wie z. B. Videos, Onlinetexte, Online-Lernformate, E-Books, Hörbücher, digitale Musik-Streams, Printbücher und -broschüren übertragen. Anschließend erfolgen Vermarktung und Vertrieb der Inhalteprodukte über physische und digitale Kanäle an Distributoren wie z. B. Telekommunikations- oder Handelsunternehmen sowie an Endnutzer:innen wie z. B. Mediennutzer:innen, Studierende und Fachkräfte. Da die Mediengeschäfte insbesondere von der Vielfalt der erstellten und verbreiteten Inhalte leben, sind sie auf kreative Talente angewiesen. Die Geschäftsmodelle im Bildungsgeschäft basieren insbesondere auf dem kombinierten Einsatz von hochqualifizierten Mitarbeiter:innen und innovativer Technologie. Im Druckgeschäft verarbeitet Bertelsmann unter anderem Papier und Druckfarbe seiner Lieferanten, um für die jeweiligen Kunden Medien- und Werbeprodukte zu erstellen. Dafür werden extern erworbene Offset- und Digitaldruckmaschinen eingesetzt.

Im Bereich Logistik-, Finanz- und IT-Dienstleistungen besteht die Geschäftstätigkeit von Bertelsmann in der Entwicklung innovativer Dienstleistungen, der Modifikation erworbener Lösungen an branchen- oder kundenspezifische Anforderungen, der Vermarktung und dem Vertrieb des eigenen Dienstleistungsangebots, der Implementierung beim Kunden sowie der Kundenbetreuung während der Vertragslaufzeit. Zu den Kunden der Dienstleistungsgeschäfte von Bertelsmann zählen weltweit renommierte Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen – von Telekommunikationsunternehmen und Energieversorgern über Banken und Versicherungen bis hin zu E-Commerce-, IT- und Internetanbietern. Diese Dienstleistungen werden zum Teil nicht nur den Auftraggebern von Bertelsmann angeboten, sondern auch den Endnutzer:innen dieser Auftraggeber, als sogenannte Business-to-Business-to-Consumer-Services (B2B2C-Services). Angewiesen ist das Dienstleistungsgeschäft insbesondere auf Personalressourcen, Technologien und den Einsatz natürlicher Ressourcen in Form von Energie und Materialien. Hardware und Standardsoftware werden von externen Lieferanten eingekauft, während Software für spezielle Anwendungen auch intern entwickelt wird.

Die Venture-Capital-Aktivitäten bestehen aus der Identifikation von und der Beteiligung an Start-ups mit Wertsteigerungspotenzial, der Beratung dieser Start-ups bei der Skalierung ihrer Geschäftstätigkeiten sowie dem anschließenden Verkauf der Beteiligung oder einer Aufstockung derselben.

Nachhaltigkeitsziele und Verankerung in der Unternehmensstrategie

Die Organe von Bertelsmann sehen sich in der Verpflichtung, durch eine verantwortungsbewusste und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung die Kontinuität und Eigenständigkeit des Unternehmens zu sichern und für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes zu sorgen. Bertelsmann verfolgt ein ambitioniertes Klimaziel: Die bilanzierten Treibhausgasemissionen des Basisjahres 2018 sollen bis 2030 um 50 Prozent reduziert werden. Die drei großen Handlungsfelder umfassen Mitarbeiter:innen, Standorte und Produkte. Auf Basis dieses Konzernziels wurden eigene Ziele für die Unternehmensbereiche von Bertelsmann festgelegt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Darüber hinaus ist keine Aufteilung des Konzernziels in Bezug auf Gruppen von Produkten und Dienstleistungen, Kundenkategorien oder geografische Gebiete erfolgt. Weiterführende Informationen zum Bertelsmann-Klimaziel 2030 sind in den Abschnitten E1-1 und E1-4 zu finden.

Der strategische Fokus von Bertelsmann liegt auf einem wachstumsstarken, digitalen, internationalen und diversifizierten Konzernportfolio. Dabei bildet ESG eine Rahmenbedingung für die Konzernstrategie – neben People, Tech & Data sowie Kommunikation. Die Operationalisierung von ESG als Rahmenbedingung in der Konzernstrategie erfolgte im Jahr 2024 im Zuge zweier Projekte, die im Folgenden beschrieben werden.

Im Berichtsjahr befasste sich der Vorstand mit dem Stand der Umsetzung des konzernweiten Klimaziels und den für die Zielerreichung bis 2030 notwendigen Maßnahmen. Hierfür wurde im ersten Schritt die Entwicklung der Treibhausgasemissionen bis 2030 auf Basis der langfristigen Unternehmensplanung prognostiziert. Unter Berücksichtigung von Portfolioeffekten und Anwendung von Szenarien zur zukünftigen CO₂-Preisentwicklung wurde die noch zu schließende Lücke zur Reduktion der Treibhausgase bis 2030 identifiziert und finanziell bewertet. In die finanzielle Bewertung flossen zukünftige Kosten für den Ausstoß von Treibhausgasen aus regulierten Märkten (unter anderem Emissionshandelssysteme, Steuern und Abgaben) sowie aus freiwilligen Märkten zur Kompensation von Treibhausgasen (CO₂-Zertifikate aus Klimaschutzprojekten) ein. Im zweiten Schritt erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmensbereichen die Identifikation und Bewertung erforderlicher Maßnahmen zur Zielerreichung. Eine besondere Herausforderung stellten aufgrund der begrenzten Einflussmöglichkeiten und bestehender Abhängigkeiten von Dritten die indirekten Scope-3-Treibhausgasemissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette dar. Die Bewertung und Priorisierung der einzelnen Maßnahmen erfolgte dabei im Hinblick auf das Reduktionspotenzial in Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e) sowie den Nettobarwert der jeweiligen Maßnahme bis 2050. Im Ergebnis konnten Maßnahmen identifiziert werden, die zur Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 beitragen. Nach erfolgter Priorisierung wird der Vorstand im nächsten Schritt über deren Umsetzung entscheiden.

Darüber hinaus stand in einem Pilotprojekt mit Penguin Random House und Riverty die Integration von ESG in deren Geschäftsstrategien im Fokus. Im nächsten Projektschritt soll ein Leitfaden verfasst werden, der alle Unternehmensbereiche von Bertelsmann dabei unterstützen soll, sowohl den aktuellen Reifegrad der ESG-Integration in Bezug auf ihre Geschäftsstrategie, Geschäftsmodelle und Betriebsabläufe zu bewerten als auch Handlungsfelder zu definieren, in denen eine stärkere Integration angestrebt wird.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Bertelsmann kommt mit einer Vielzahl interner und externer Stakeholder in Kontakt. Zum einen steht das Unternehmen im Dialog mit Stakeholdern, die die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens oder die entsprechenden regulativen Rahmenbedingungen beeinflussen. Zum anderen ist Bertelsmann im Austausch mit Anspruchsgruppen, die von den ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Auswirkungen des Unternehmens betroffen sind. Geleitet von einer Unternehmenskultur, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt, trägt der fortlaufende Dialog von Bertelsmann mit seinen Stakeholdern zu einem besseren Verständnis ihrer Anliegen und Erwartungen bei. Gleichzeitig beeinflusst er die Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens mit dem Ziel, das eigene Handeln mit den Interessen der Stakeholder in Einklang zu bringen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie Bertelsmann seine wichtigsten Stakeholder einbezieht, welche Zwecke die Einbindung hat, welche Themen für sie wichtig sind und welche Ergebnisse beispielhaft erzielt wurden.

Stakeholdereinbindung

Stakeholder	Art der Einbindung	Zwecke der Einbindung	Wichtige Themen	Beispiele für Ergebnisse
Mitarbeiter:innen und ihre Vertretungen	<p>Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung</p> <p>Personalgespräche (z. B. Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung, Teamgespräch)</p> <p>Mitarbeitendennetzwerke und themenspezifische Arbeitsgruppen</p> <p>Mitarbeitendenvertretungen (z. B. im Aufsichtsrat)</p> <p>Wesentlichkeitsbewertung</p> <p>Speak-Up-Kanäle</p> <p>Informationsbereitstellung über die Website und das Intranet</p>	<p>Kontinuierliche Einbindung von Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen in Entscheidungsprozesse des Unternehmens zu wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen</p>	<p>Arbeitsbedingungen</p> <p>Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle</p> <p>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</p> <p>Umweltthemen (z. B. Klimaschutz und Ressourcenverbrauch)</p>	<p>Verbesserung themenspezifischer Indizes (z. B. zu Kreativität, Unternehmertum, Lernkultur)</p> <p>Partizipative, partnerschaftliche Unternehmenskultur</p> <p>Bestimmung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen für Bertelsmann</p>
Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	<p>Kundenbetreuung</p> <p>Feedback-Optionen</p> <p>Informationsbereitstellung über die Website</p>	<p>Besseres Verständnis der Bedürfnisse und Erwartungen von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen</p>	<p>Informationsbezogene Auswirkungen</p> <p>Persönliche Sicherheit</p> <p>Soziale Inklusion</p>	<p>Verbesserung und Weiterentwicklung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen</p> <p>Stärkung der Kundenbindung</p>
Geschäftspartner	<p>Überprüfung von Geschäftspartnern</p> <p>Analyse menschenrechts- und umweltbezogener Risiken</p> <p>Speak-Up-Kanäle</p> <p>Informationsbereitstellung über die Website</p>	<p>Einhaltung des Bertelsmann Supplier Code of Conduct</p> <p>Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette</p>	<p>Arbeitsbedingungen</p> <p>Gleichbehandlung und Chancengleichheit</p> <p>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</p> <p>Umweltthemen (z. B. Klimaschutz und Ressourcenverbrauch)</p>	<p>Minimierung von Risiken und Abstellung von Verstößen</p> <p>Festlegung von Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse und der Beschwerden im Hinweisgebersystem</p> <p>Stärkung der Beziehungen mit Geschäftspartnern</p>
Finanzmarktteilnehmer (Banken, Investor:innen, Analyst:innen, Rating-Agenturen)	<p>Verpflichtende sowie freiwillige Finanzmarktpublikationen</p>	<p>Einhaltung kapitalmarktrechtlicher Verpflichtungen</p> <p>Bereitstellung entscheidungsnützlicher Informationen</p> <p>Deckung von Informationsbedürfnissen</p> <p>Gewährleistung der Transparenz gegenüber dem Kapitalmarkt</p>	<p>Finanzkennzahlen</p> <p>Nachhaltigkeitsleistung</p>	<p>Stärkung der langfristigen Vertrauensbasis</p> <p>Sicherung des Zugangs zum Kapitalmarkt</p>
Politische Entscheidungsträger:innen	<p>Politische Dialogformate und Gesprächsforen</p> <p>Erstellung und Vermittlung von Positionen, Fakten und weiterführenden Informationen</p>	<p>Informationsbereitstellung über die Geschäftsmodelle von Bertelsmann</p> <p>Sensibilisierung für die Auswirkungen von politischen/regulatorischen Entscheidungen auf das Unternehmen</p> <p>Einhaltung gesetzlicher Vorschriften</p>	<p>Respekt und Schutz geistigen Eigentums</p> <p>Freiheit und Unabhängigkeit der Medien</p> <p>Wahrung kultureller und publizistischer Vielfalt</p> <p>Verhältnismäßige Regulierung von Tech & Data</p>	<p>Positionierungen zu politischen/regulatorischen Vorhaben (siehe Einträge im Transparenzregister der Europäischen Union und im Lobbyregister des Deutschen Bundestags)</p>

Medien	Social Media Posts	Deckung von Informationsbedürfnissen	Aktuelle Entwicklungen in den Geschäften von Bertelsmann, einschließlich Personalien, Finanzkennzahlen und Nachhaltigkeitsleistung	Positive Wahrnehmung von Bertelsmann in der Öffentlichkeit
	Pressemitteilungen	Gewährleistung der Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit		
	Pressestellen und Servicezentralen			
	Pressegespräche im Rahmen der Finanzkommunikation			
	Informationsbereitstellung über die Website			
Gemeinnützige Organisationen	Mitgliedschaften in gemeinnützigen Organisationen mit Nachhaltigkeitsbezug (z. B. PROUT AT WORK-Foundation, Responsible Media Forum, DIMPACT)	Unterstützung von Projekten mit Nachhaltigkeitsbezug	LGBTIQ+-Themen Inhalteverantwortung	Stärkeres Bewusstsein im Konzern für gesellschaftlich relevante Themenfelder
	Veranstaltung gemeinsamer Austauschformate	Bewusstseinsbildung und aktiver Beitrag zur Adressierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	Umweltthemen (z. B. Klimaschutz und Ressourcenverbrauch)	

Die Anliegen und Erwartungen der dargestellten Stakeholder fließen in Due-Diligence-Prozesse und die Wesentlichkeitsbewertung von Bertelsmann (siehe Abschnitt IRO-1 „Allgemeine Informationen“) und die damit verbundenen Steuerungs- und Entscheidungsprozesse des Unternehmens ein. Sie werden in den Sitzungen des CR-Council in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen thematisiert. Darüber hinaus wird der Vorstand zu den Anliegen und Erwartungen relevanter Stakeholder anlassbezogen von den jeweiligen Fachverantwortlichen informiert.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung ermittelten wesentlichen Themen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Eine detaillierte Beschreibung der zugehörigen Auswirkungen, Risiken und Chancen, einschließlich ihrer Charakterisierung, Lokalisierung und Zeithorizonte, ist jeweils zu Beginn der themen- und unternehmensspezifischen Abschnitte dieses Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Kategorie	ESRS	Thema	Unterthema	Unter-Unterthema	Wesentlich	
Umwelt	E1	Klimawandel	Klimaschutz		I	
			Energie		I	
	E3	Wasser- und Meeresressourcen	Wasser	Ableitung von Wasser	I (nur in WK)	
				Wasserentnahme	I (nur in WK)	
	E4	Biodiversität und Ökosysteme	Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Landdegradation	I (nur in WK)	
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzufluss		I		
Soziales	S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	I, R	
				Arbeitszeit	I, R	
				Angemessene Entlohnung	I, R	
				Sozialer Dialog	I	
				Vereinigungsfreiheit	I	
			Arbeitsbedingungen	Tarifverhandlungen	I	
				Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	I	
				Gesundheit und Arbeitsschutz	I	
				Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	I
				Training und Kompetenzentwicklung	I, R, O	

Soziales	S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	I
				Vielfalt	I, O
			Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinder- und Zwangsarbeit	I
	S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen		I
			Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		I
			Sonstige arbeitsbezogene Rechte		I
S4	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	Informationsbezogene Auswirkungen		I	
		Persönliche Sicherheit		I	
		Soziale Inklusion		I	
Governance	G1	Unternehmensführung	Unternehmenskultur		I, R
			Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblower:innen)		I
			Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten		I
			Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken		I
			Korruption und Bestechung		I
					I
Unternehmensspezifisch			Inhalteverantwortung		I
			Kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung		I
			(Digitale) Medienkompetenz		I
			Künstliche Intelligenz		I, R, O
			Umgang mit Daten		I
			Geistiges Eigentum		I, R, O

I = Impact (Auswirkung), R = Risiko, O = Opportunity (Chance), WK = Wertschöpfungskette

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Identifikation und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgte in einem dokumentierten Prozess gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurde von einem Projektteam, bestehend aus Mitarbeiter:innen der Abteilungen Corporate Responsibility und Corporate Financial Reporting & Accounting, unter Einbindung weiterer Führungskräfte und Fachverantwortlicher aus den Unternehmensbereichen und unterschiedlichen Hauptabteilungen durchgeführt. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Anwendung des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit wurde der bisherige Prozess zur Bestimmung wesentlicher, berichtspflichtiger Nachhaltigkeitsthemen überarbeitet. Der neue Prozess gliederte sich in folgende fünf Schritte.

Verständnis des Unternehmenskontextes

Bertelsmann analysierte sein Unternehmensportfolio (Geschäftstätigkeiten, Standorte, Ressourcen, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen) unter Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette, einschließlich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen. Wesentliche Stakeholder wurden identifiziert, ihre Rollen im Bewertungsprozess definiert und es wurde ein Mapping zu potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen vorgenommen.

Wesentliche Annahmen: Bestimmte interne Stakeholder wurden in die doppelte Wesentlichkeitsbewertung eingebunden, um die Interessen relevanter externer Stakeholder zu repräsentieren. Die Auswahl erfolgte anhand von Kriterien wie z. B. ihrer Funktion im Unternehmen, ihrer Expertise in bestimmten Themenbereichen und ihrer Beziehung zum vertretenen Stakeholder. So wurden beispielsweise die Erwartungen des Finanzmarkts durch die Einbindung der Abteilung Investor Relations sowie auch die Natur als „stiller Stakeholder“ durch die Einbindung der Abteilung Corporate Responsibility berücksichtigt.

Identifikation wesentlicher Themen sowie dazugehöriger Auswirkungen, Risiken und Chancen

Für die Erstellung einer Liste potenziell wesentlicher Themen wurden die im ESRS 1 Abschnitt AR 16 definierten sektoragnostischen Nachhaltigkeitsthemen zugrunde gelegt. Sie dienten als Ausgangspunkt der Analyse und wurden ergänzt um sektorspezifische Nachhaltigkeitsthemen (z. B. des Sustainability Accounting Standards Board oder des Responsible Media Forum), weitere Themen aus bereits durchgeführten Wesentlichkeitsbewertungen, bestehender freiwilliger Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Global Reporting Initiative, UN Global Compact), ESG-Ratings (z. B. EcoVadis, MSCI, Sustainalytics) sowie weiteren internen Regelwerken (z. B. Bertelsmann Supplier Code of Conduct, Bertelsmann Code of Conduct). Daraufhin erfolgten eine Gruppierung der Nachhaltigkeitsthemen und eine erste Abbildung der Wertschöpfungskette mittels einer Heatmap, um Bereiche in den eigenen sowie vor- oder nachgelagerten Geschäftstätigkeiten zu identifizieren, denen eine besondere Relevanz zukommt.

Für jedes Nachhaltigkeitsthema wurden potenzielle und tatsächliche positive und negative Auswirkungen sowie Risiken und Chancen auf Basis von Interviews und Onlinerecherchen ermittelt. Beteiligt an der Identifizierung waren insgesamt circa 50 Führungskräfte, Fachverantwortliche sowie Mitarbeitendenvertretungen aus den Unternehmensbereichen und dem Corporate Center. Die Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden entsprechend ihrem zeitlichen Eintritt kategorisiert (kurzfristig: ein Jahr oder weniger, mittelfristig: ein bis fünf Jahre, langfristig: mehr als fünf Jahre).

Bewertung

Anhand eines qualitativen Scoring-Ansatzes von 1 (niedrigste) bis 5 (höchste) wurden die Auswirkungen hinsichtlich ihrer Schwere, ausgedrückt durch Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit, sowie ihrer Wahrscheinlichkeit (abhängig von der Einstufung als positiv/negativ und tatsächlich/potenziell) bewertet. Risiken und Chancen wurden anhand einer analogen Skala nach ihrem potenziellen finanziellen Ausmaß und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Die Bewertung ist auf Grundlage der durchgeführten Interviews und Onlinerecherchen sowie unter Berücksichtigung bereits vorhandener Daten (z. B. aus der bestehenden Risikoinventur) durch das Projektteam erfolgt.

Wesentliche Annahmen: Die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde je nach Verfügbarkeit von Informationen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen vorgenommen (z. B. auf Unter-Unterthemen-Ebene in Bezug auf Arbeitskräfte des Unternehmens bzw. auf Unterthemen-Ebene in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette). Im Falle möglicher negativer Auswirkungen auf Menschenrechte hatte die Schwere der Auswirkungen Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit. Nachhaltigkeitsthemen wurden als wesentlich eingestuft, wenn mindestens eine Auswirkung, ein Risiko oder eine Chance dem gewählten Schwellenwert von 4 entsprachen oder darüber lagen, entweder aus Perspektive der Impact- oder der finanziellen Wesentlichkeit oder aus beiden Perspektiven. Unwesentliche Nachhaltigkeitsthemen waren solche, bei denen keine Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifiziert wurden und/oder bei denen alle Auswirkungen, Risiken oder Chancen unterhalb dieses Schwellenwerts lagen.

Abschluss und Validierung

Sowohl der Vorstand als auch der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats waren in den Prozess der doppelten Wesentlichkeitsbewertung eingebunden und wurden regelmäßig über wesentliche Anpassungen informiert und konsultiert. Abschließend wurden die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung konsolidiert und wesentliche Angabepflichten und Kennzahlen für die Berichterstattung abgeleitet. Nach Prüfung durch das CR-Council wurden die Ergebnisse vom Vorstand zur Kenntnis genommen und validiert.

Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung stützte sich auf bestehende Due-Diligence-Prozesse, z. B. die im Jahr 2024 erstmals durchgeführte Klimarisikoanalyse und Daten aus der Risikoinventur. Die jährliche Risikobewertung und die erstmalige doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurden unabhängig voneinander durchgeführt, jedoch wurden verfügbare Informationen aus dem Risikomanagementprozess zur Identifizierung der Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung herangezogen. Es wird geprüft, inwieweit die Prozesse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung und des Risikomanagements mittelfristig noch stärker miteinander verzahnt werden können. Weiterführende Informationen zum Risikomanagement sind im Abschnitt GOV-5 „Allgemeine Informationen“ zu finden.

Durch die separate Einbindung aller Unternehmensbereiche wurden spezifische Faktoren berücksichtigt, die das Risiko negativer Auswirkungen für bestimmte Geschäftsmodelle erhöhen können. Zu diesen Faktoren gehört beispielsweise die Abhängigkeit von bestimmten Ressourcen (z. B. Holzprodukte für die Papierherstellung), die für Teile der Geschäfte von Bertelsmann bedeutend sind. Durch die erste Abbildung der Wertschöpfungskette mittels einer Heatmap sowie die weiterführenden Interviews und die Onlinerecherchen bezog der Prozess ausdrücklich die Auswirkungen ein, an denen Bertelsmann durch seine eigenen Geschäftstätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen beteiligt ist.

Zu den kritischen Schritten im Prozess der doppelten Wesentlichkeitsbewertung gehörten insbesondere die Identifikation geeigneter interner Vertreter:innen von wesentlichen externen Stakeholdern, die Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die abschließende Bewertung. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der Wesentlichkeitsbewertung wurde das Projektteam durch externe Beratung unterstützt, um die Robustheit der Methodik sicherzustellen. Darüber hinaus wurden der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsbewertung sowie die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen umfassend dokumentiert. Bertelsmann strebt an, die doppelte Wesentlichkeitsbewertung in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Darüber hinaus soll jährlich eine Überprüfung der wesentlichen Themen im Hinblick auf Veränderungen im Unternehmensportfolio (z. B. Akquisitionen, Desinvestitionen) oder in den Geschäftsbeziehungen erfolgen.

IRO-2 In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die nachstehende Tabelle enthält alle Angabepflichten, die aufgrund der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung im Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen wurden.

Übersicht der für Bertelsmann wesentlichen Angabepflichten

Kategorie	ESRS	Abschnitt	Name der Angabepflicht	Verweise außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts
Allgemein	Allgemeine Informationen (ESRS 2)	BP-1	Allgemeine Grundlagen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	
		BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	
		GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	
		GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsthemen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	
		GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	
		GOV-4	Erklärung zur nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht	
		GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
		SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Lagebericht, Abschnitt „Unternehmensprofil“ bezüglich ESRS 2.40 (a) i.
		SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	
		SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	
		IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	
		IRO-2	In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	
Umwelt	Klimawandel (ESRS E1)	GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	
		SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	
		IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	
		E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	

Umwelt	Klimawandel (ESRS E1)	E1-2	Policies im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
		E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
		E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
		E1-5	Energieverbrauch und Energiemix
		E1-6	Treibhausgas(THG)-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
		E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate
		E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung
		Wasser- und Meeresressourcen (ESRS E3)	SBM-3
	IRO-1		Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
	E3-1		Policies im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
	E3-2		Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
	E3-3		Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
	E3-4		Wasserverbrauch
	Biodiversität und Ökosysteme (ESRS E4)	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
		IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen
		E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von Biodiversität und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell
		E4-2	Policies im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen
		E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen
		E4-4	Ziele im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen
		E4-5	Kennzahlen für die Auswirkungen im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemveränderungen
	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
		IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
		E5-1	Policies im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
		E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
		E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
		E5-4	Ressourcenzuflüsse
	EU-Taxonomie		Angaben zur EU-Taxonomie in Bezug auf Taxonomiefähigkeit und -konformität
Soziales	Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen
		SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
		S1-1	Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
		S1-2	Verfahren zur Einbindung der eigenen Mitarbeiter:innen und Mitarbeitendenvertretungen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
		S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte Bedenken äußern können
		S1-4	Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit
		S1-5	Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
		S1-6	Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens
		S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
		S1-9	Vielfalt
		S1-10	Angemessene Entlohnung
		S1-14	Gesundheit und Arbeitsschutz

Soziales	Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	S1-16	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
		S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen
		SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
		S2-1	Policies im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
		S2-2	Verfahren zur Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
		S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können
		S2-4	Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit
		S2-5	Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (ESRS S4)	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen
		SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
		S4-1	Policies im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen
		S4-2	Verfahren zur Einbindung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
		S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können
		S4-4	Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit
		S4-5	Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
	Governance	Unternehmensführung (ESRS G1)	GOV-1
SBM-3			Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
IRO-1			Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Corporate Governance
G1-1			Policies im Zusammenhang mit Corporate Governance
G1-2			Management der Beziehungen mit Lieferanten
G1-3			Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
MDR-T			Anforderungen an Ziele
G1-4			Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle
G1-5			Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten
G1-6			Zahlungspraktiken
Unternehmensspezifisch		UN-1	Inhalteverantwortung
		UN-2	Kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung
		UN-3	(Digitale) Medienkompetenz
		UN-4	Künstliche Intelligenz
		UN-5	Umgang mit Daten
		UN-6	Geistiges Eigentum

Die nachstehende Tabelle enthält alle ESRS-Datenpunkte, die aus anderen EU-Rechtsvorschriften stammen (ESRS 2 Anlage B). Sie gibt an, wo die entsprechenden Datenpunkte im Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind und welche Datenpunkte als „wesentlich“, „nur in der Wertschöpfungskette wesentlich“ und „nicht wesentlich“ (im Sinne der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bzw. Erfüllung der Angabepflichten/Anwendbarkeit bei Bertelsmann) eingestuft wurden.

Übersicht der ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt	Angaben zu Nachhaltigkeit Anlage B	SFDR-Referenz ¹	Säule-3-Referenz ²	Benchmark-Verordnungs-Referenz ³	EU-Klimagesetz-Referenz ⁴	Wesentlich
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen	X		X		Ja
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Gremienmitglieder, die unabhängig sind			X		Ja
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht	X				Ja
ESRS 2 SBM-1	40 (d) i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	X	X	X		Nein
ESRS 2 SBM-1	40 (d) ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	X		X		Nein
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	X		X		Nein
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			X		Nein
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				X	Nein
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen sind		X	X		Nein
ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	X	X	X		Ja
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen, aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	X				Ja
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	X				Ja
ESRS E1-5	40–43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	X				Ja
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	X	X	X		Ja
ESRS E1-6	53–55	Treibhausgasintensität	X	X	X		Ja
ESRS E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate				X	Ja
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			X		Phase-in ⁵
ESRS E1-9	66 (a); 66 (c)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		X			Phase-in ⁵
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts von Immobilien nach Energieeffizienzklassen		X			Phase-in ⁵
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			X		Phase-in ⁵
ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	X				Nein
ESRS E3-1	9	Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	X				Nur in WK ⁶

ESRS E3-1	13	Spezielles Konzept für Standorte des Unternehmens in einem Gebiet mit hohem Wasserstress	X			Nein
ESRS E3-1	14	Konzepte in Bezug auf nachhaltige Ozeane und Meere	X			Nein
ESRS E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	X			Nein
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	X			Nein
ESRS 2 SBM-3 – E4	16 (a) i	Liste von Standorten mit Angabe der Tätigkeiten, die in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität negative Auswirkungen haben	X			Nein
ESRS 2 SBM-3 – E4	16 (b)	Wesentliche negative Auswirkungen in Bezug auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	X			Nur in WK ⁶
ESRS 2 SBM-3 – E4	16 (c)	Tätigkeiten mit Auswirkung auf bedrohte Arten	X			Nein
ESRS E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	X			Nur in WK ⁶
ESRS E4-2	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	X			Nein
ESRS E4-2	24 (d)	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	X			Nur in WK ⁶
ESRS E5-5	37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	X			Nein
ESRS E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	X			Nein
ESRS 2 SBM3 – S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	X			Nein
ESRS 2 SBM3 – S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	X			Nein
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X			Ja
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X	Ja
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	X			Ja
ESRS S1-1	23	Konzept oder Managementsystem in Bezug auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen	X			Ja
ESRS S1-3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	X			Ja
ESRS S1-14	88 (b); 88 (c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	X		X	Ja
ESRS S1-14	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	X			Phase-in ⁵
ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	X		X	Ja
ESRS S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	X			Ja
ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	X			Ja
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X	Nein
ESRS 2 SBM3 – S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	X			Ja
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X			Ja
ESRS S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	X			Ja
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X	Nein

ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden		X	Ja
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	X		Ja
ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	X		Nein
ESRS S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X	X	Nein
ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X		Nein
ESRS S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	X		Ja
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X	X	Nein
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X		Nein
ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	X		Ja
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblower:innen)	X		Ja
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	X	X	Nein
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	X		Ja

1 Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

2 Verordnung (EU) 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) 648/2012 (Eigenmittelverordnung).

3 Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) 596/2014.

4 Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“).

5 Wesentliche Datenpunkte („Phase-in“), die im Jahr 2024 noch nicht berichtet werden.

6 Bei Themen, die nur in der Wertschöpfungskette (WK) wesentlich sind, erfolgt keine Berichterstattung über quantitative Datenpunkte, die sich auf die eigene Geschäftstätigkeit beziehen.

Umweltinformationen

Bertelsmann steht mit seinen diversen Geschäftsmodellen in vielfältigen Wechselbeziehungen mit der Umwelt. Daher betrachtet das Unternehmen Umweltschutz als integralen Bestandteil seiner unternehmerischen Verantwortung. Bereits seit 2004 verfolgt Bertelsmann eine konzernweite Umweltpolitik und seit 2008 erhebt das Unternehmen konzernweite Umweltkennzahlen insbesondere zu Papier, Energie und Treibhausgasemissionen. Diese Kennzahlen veranschaulichen die Entwicklung der Umweltauswirkungen von Bertelsmann auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens und unterstützen die Bewertung von Risiken und Chancen sowie die Berichterstattung an Geschäftspartner. Darüber hinaus dienen sie als Informationsgrundlage für den Vorstand und den Aufsichtsrat sowie für externe ESG-Ratings.

E1 Klimawandel

Bertelsmann betrachtet den Klimawandel als ernstzunehmende Herausforderung für die Gesellschaft und die Wirtschaft. Wie in der Bertelsmann-Policy Umwelt festgeschrieben, unterstützt das Unternehmen das Ziel der internationalen Staatengemeinschaft, die globale Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Vor diesem Hintergrund setzt sich Bertelsmann für eine nachhaltige Beschaffung und Produktion sowie für einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit Energie ein. Dabei sieht Bertelsmann die Digitalisierung als Chance, Treibhausgasemissionen in seinen Wertschöpfungsketten zu vermeiden und zu reduzieren.

GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Das Vergütungssystem von Bertelsmann beinhaltet unter anderem eine kurzfristige, leistungsbezogene Vergütungskomponente, den sogenannten STIP (Short-Term Incentive Plan). Für das Jahr 2024 wurden nachhaltigkeitsbezogene Ziele im STIP in Bezug auf das Bertelsmann-Klimaziel 2030 und die Umsetzung der CSRD festgelegt. Weiterführende Informationen sind im Abschnitt GOV-3 „Allgemeine Informationen“ zu finden.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf den Klimawandel dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch Übergangspläne, verschiedene Policies, Maßnahmen und Ziele. Sie werden in den Abschnitten E1-1 bis E1-4 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Klimaschutz		Bertelsmann ist mit seinen Scope-1- und -2-Emissionen ein Emittent von Treibhausgasen in die Atmosphäre. Anteilig entstehen die meisten direkten Emissionen in den Druckereien der Bertelsmann Marketing Services. Bertelsmann verfolgt das Ziel, seine Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Basisjahr 2018 bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Die Scope-1- und -2-Emissionen sind aufgrund des Rückgangs der Druckaktivitäten rückläufig. Darüber hinaus unternimmt Bertelsmann zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion der direkten Emissionen.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Bertelsmann trägt mit seinen Scope-3-Emissionen zum Klimawandel bei. Den größten Beitrag zu den Scope-3-Emissionen leistet der Einkauf von Materialien und Dienstleistungen, darunter insbesondere Papier, Druckmaterialien, Verpackungen, externe Dienstleistungen und die Produktion von Film- und TV-Inhalten.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig

Energie	Bertelsmann investiert an seinen eigenen Standorten in Photovoltaikanlagen. Zudem verfolgt Bertelsmann das Ziel, seinen eingekauften Strom vollständig aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Die vermehrte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen stellt den größten Hebel zur Reduktion der eigenen Treibhausgasemissionen dar. Darüber hinaus trägt der Einsatz energiesparender und energieeffizienter Maschinen und Geräte zur Reduzierung des Stromverbrauchs bei.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Der Energieverbrauch der eigenen Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann bezieht sich insbesondere auf eigene Druckbetriebe sowie eigene und gemietete Logistikstandorte, Produktionsstudios für Fernseh- und Filmhalte, Rechenzentren sowie Büros. Die Nutzung von Energie aus fossilen Brennstoffen führt zum Ausstoß von Treibhausgasemissionen und trägt zur globalen Erwärmung bei.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Der Energieverbrauch der von Bertelsmann hergestellten Produkte und Dienstleistungen umfasst den Transport und die Auslieferung von gedruckten Büchern, Zeitschriften und Werbemitteln an Vertriebszentren, Einzelhändler und Endnutzer:innen. Darüber hinaus wird bei der Übermittlung der von Bertelsmann bereitgestellten digitalen Inhalte und Werbung sowie beim Konsum durch die Endnutzer:innen über digitale Geräte wie z. B. Smartphones, Tablets und Computer (Streaming) Strom verbraucht. Der Energieverbrauch aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette wie dem Transport und der Nutzung von Produkten ist nicht Teil der berichteten Energieverbrauchsdaten.	Impact Negativ Tatsächlich	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
	Sofern digitale Inhalte und Werbung die Nutzung gedruckter Angebote ersetzen, könnte dies zur Reduktion von Energie- und Ressourcenverbräuchen beitragen. Sofern bei der Nutzung digitaler Medienangebote Energie aus erneuerbaren Quellen zum Einsatz kommt, könnte dies zusätzlich einen positiven Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels leisten.	Impact Positiv Potenziell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig
	Der Betrieb von Websites, digitalen Werbekampagnen und anderen Online-Marketingaktivitäten durch Kunden, die die Werbedienstleistungen von Bertelsmann nutzen, führt zu einem erhöhten indirekten Energieverbrauch. Darüber hinaus führt die Interaktion der Endnutzer:innen mit den von Bertelsmann erstellten oder bereitgestellten digitalen Marketinginhalten, z. B. beim Aufrufen von Websites oder beim Verwenden mobiler Apps, zu einem erhöhten Energieverbrauch.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der Umsetzung der CSRD führte Bertelsmann im Jahr 2024 mit externer Unterstützung eine umfassende Analyse klimabezogener Risiken und Chancen durch. Die Analyse umfasst alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Im Rahmen der Analyse wurden sowohl Risiken im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und Gesellschaft (sogenannte transitorische Risiken) als auch Risiken aus klimatisch bedingten Ereignissen wie z. B. Extremwetterereignissen (sogenannte physische Risiken) untersucht. Die Identifikation der Auswirkungen ist im Abschnitt IRO-1 „Allgemeine Informationen“ beschrieben.

Für die klimabezogene Szenarioanalyse physischer Risiken hat Bertelsmann das Szenario SSP5-8.5 des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) gewählt. Bei diesem Szenario handelt es sich um ein „Worst Case“-Szenario mit hohen Emissionen und starker Erderwärmung, wodurch sichergestellt wird, dass schwerwiegende physische Klimarisiken in die Analyse einbezogen werden. Für die Analyse transitorischer Risiken wurde das anerkannte und von führenden Institutionen verwendete „Net Zero Emissions 2050“-Szenario der International Energy Agency (IEA) genutzt. Entscheidend für die Wahl der beiden Szenarien waren auch die geografische Granularität sowie die umfassende Verfügbarkeit von Daten. Sowohl die Analyse der transitorischen Risiken als auch die Analyse der physischen Risiken wurde für einen kurz- (bis 2030), mittel- (bis 2040) und langfristigen Zeitraum (bis 2050) durchgeführt. Die drei Zeithorizonte wurden in Übereinstimmung mit den etablierten Ansätzen und Richtlinien der Task Force on Climate-related Financial

Disclosures (TCFD) definiert. Die Nutzungsdauer der Vermögenswerte von Bertelsmann sowie die Planungshorizonte für Bilanzierungszwecke sind teilweise kürzer als die Zeithorizonte bei der Klimarisikoanalyse.

Die wesentlichen Standorte sämtlicher Unternehmensbereiche von Bertelsmann wurden in die Analyse physischer Klimarisiken einbezogen. Der Fokus lag dabei auf den wirtschaftlichen Aktivitäten, die potenziell von physischen Risiken betroffen sein könnten, beispielsweise durch Umsatzverluste infolge von Betriebsstörungen oder hohen Reparaturkosten für Gebäude und Betriebsausstattungen nach Extremwetterereignissen. Risiken aus den Wertschöpfungsketten wurden hingegen auf einem aggregierten Niveau bewertet, da Bertelsmann nicht von einzelnen Lieferanten oder Kunden abhängig ist. Die Klimarisiken, denen Bertelsmann ausgesetzt ist, wurden anhand von Klimamodellen und Standortdaten ermittelt. Die Sensitivität wurde unter Berücksichtigung der Art der wirtschaftlichen Aktivitäten an jedem ausgewählten Standort analysiert. Eine Quantifizierung der Risiken wurde im Jahr 2024 nicht vorgenommen. Aus der Analyse ergaben sich keine für den Risiken- und Chancenbericht relevanten klimabezogenen Risiken und Chancen.

Auch die Analyse der transitorischen Risiken umfasste grundsätzlich alle Unternehmensbereiche und ihre Wertschöpfungsketten. Die Unternehmensbereiche RTL Group, Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services sowie das Logistikgeschäft Arvato wurden aufgrund ihrer finanziellen Relevanz und ihres potenziellen Einflusses auf relevante Treibhausgasemissionen, die sie transitorischen Risiken aussetzen könnten, einer detaillierten Analyse unterzogen. Die Analyse umfasste die Bewertung der wichtigsten Kostentreiber (z. B. Energiekosten, CO₂-Kosten, Beschaffungskosten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe), Vermögenswerte, Beschaffungsaktivitäten sowie die Märkte, in denen die Unternehmensbereiche agieren. Dieser umfassende Ansatz stellt sicher, dass Unternehmensbereiche mit potenziellen transitorischen Risiken und Chancen identifiziert und Prioritäten für weitere detaillierte Analysen gesetzt werden können. Eine Quantifizierung wurde im Jahr 2024 nicht vorgenommen. Bertelsmann geht davon aus, dass sich aus dem Klimawandel keine materiellen Auswirkungen auf die Schätzungen und Annahmen für Bilanzierungszwecke zum 31. Dezember 2024 ergeben. Die Ergebnisse der Analyse der klimabezogenen Risiken lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Gefahrenart	Gefahren/Übergangereignis	Beschreibung
Physisch – Wind	Akut: Sturm, Zyklon, Tornado	Standorte können potenziell von starken Winden betroffen sein, die zu Schäden an Gebäuden führen können. In diesen Fällen kann es zu Betriebsunterbrechungen kommen.
Physisch – Temperatur	Akut: Hitzewelle, Wald- und Flächenbrand Chronisch: Hitzestress	Einige der analysierten Standorte weisen das Risiko von Hitzewellen auf, was zu höheren Energiekosten für die Kühlung und einer geringeren Produktivität der Mitarbeiter:innen führen kann. Darüber hinaus besteht an einigen Standorten das Risiko einer steigenden Anzahl von Hitzestresstagen. Dies kann ebenfalls höhere Energiekosten für die Kühlung und eine geringere Produktivität der Mitarbeiter:innen zur Folge haben.
Physisch – Wasser	Akut: Hochwasser, Dürre, starke Niederschläge	Die wasserbezogenen Risiken werden in Summe gering bewertet.
Physisch – Feststoffe	Akut: Bodenabsenkung, Erdbeben	An einzelnen Standorten können Bodenabsenkungen zu Strukturschäden und damit zu Betriebsunterbrechungen führen.
Transitorisch – politische und rechtliche Rahmenbedingungen	Höhere Bepreisung von Treibhausgasemissionen, Auflagen und Regulierung bestehender Produktionsprozesse	Die Bepreisung von Treibhausgasemissionen ist das relevanteste Übergangsrisiko in den untersuchten Unternehmensbereichen. Die Unternehmensbereiche mit höheren Emissionen (Penguin Random House, Bertelsmann Marketing Services, RTL Group, Arvato) sind im Vergleich zu den übrigen Unternehmensbereichen überdurchschnittlich stark von steigenden CO ₂ -Preisen betroffen. Insbesondere für druckbezogene Aktivitäten können strengere Energieeffizienzvorschriften ein Risiko darstellen.

Transitorisch – Technologie	Substitution bestehender Produkte und Dienstleistungen durch emissionsärmere Alternativen, Kosten der Umstellung auf emissionsärmere Technologien	In den Wertschöpfungsketten von Arvato besteht das Risiko, dass bestehende Produkte und Dienstleistungen aufgrund disruptiver Innovationen im Logistikbereich ersetzt werden können. Dies kann zu erhöhten Kosten führen.
Transitorisch – Beschaffungsmärkte	Steigende Rohstoffkosten	Insbesondere die mangelnde Verfügbarkeit von Recyclingpapier kann in Zukunft das Risiko steigender Preise für Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services darstellen.

E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz

Als international agierendes Unternehmen ist Bertelsmann von den Folgen des Klimawandels betroffen und trägt durch seine Geschäftstätigkeiten zum Anstieg von Treibhausgasemissionen in der Atmosphäre bei. Bertelsmann nimmt seine Verantwortung im Übergang zu einem kohlenstoffarmen Wirtschaftssystem ernst und verfolgt seit 2020 eine Klimastrategie zur Reduktion von Emissionen.

Die bisherigen, aktuellen und geplanten Klimaschutzaktivitäten von Bertelsmann beziehen sich auf den Zeitraum der Jahre 2018 bis 2030. Demnach verfolgt das Unternehmen keinen langfristigen Übergangsplan zur vollständigen Klimaneutralität bis 2050 im Einklang mit dem Klimaabkommen von Paris und den Anforderungen der ESRS.

Gemäß dem Bertelsmann-Klimaziel sollen die im Basisjahr 2018 bilanzierten Treibhausgasemissionen des Unternehmens bis 2030 um 50 Prozent reduziert werden. Dieses Ambitionslevel entspricht nach der Validierung durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) vom März 2021 dem 1,5-Grad-Celsius-Ziel des Pariser Klimaabkommens (bezogen auf Scope 1 und 2). Die inhärenten Unsicherheiten in Bezug auf die Methodologie der SBTi sind im Abschnitt E1-4 beschrieben. Im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeführten Anpassungen an der Methodik der Scope-3-Berichterstattung nahm Bertelsmann zusätzliche Emissionskategorien und zusätzliche -quellen innerhalb berichteter Emissionskategorien in seine Treibhausgasbilanz auf, die nicht im Basisjahr 2018 enthalten sind. Bertelsmann plant daher, sein Klimaziel im Jahr 2025 zu überarbeiten. In diesem Zusammenhang prüft das Unternehmen auch die Entwicklung eines Übergangsplans für den Klimaschutz bis 2050 im Einklang mit den ESRS.

Zur Erreichung seines Klimaziels setzt Bertelsmann verschiedene Hebel zur Dekarbonisierung von Geschäftstätigkeiten ein:

- Die durch die Unternehmensstrategie und durch Marktveränderungen herbeigeführten Veränderungen im Geschäftsportfolio führen zu einer signifikanten Reduktion von Treibhausgasen aus dem klassischen Druckgeschäft. Diesen Rückgängen stehen erhebliche Investitionen in andere, deutlich CO₂-ärmere Geschäfte gegenüber.
- Als größten Hebel zur Reduktion der eigenen Emissionen verfolgt Bertelsmann das Ziel, 100 Prozent des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Zur Zielerreichung wählt das Unternehmen Marktinstrumente wie beispielsweise vertragliche Liefervereinbarungen (Ökostromtarife) oder Herkunftsnachweise. Darüber hinaus trägt die Ausweitung der Eigenproduktion von Ökostrom durch Photovoltaikanlagen und von Wärme mittels Wärmepumpen an seinen Standorten zur Dekarbonisierung bei.
- Das Unternehmen arbeitet auch mit seinen Lieferanten am Einsatz erneuerbarer Energien, an der Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz sowie dem Einsatz biobasierter und recyclingbasierter Materialien. Im Fokus stehen insbesondere Papierhersteller, Druck- und Transportdienstleister sowie IT-Hersteller und Cloud-Dienstleister.
- Darüber hinaus unterstützt Bertelsmann seine Geschäftskunden beim vermehrten Einsatz klimafreundlicher Lösungen. Hierzu zählen beispielsweise Optimierungen bei Verpackungen ebenso wie die Auswahl von CO₂-ärmeren Druckpapieren und Transportdienstleistungen.

Die für die Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 zusätzlich erforderlichen Maßnahmen wurden im Rahmen eines konzernweiten Projekts im aktuellen Berichtsjahr identifiziert und wirtschaftlich bewertet. In diesem Projekt wurden Dekarbonisierungsmaßnahmen identifiziert, deren Implementierung im Zeitraum 2025 bis 2030 zu Einsparungen insbesondere in folgenden Kategorien führen soll:

- Ausbau der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien
- Steigerung der Energieeffizienz von Gebäuden, Rechenzentren und der Flotte
- Einsatz klimafreundlicher Papiere bei der Herstellung von Druckerzeugnissen
- Steigerung der Energie- und Materialeffizienz bei Druckdienstleistern
- Senkung der transportbedingten Treibhausgasemissionen durch Wechsel der Verkehrsträger und Einsatz nachhaltiger Verpackungslösungen
- Senkung der Treibhausgasemissionen bei TV- und Filmproduktionen (Eigen- und Fremdproduktionen)

Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Bertelsmann nicht von den an das Pariser Abkommen angepassten EU-Referenzwerten gemäß den Ausschlusskriterien in Artikel 12.1 (d) bis (g) und 12.2 der Delegierten Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission (Verordnung über die Standards für Referenzwerte für Treibhausgasemissionen) ausgenommen.

E1-2 Policies im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Bertelsmann betrachtet den Umweltschutz als einen wichtigen Bestandteil seiner unternehmerischen Verantwortung. Dies kommt insbesondere in seiner Policy sowie seiner Vorstandsrichtlinie zum Thema Umwelt zum Ausdruck. Ergänzend legt der Bertelsmann Code of Conduct weitere Anforderungen fest, zu deren Einhaltung sich Bertelsmann und seine Mitarbeiter:innen verpflichten. Darüber hinaus spezifiziert der Bertelsmann Supplier Code of Conduct die Erwartungen und Anforderungen an die Geschäftspartner des Unternehmens. Eine detaillierte Beschreibung dieser Regelwerke ist in den Abschnitten S1 und S2 dieses Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Bertelsmann-Policy Umwelt

Die Bertelsmann-Policy Umwelt formuliert den Anspruch, die Umweltleistung des Unternehmens fortlaufend zu verbessern. Zu den adressierten Umweltthemen gehören unter anderem die Themen Klimaschutz und Energie, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich in Bezug auf den Standard E1 eingestuft wurden. Darüber hinaus wird in der Policy das E1-Thema Anpassung an den Klimawandel berücksichtigt.

Zum Thema Klimawandel beschreibt die Policy das Bertelsmann-Klimaziel 2030, das in diesem Nachhaltigkeitsbericht im Abschnitt E1-4 ausführlich dargestellt wird. In Bezug auf das Thema Energie werden Energieeinsparung, effiziente Energienutzung und der Ausbau erneuerbarer Energien als wichtige Hebel zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen betont. Für alle Standorte mit einem jährlichen Strombezug von mehr als 100 Megawattstunden ist die Beschaffung erneuerbarer Energien eine wichtige Anforderung. Darüber hinaus beschreibt die Policy Anforderungen zum Ausbau der Erzeugung erneuerbarer Energien wie z. B. Photovoltaikanlagen an den eigenen Standorten und die Förderung eines umweltbewussten Verhaltens der Mitarbeiter:innen.

Die Bertelsmann-Policy Umwelt wurde im Jahr 2024 durch das internationale, bereichsübergreifende „be green“-Komitee, das sich aus den Umweltmanager:innen der Unternehmensbereiche und dem Corporate Center zusammensetzt, aktualisiert. Für die Kommunikation der Policy an alle Mitarbeiter:innen sowie weitere Stakeholder ist die Abteilung Corporate Responsibility in Abstimmung mit der Kommunikationsabteilung verantwortlich. Die Policy ist sowohl auf der Bertelsmann-Website als auch im Bertelsmann-Intranet abrufbar und wird alle zwei Jahre überprüft. Auf höchster Ebene legt der Vorstand die Inhalte der Policy sowie konzernweite Ziele fest. Die Verantwortung für die Umsetzung der Policy, der Umweltziele und das operative Umweltmanagement liegt bei den Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche.

Die Bertelsmann-Policy Umwelt gilt für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Policy aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln

nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Policy eigene, gleichwertige Policies um. Sonstigen Gesellschaften, die nicht von Bertelsmann beherrscht werden, wird die Einhaltung dieser Grundsätze empfohlen. Damit umfasst der Wirkungsbereich der Policy unmittelbar nur die eigenen Geschäftstätigkeiten. Durch von der Policy abgeleitete Entscheidungen und Maßnahmen wie das Beschaffungsverhalten oder nachhaltige Produktangebote sowie Verweise auf andere Regelungen wie den Bertelsmann Supplier Code of Conduct entfaltet die Policy auch mittelbare Wirkung auf vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsstufen.

Vorstandsrichtlinie Umwelt

Mit der Vorstandsrichtlinie Umwelt setzt der Vorstand den organisatorischen Rahmen für das konzernweite Umweltmanagement, das alle wesentlichen Umweltthemen umfasst.

Die Regelungsinhalte adressieren zum einen die Verantwortlichkeiten und Aufgaben im konzernweiten Umweltmanagement im Hinblick auf den Vorstand, die Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche, die Geschäftsführungen und die Umweltbeauftragten der Konzerngesellschaften sowie die Kooperation im CR-Council und mit dem bereichsübergreifenden „be green“-Komitee. Zum anderen definiert die Vorstandsrichtlinie die Ziele und Verantwortlichkeiten der Umweltberichterstattung.

Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für diese Richtlinie. Sie wurde unter Einbindung verschiedener Fachabteilungen, des CR-Council und des „be green“-Komitees erstellt. Sie findet Anwendung für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Richtlinie aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Richtlinie eigene, gleichwertige Richtlinien um. Damit umfasst der Wirkungsbereich der Vorstandsrichtlinie Umwelt alle eigenen Geschäftstätigkeiten an den Standorten des Unternehmens weltweit. Die Vorstandsrichtlinie ist im Bertelsmann-Intranet abrufbar und wird durch die Abteilung Corporate Responsibility inhaltlich verantwortet und weiterentwickelt.

E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Das Bertelsmann-Klimaziel 2030 priorisiert Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung von Treibhausgasemissionen vor dem Ausgleich verbleibender Emissionen. Auf Basis dieses Konzernziels wurden eigene Ziele für die Unternehmensbereiche von Bertelsmann festgelegt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Zu den wichtigsten Klimaschutzmaßnahmen in Bezug auf die eigenen Geschäftstätigkeiten zählten im Jahr 2024 die Steigerung der Energieeffizienz, die Elektrifizierung von mit fossilen Brennstoffen betriebenen Anlagen sowie der weitere Ausbau und die Nutzung erneuerbarer Energien. Darüber hinaus optimierten zahlreiche Bertelsmann-Firmen ihre Produkte und Dienstleistungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen:

- In Deutschland trieben im Berichtsjahr zahlreiche Standorte von Arvato Group und RTL Group die Einführung von Energiemanagementsystemen nach der Norm ISO 50.001 voran. Der Abschluss der externen Zertifizierungen soll im Jahr 2025 erfolgen.
- Zu den im Berichtsjahr durchgeführten Energieeffizienzmaßnahmen zählten beispielsweise die optimierte Nutzung von Büroflächen und die Umstellung auf LED-Beleuchtung. Im Rechenzentrum der RTL Group in Luxemburg wurde Ende 2023 eine Wärmerückgewinnungsanlage in Betrieb genommen, die im Berichtsjahr zu deutlichen Einsparungen im Wärmeverbrauch und diesbezüglicher Treibhausgasemissionen führte. Darüber hinaus wurden Wärmepumpen beispielsweise bei RTL Ungarn und bei Arvato in Düren und Hannover installiert.
- Der von Bertelsmann weltweit eingekaufte Strom wurde im Jahr 2024 zu 97 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen unter Verwendung von Ökostromtarifen oder Herkunftsnachweisen bezogen.
- Die an eigenen Standorten installierten Photovoltaikanlagen erzeugten im Jahr 2024 mehr als 17.300 Megawattstunden Strom, der überwiegend selbst verbraucht wurde. Neue Photovoltaikanlagen wurden unter anderem bei der Groupe M6 in Neuilly-sur-Seine, bei RTL Nederland in Hilversum sowie bei Sonopress und am Corporate Center in Gütersloh installiert.

- Die RTL Group produzierte im Berichtsjahr zahlreiche TV- und Filmproduktionen, die nach regionalen Nachhaltigkeitsstandards ausgezeichnet wurden. So erhielten beispielsweise der RTL Spendenmarathon und vier Shows von UFA das „green motion“-Label des Arbeitskreises „Green Shooting“ in Deutschland. Mehrere Produktionen der Groupe M6 wurden mit dem vergleichbaren „Ecoprod“-Siegel in Frankreich ausgezeichnet.
- Die Anzahl von Produktionen, deren Treibhausgasbilanz mittels regionaler Brancheninitiativen wie z. B. „green motion“ (Deutschland), „albert“ (Großbritannien, Niederlande) und „Carbon’Clap“ (Frankreich) ermittelt wurde, wurde deutlich erhöht. So führten beispielsweise bei RTL Nederland die „albert“-zertifizierten Programmstunden zu Einsparungen von mehr als 1.600 Tonnen CO₂e.
- Weitere produktbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz (siehe Abschnitt E5-2) wurden unter anderem bei Arvato Group, Bertelsmann Marketing Services und Penguin Random House durchgeführt und trugen gleichfalls zur Reduktion von Treibhausgasemissionen bei.

Ziele und Kennzahlen

E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Wie in der Bertelsmann-Policy Umwelt festgeschrieben, unterstützt Bertelsmann das Ziel der internationalen Gemeinschaft, die globale Erwärmung im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Der Konzern will seine direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) bis 2030 um 50 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduzieren. Das Reduktionsziel bezieht sich auf für das Basisjahr 2018 bilanzierte Treibhausgasemissionen in Höhe von 2,5 Mio. Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Das Ziel wurde von der Abteilung Corporate Responsibility gemeinsam mit den divisionalen Umweltverantwortlichen sowie weiteren Stakeholdern festgelegt und vom Konzernvorstand verabschiedet. Es wurde im März 2021 von der Science Based Targets Initiative (SBTi) unter Anwendung der V4.1-Kriterien validiert. SBTi ist eine Organisation, die Unternehmen dabei unterstützt, wissenschaftlich basierte Klimaziele zu setzen. Die SBTi-Methodologie unterliegt inhärenten Unsicherheiten hinsichtlich der zugrunde gelegten wissenschaftlichen Erkenntnisse und zukunftsorientierten Annahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen. Derzeit befindet sich die SBTi-Methodologie in Überarbeitung. Neuere wissenschaftliche Erkenntnisse zum Verlauf des Klimawandels könnten zu einer Änderung der SBTi-Methodologie und der Beurteilung führen, ob das Ambitionsniveau der Ziele ausreichend ist, um die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Das Bertelsmann-Klimaziel 2030 bezieht sich gesamthaft auf die Scope-1-, -2- und -3-Treibhausgasemissionen (marktbezogen). 100 Prozent der Scope-1- und -2-Emissionen und 74 Prozent der im Jahr 2024 bilanzierten Scope-3-Emissionen sind vom Ziel abgedeckt. Im Jahr 2024 wurden methodische Anpassungen an der Treibhausgasbilanzierung vorgenommen. In der Scope-3-Kategorie 3.1 „Einkauf von Waren und Dienstleistungen“ erfolgte die erstmalige Quantifizierung bestimmter sonstiger Kosten über eine ausgabenbasierte Berechnungsmethodik. Darüber hinaus erfolgte die erstmalige Einbeziehung zusätzlicher Scope-3-Emissionskategorien (Scope 3.2 „Investitionsgüter“ und Scope 3.15 „Investitionen“) (siehe Abschnitt E1-6). Diese Anpassungen führten im Berichtsjahr zum Ausweis zusätzlicher Emissionen in Höhe von 578.081 Tonnen CO₂e. Aufgrund der methodischen Anpassungen und Veränderungen im Konzernportfolio ist eine Anpassung der Werte des Basisjahres 2018 und eine Überarbeitung des Reduktionsziels für das Jahr 2025 geplant.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

	Rückblickend		Etappenziele und Zieljahre	
	2018	2024	2030	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr
in Tonnen CO ₂ e				
Scope 1, 2 und 3 (kombiniert) – Treibhausgasemissionen gemäß aktuell gültiger Zieldefinition	2.500.000	1.758.109	1.250.000	4,2 %
Differenz aus den im Jahr 2024 erstmals einbezogenen Scope-3- Treibhausgasemissionsquellen		578.081		
Scope 1, 2 und 3 (kombiniert) – Treibhausgasemissionen (marktbezogen) gemäß ESRS E1-6		2.336.190		

Bezogen auf die im Basisjahr 2018 bilanzierten Treibhausgasemissionsquellen konnte Bertelsmann eine Reduktion um 30 Prozent erzielen. Neben den Effekten aus den im Abschnitt E1-3 dargestellten Maßnahmen trugen insbesondere der Rückgang der Druckgeschäfte in Deutschland sowie der Verkauf von Majorel zu diesem Rückgang bei.

Unvermeidbare Emissionen, die sich auf die eigenen Standorte, die Mobilität der Mitarbeiter:innen und eigene Produkte beziehen, sollen bis 2030 kompensiert werden. Damit soll „Klimaneutralität“ im Sinne des mengenmäßigen Ausgleichs der jährlich ausgestoßenen Emissionen erreicht werden. Der Umfang dieser von der Selbstverpflichtung zur Kompensation abgedeckten Emissionen betrug im Basisjahr 1,3 Mio. Tonnen CO₂e. Der Ausgleich der verbleibenden Emissionen soll über Zertifikate aus einem Portfolio an freiwilligen Klimaschutzprojekten erfolgen. Die Projekte werden anhand definierter Kriterien sorgfältig ausgewählt. Beispielsweise müssen sie langfristig ausgerichtet sein und bestmöglich sicherstellen, dass kompensierte CO₂-Emissionen nicht wieder in die Atmosphäre gelangen. Der Umfang an Kompensationsmaßnahmen im Berichtsjahr ist im Abschnitt E1-7 dargestellt.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix sind wichtig für die Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030. Zwar macht die zunehmende Digitalisierung das Unternehmen unabhängiger von begrenzten natürlichen Ressourcen, es steigt jedoch der durch die Datennutzung verursachte Energieverbrauch. Neben der Steigerung der Energieeffizienz setzt Bertelsmann hierbei auf die vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien in allen Unternehmensbereichen.

Bertelsmann strebt an, die Energieeffizienz in seinen Geschäften beispielsweise durch den konsequenten Einsatz energiesparender und energieeffizienter Ausrüstung und durch umweltbewusstes Verhalten seiner Mitarbeiter:innen weltweit weiter zu steigern. Mit seinem Einkaufsverhalten bei der Energiebeschaffung kann Bertelsmann Einfluss auf die Nachfrage nach klimafreundlichen Optionen nehmen. Die Umstellung der Energiebeschaffung auf Ökostrom ist einer der wesentlichen Hebel zur Dekarbonisierung der eigenen Geschäftstätigkeiten. Neben der Umstellung des Strombezugs soll die lokale Eigenerzeugung von Strom und Wärme mittels erneuerbarer Energien weiter ausgebaut werden. Die Transparenz über den Energieverbrauch auf der IT-Plattform green.screen unterstützt das Energiedatenmanagement auf Standortebene und ermöglicht den standortübergreifenden Vergleich und Austausch.

§ Grundsätze der Berichterstattung

Der Energieverbrauch bezieht sich auf eigene und gemietete Druck- und Logistikstandorte, Bürostandorte, eigene Rechenzentren, eigene Produktionsstudios für Fernseh- und Filminhalte sowie den Fuhrpark. Er wurde überwiegend anhand von Zählerständen, Meldungen von Energieversorgern, Bestätigungen von Vermietern sowie Tankbelegen ermittelt. Für Firmen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen, deren Geschäftstätigkeit als nicht energieintensiv eingeschätzt wird, werden die Energieverbräuche mittels Schätzverfahren berechnet. Für die Schätzung werden die von Vergleichsstandorten erfassten Daten pro Mitarbeiter:in verwendet und auf Basis der Anzahl der Mitarbeiter:innen der nicht in die Datenerfassung einbezogenen Firmen hochgerechnet. Der Anteil des über Schätzverfahren ermittelten Energieverbrauchs trägt mit weniger als 1 Prozent nur unwesentlich zum Gesamtenergieverbrauch von Bertelsmann bei.

Der Ausweis des Energieverbrauchs basiert auf den vertraglichen Liefervereinbarungen und Herkunftsnachweisen (marktbezogen). Der Stromverbrauch wird dementsprechend zum weit überwiegenden Teil als Strom aus erneuerbaren Energien ausgewiesen. Ein Ausweis nach dem Strommix des jeweiligen Standortes (standortbezogen) erfolgt nicht.

Die Energieintensität je Nettoumsatzerlös berechnet sich aus dem Gesamtverbrauch in klimaintensiven Sektoren im Verhältnis zu den Nettoumsatzerlösen aus Tätigkeiten in diesen klimaintensiven Sektoren. Bertelsmann ist in den folgenden klimaintensiven Sektoren tätig: „Herstellung von Druckerzeugnissen“, „Lagerlogistik sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ und „Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern“.

Energieverbrauch und Energiemix

in Megawattstunden (MWh)	2024
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	44.156
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	516.961
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	7.627
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen	59.454
Gesamtverbrauch fossiler Energie	628.198
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	63
Verbrauch aus Kernkraftquellen	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse	218
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	347.084
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	17.303
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	364.606
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	37
Gesamtenergieverbrauch	992.803

Im Jahr 2024 betrug der Gesamtenergieverbrauch 992.803 Megawattstunden. Die konsequente Umstellung auf erneuerbare Energien unter Verwendung von Ökostromtarifen und Herkunftsnachweisen und der Ausbau von Photovoltaikanlagen an eigenen Standorten sowie die rückläufige Entwicklung des Druckgeschäfts in Deutschland trugen wesentlich zur Steigerung des Anteils erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch auf 37 Prozent bei. Im aktuellen Berichtsjahr wurde der eingekaufte Strom nahezu vollständig aus erneuerbaren Quellen unter Verwendung von vertraglichen Liefervereinbarungen und Herkunftsnachweisen bezogen. Damit lag der Ökostromanteil am Strombezug bei allen berichteten Standorten bei 97 Prozent.

Energieintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse aus klimaintensiven Tätigkeiten

in Megawattstunden (MWh)/Mio. €	2024
Herstellung von Druckerzeugnissen	699
Lagerlogistik sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	85
Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	15

Die Umsatzerlöse aus Geschäftstätigkeiten in klimaintensiven Sektoren entsprechen den anteiligen nach IFRS 15 im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen.

Überleitung der Umsatzerlöse aus klimaintensiven Tätigkeiten

in Mio. €	2024
Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	3.401
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	15.587
Gesamtnettoumsatzerlöse (Abschluss)	18.988

E1-6 Treibhausgas(THG)-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

§ Grundsätze der Berichterstattung

Treibhausgasemissionen werden gemäß dem Corporate Accounting and Reporting Standard sowie der Scope 2 Guidance und im Einklang mit dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) bilanziert. Entsprechend dem GHG Protocol werden die Emissionen in drei verschiedenen Kategorien ausgewiesen: Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

Scope 1: Der Kategorie Scope 1 werden alle Treibhausgase aus Quellen zugeordnet, die im Besitz von Bertelsmann oder seiner vollkonsolidierten Konzerngesellschaften sind oder über die Bertelsmann-Konzerngesellschaften die operative Kontrolle ausüben. Scope 1 bezieht sich auf direkte Emissionen von Bertelsmann, die beispielsweise aus der eigenen Strom- und Wärmeerzeugung vor Ort und aus der Erzeugung von Prozessenergie im Betrieb von Druckereien resultieren.

Scope 2: Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Erzeugung eingekaufter Energie (Strom oder Fernwärme) zählen zu den Scope-2-Emissionen. Diese Emissionen entstehen im Rahmen der Energieerzeugung bei Lieferanten und sind daher nur indirekt den Bertelsmann-Geschäften zuzurechnen. Als Scope-2-Emissionen bilanziert Bertelsmann eingekauften Strom, eingekaufte Wärme, Dampf und Kälte sowie Energien aus Anlagen am Standort, die von Vermietern verbrauchsabhängig abgerechnet werden. Scope-2-Emissionen, die auf eingekaufte Energie zurückzuführen sind, werden sowohl nach der standortbezogenen als auch nach der marktbezogenen Methode ermittelt. Bertelsmann nutzt für die standortbezogene Methode die nationalen Emissionswerte der IEA. Für die Ermittlung der marktbezogenen Treibhausgasemissionen werden vertraglich vereinbarte Instrumente wie Herkunftsnachweise und Ökostromtarife oder lieferantenspezifische Emissionsfaktoren herangezogen. Im Gegensatz zur standortbezogenen Methode hat Bertelsmann beim marktbezogenen Ansatz die Möglichkeit, Einfluss auf den Treibhausgasfaktor zu nehmen. Aus diesem Grund nutzt Bertelsmann die marktbezogenen Treibhausgasemissionen im Rahmen seines Klimaziels.

Scope 3: Darüber hinaus werden die relevanten indirekten Emissionen (Scope 3) aus der Wertschöpfungskette berücksichtigt. Gemäß dem Corporate Value Chain (Scope 3) Standard umfasst dies sowohl vorgelagerte Emissionsquellen wie den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen, den Transport von Materialien und Produkten sowie die Mobilität von Mitarbeiter:innen als auch nachgelagerte Emissionen wie die Distribution von Druckprodukten. Die Scope-3-Emissionen werden gemäß GHG Protocol in 15 Kategorien eingeteilt. Die Wesentlichkeit jeder der 15 Scope-3-Kategorien wurde anhand einer ausgabenbasierten Wesentlichkeitsbewertung ermittelt. Die in die Berechnung einbezogenen Kategorien sind in der Tabelle zu den Treibhausgasemissionen aufgeführt. Lediglich vier Kategorien wurden von der Berechnung ausgeschlossen – Verarbeitung verkaufter Produkte, Verwendung verkaufter Produkte, nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter und Franchise –, da sie für Bertelsmann als nicht wesentlich eingeschätzt wurden.

Bertelsmann berücksichtigt bei der Berechnung von THG-Emissionen die klimawirksamen Treibhausgase Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) und fluorierte Gase (F-Gase). Der Ausweis erfolgt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) unter Berücksichtigung der Treibhauspotenziale des 5. Sachstandsberichts des IPCC (GWP 100 AR 5 IPCC).

Die für die Berechnung verwendeten Aktivitäts- und Betriebsdaten werden aus konzerninternen Systemen, insbesondere aus den Systemen der Produktion, des Transportmanagements und des Rechnungswesens, bezogen. Zur Berechnung von THG-Emissionen nutzt Bertelsmann spezifische Emissionsfaktoren von Lieferanten (sofern zuverlässig verfügbar), branchenweite Benchmarks sowie Daten aus international anerkannten Datenquellen. Bertelsmann verwendet insbesondere die folgenden Datensätze.

- International Energy Agency (2024): länderspezifische Daten für Scope-2-Emissionen aus Strombezug sowie Scope-3-Emissionsfaktoren für vorgelagerte Emissionen
- UK Department for Energy Security and Net Zero (2024): Emissionsdaten für Transport, Abfall oder Abfalllogistik (Scope 3)
- Prozessorientierte Basisdaten für Umweltmanagement-Instrumente des Umweltbundesamts: ausgewählte energie- oder materialbezogene Daten (Scope 1 und Scope 3)
- Ecoinvent (V3.9.1): ausgewählte Emissionsfaktoren für Materialien (Scope 3)
- Umweltbundesamt (März 2024): Treibhauspotenziale (GWP100) teil(chlor)fluorierter und perfluorierter Kohlenwasserstoffe (HFKW, HFCKW und FKW) sowie anderer perfluorierter Verbindungen
- The French Agency for Ecological Transition: ausgewählte Emissionsfaktoren aus „Base Carbon (V23.2)“

Spezifische Emissionen von Lieferanten werden verwendet, wenn sie auf Grundlage produktbezogener THG-Bilanzierungsstandards wie z. B. ISO 14067 oder GHG Protocol sowie branchenüblicher Verfahren ermittelt wurden. So nutzt Bertelsmann THG-Emissionsdaten von Papierherstellern gemäß Ten Toes von CEPI (Confederation of European Paper Industries) und Paper Profile sowie Emissionsdaten von Druckdienstleistern gemäß der Intergraf Roadmap des Europäischen Verbands der nationalen Interessenvertretungen der Druckindustrie. Für THG-Daten von TV- und Filmproduktionen werden Daten aus regionalen Brancheninitiativen wie „green motion“ (Deutschland), „albert“ (Großbritannien, Niederlande) und „Carbon'Clap“ (Frankreich) verwendet.

Der Umfang eingesetzter Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette ist aufgrund der Komplexität der konzernweiten Treibhausgasbilanzierung und der Beteiligung einer Vielzahl von Konzernunternehmen nicht verlässlich ermittelbar und wird vom Unternehmen auf unter 30 Prozent geschätzt. Sofern für bestimmte Emissionsquellen keine aktivitätsbezogenen Daten vorlagen, wurden Daten aus den internen Finanzsystemen sowie Emissionsfaktoren einer multiregionalen, ökologisch erweiterten Input-Output-Datenbank (CEDA by Watershed) verwendet. Dies erfolgte insbesondere in den Scope-Kategorien 3.1, 3.2 und 3.15. Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen, inhärente Unsicherheiten können nicht ausgeschlossen werden.

Für Firmen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen, deren Geschäftstätigkeit als nicht emissionsintensiv eingeschätzt wird, werden die THG-Emissionen mittels Schätzverfahren ermittelt. Der Anteil dieser über Schätzverfahren ermittelten THG-Emissionen trägt mit weniger als 1 Prozent nur unwesentlich zu den Gesamtemissionen von Bertelsmann bei.

THG-Emissionen

in Tonnen CO ₂ e	2024
Scope-1-Treibhausgasemissionen	
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	125.837
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	73
Scope-2-Treibhausgasemissionen	
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	111.335
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	12.267
Scope-3-Treibhausgasemissionen	
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	2.198.086
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	1.168.778
2 Investitionsgüter	55.901
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	56.618
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	115.828
5 Abfallaufkommen in Betrieben	7.220
6 Geschäftsreisen	102.186
7 Pendelnde Arbeitnehmer:innen	58.651
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	27.121
9 Nachgelagerter Transport	248.768
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	—
11 Verwendung verkaufter Produkte	—
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	109.584
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	—
14 Franchises	—
15 Investitionen	247.430
Treibhausgasemissionen gesamt	
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	2.435.259
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	2.336.190

Im Jahr 2024 beliefen sich die gesamten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3, marktbezogen) auf rund 2,3 Millionen Tonnen CO₂e. Davon entfielen 5 Prozent auf direkte Emissionen (Scope 1) und 95 Prozent auf indirekte Emissionen (Scope 2 und 3).

Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Umsatzerlöse

Die Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Umsatzerlöse berechnet sich aus den gesamten THG-Emissionen im Verhältnis zu den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen von Bertelsmann und betrug für das Jahr 2024 128 Tonnen CO₂e/Mio. € (standortbezogen) und 123 Tonnen CO₂e/Mio. € (marktbezogen).

E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Zum Ausgleich von ausgestoßenen Treibhausgasen stellt Bertelsmann seinen Konzernfirmen ein Portfolio an Klimaschutzzertifikaten bereit. Bertelsmann erwirbt dafür Klimaschutzzertifikate verschiedener Projektentwickler. Derzeit umfasst das Portfolio ausschließlich zertifizierte Klimaschutzprojekte gemäß dem von der gemeinnützigen Organisation Verra etablierten Qualitätsstandard Verified Carbon Standard (VCS).

Nach dem Kauf der Klimaschutzzertifikate werden diese auf ein Bertelsmann-eigenes Konto im CO₂-Register von Verra übertragen. Die Löschung der Zertifikate im CO₂-Register erfolgt durch Bertelsmann im Zuge der Verrechnung der Kompensationszahlungen mit den Konzernfirmen.

Bei den von Bertelsmann erworbenen CO₂-Zertifikaten handelt sich um Aufforstungsprojekte in Mittelamerika sowie ein Torfmoorwald-Schutzprojekt mit Beitrag zum Biodiversitätsschutz in Indonesien.

Der Umfang der Entnahme und Reduktion von Treibhausgasen durch Klimaschutzprojekte außerhalb eigener Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die mit dem Erwerb von CO₂-Zertifikaten finanziert wurden, betrug im Jahr 2024 52.259 Tonnen CO₂. Im Berichtsjahr wurden davon bereits Zertifikate in Höhe von 42.409 Tonnen CO₂ gelöscht. Die verbleibenden Emissionszertifikate in Höhe von 9.850 Tonnen CO₂ werden nach Aufstellung der THG-Bilanz im ersten Quartal des Folgejahres gelöscht.

Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen

in Tonnen CO ₂	2024
Entnahme von Treibhausgasen im Rahmen eigener Tätigkeiten und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	0
Entnahme und Reduktion von Treibhausgasen außerhalb eigener Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	52.259
Gesamtmenge Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen	52.259
Im Berichtsjahr gelöschte CO ₂ -Zertifikate	42.409
Anteil aus biogenen Senken (in %)	0
Anteil aus technologischen Senken (in %)	0
Anteil aus Entnahmeprojekten (in %)	0
Anteil aus Reduktionsprojekten (in %)	100
Anteil Qualitätsstandard VCS (in %)	100
Anteil von Projekten innerhalb der EU (in %)	0

In der Zukunft zu löschende CO₂-Zertifikate

in Tonnen CO ₂	2025
Gesamt	9.850

E1-8 Interne CO₂-Bepreisung

Bertelsmann wendet eigene Szenarioanalysen zur Identifizierung potenzieller zukünftiger Kosten aus den vom Unternehmen in der Zukunft ausgestoßenen Treibhausgasemissionen an. Grundlage dieser Analysen sind Projektionen zukünftiger Treibhausgasemissionen der unterschiedlichen Geschäfte auf Basis der langfristigen Unternehmensplanung.

Für die Preisentwicklung nutzt das Unternehmen Preisszenarien der IEA sowie weiterer Quellen, aus denen das Unternehmen interne CO₂-Schattenpreise differenziert nach verschiedenen Regionen für die Jahre 2025 bis 2050 ableitet. Neben internen CO₂-Schattenpreisen für sogenannte regulierte Märkte (Emissionshandelssysteme oder Steuern) verwendet Bertelsmann auch interne Annahmen für die Preisentwicklung für Klimaschutzzertifikate (Kompensationsmaßnahmen, siehe Abschnitt E1-7).

Mit diesen internen CO₂-Preisen simuliert Bertelsmann ausschließlich die potenziellen Kosten für zukünftige Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) und berücksichtigt diese bei der Bewertung der Wirtschaftlichkeit von notwendigen Dekarbonisierungsmaßnahmen zur Erreichung seiner Klimaziele (siehe Abschnitt E1-4). Im Konzernabschluss finden diese keine Berücksichtigung, weder bei der Bestimmung der Nutzungsdauer und des Restwerts von Vermögenswerten noch bei Wertminderungen von Vermögenswerten oder der Bemessung des beizulegenden Zeitwerts von durch Unternehmensübernahmen erworbenen Vermögenswerten.

E3 Wasser- und Meeresressourcen

Wasser- und Meeresressourcen sind für die eigene Geschäftstätigkeit von Bertelsmann von untergeordneter Bedeutung. Bertelsmann entnimmt Wasser für die Kühlung von Gebäuden, für Sanitäranlagen, für die Pflege von Grünanlagen und für den Druckprozess einiger Druckereien. Die Entnahme erfolgt überwiegend aus öffentlichen Leitungsnetzen und vereinzelt aus eigenen Brunnen. Eine größere Bedeutung hat der Wasserverbrauch in Teilen der vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere bei der Papierherstellung.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Sofern Bertelsmann seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Maßnahmen und Ziele adressiert, werden sie in den Abschnitten E3-1 bis E3-4 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Wasser	Ableitung von Wasser	Die von Bertelsmann bezogenen Waren und Dienstleistungen sind nicht mit einem hohen Wasserverbrauch verbunden, mit Ausnahme von Papier und Kartonagen. Papier ist die wichtigste Ressource für das Druck- und Verlagsgeschäft. Zwar ist der Papierherstellungsprozess stark auf Wasser angewiesen, jedoch wird der Großteil des Wassers wiederverwendet und nach der Abwasserbehandlung in den natürlichen Wasserkreislauf zurückgeführt.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
	Wasser- entnah- me	Da der Wasserverbrauch weit vorgelagert in der Wertschöpfungskette liegt, hat Bertelsmann keine vollständige Transparenz über die Wassereinzugsgebiete, aus denen das Holz für das Papier stammt. Ein hoher Wasserverbrauch in der Papierherstellung kann negative Auswirkungen auf den lokalen Wasserhaushalt haben.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen der Umsetzung der CSRD führte Bertelsmann eine Analyse von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen durch. Die Analyse umfasste alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Im Rahmen dieser Analyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten identifiziert. Die Analyse erstreckte sich insbesondere auf die Untersuchung von Auswirkungen im Zusammenhang mit der Wasserentnahme und der Ableitung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette aus der Papierproduktion.

Bertelsmann entnimmt Wasser für die Kühlung von Gebäuden, für Sanitäranlagen, für die Pflege von Grünanlagen und für den Druckprozess einiger Druckereien. Die Entnahme erfolgt überwiegend aus öffentlichen Leitungsnetzen und vereinzelt aus eigenen Brunnen.

Insgesamt sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann auf Wasser- und Meeresressourcen gering.

E3-1 Policies im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Bertelsmann-Policy Umwelt

Zusätzlich zu grundlegenden Anforderungen an den Umweltschutz legt die Bertelsmann-Policy Umwelt allgemeine Anforderungen zum Schutz von Wasserressourcen fest. Sie fordert neben dem ressourcenschonenden Wassergebrauch der eigenen Mitarbeiter:innen auch von Lieferanten einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit Wasser. Die Verschmutzung von Wasser mit gefährlichen und bedenklichen Stoffen ist zu minimieren. Dies gilt insbesondere für Papierhersteller beim Einsatz von Chemikalien. Detaillierte Angaben zu Zielsetzung, Anwendungsbereich, Zuständigkeiten, Verfügbarkeit und Überwachung dieser Policy finden sich im Abschnitt E1-2. Darüber hinaus bildet die Vorstandsrichtlinie Umwelt den organisatorischen Rahmen für das konzernweite Umweltmanagement. Die Inhalte dieser Vorstandsrichtlinie werden im Abschnitt E1-2 beschrieben.

E3-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Bertelsmann weist aufgrund der geringen Relevanz des Themas an seinen eigenen Standorten keine Maßnahmen nach den Anforderungen gemäß MDR-A (Minimum Disclosure Requirements – Actions) im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen aus. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Wesentlichkeit des Themas bestehen keine konzernweiten Maßnahmen in Bezug auf die Wertschöpfungskette.

Ziele und Kennzahlen

E3-3 Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Bertelsmann verfolgt aufgrund der geringen Relevanz des Themas an seinen eigenen Standorten keine Ziele nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Wesentlichkeit des Themas bestehen keine konzernweiten Ziele in Bezug auf die Wertschöpfungskette.

E3-4 Wasserverbrauch

Aufgrund der fehlenden Wesentlichkeit des Themas an seinen eigenen Standorten berichtet Bertelsmann keine Kennzahlen zum Wasserverbrauch nach den Anforderungen gemäß MDR-M (Minimum Disclosure Requirements – Metrics).

E4 Biodiversität und Ökosysteme

Bertelsmann ist wie jedes Unternehmen auf intakte Ökosysteme angewiesen. Dies gilt in besonderem Maße für die Geschäftstätigkeit der Unternehmensbereiche Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services. In diesen Geschäften ist Papier als wichtigster biobasierter Rohstoff in der Wertschöpfungskette unverzichtbar. Bertelsmann verfolgt daher eine nachhaltige Beschaffungsstrategie, um negative Auswirkungen auf Wälder und andere Ökosysteme in seinen Wertschöpfungsketten zu vermeiden.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf Biodiversität und Ökosysteme dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Sofern Bertelsmann seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Maßnahmen und Ziele adressiert, werden sie in den Abschnitten E4-1 bis E4-4 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Landde- gradation	Nachhaltige Beschaffungspraktiken können negative Auswirkungen verringern. Bertelsmann bezieht Papier aus verschiedenen Regionen der Welt. Durch die diversifizierte Beschaffung konzentriert sich die Papierherstellung nicht ausschließlich auf einzelne Regionen, wodurch eine Belastung der lokalen Forstwirtschaft vermieden oder verringert werden kann.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Papier ist mit einem Anteil von über 90 Prozent das wichtigste Material im Materialverbrauch von Bertelsmann. Die Papierproduktion ist eng mit der Forstwirtschaft verknüpft. Negative Auswirkungen auf Ökosysteme entstehen demzufolge am Anfang der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Zu den direkten Umweltauswirkungen der Ressourcennutzung zählt die Degradation fruchtbaren Bodens bei der Ausweitung der Landnutzung. Darüber hinaus können indirekte Umweltauswirkungen, z. B. im Zusammenhang mit Veränderungen der Bodenbedeckung, Auswirkungen auf Ökosystemleistungen haben.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen

Im Rahmen der Umsetzung der CSRD führte Bertelsmann eine umfassende Analyse von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Biodiversität und Auswirkungen auf die Ökosysteme durch. Die Analyse umfasste alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Im Rahmen dieser Analyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten identifiziert. Die Analyse erstreckte sich insbesondere auf die Untersuchung von Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Umfang und Zustand von Ökosystemen insbesondere aufgrund von Landdegradation in der vorgelagerten Wertschöpfungskette aus der Papierproduktion.

Mit seinen Geschäftstätigkeiten an den eigenen Standorten ist Bertelsmann nicht in einem von der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) definierten Sektoren mit hoher Priorität tätig. Von seinen eigenen Standorten gehen aufgrund der Art der Geschäftstätigkeiten keine unmittelbaren signifikant negativen Einflüsse auf Biodiversität und Ökosysteme hervor. Die Geschäftsmodelle von Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services sind aufgrund der Versorgung mit Papierprodukten mit dem gemäß TNFD gelisteten Risikosektor Forstwirtschaft verbunden. Direkte potenzielle Auswirkungen in der vorgelagerten Lieferkette können insbesondere im Hinblick auf Biodiversitätsverlust durch die Nutzung forstwirtschaftlicher Flächen entstehen.

Insgesamt sind die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann auf Biodiversität und Ökosysteme gering.

E4-1 Übergangsplan und Berücksichtigung von Biodiversität und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell

Aufgrund des diversifizierten Konzernportfolios ist Bertelsmann nur in einzelnen Geschäftsfeldern wesentlich von Ökosystemen abhängig. Insbesondere bei Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services bestehen aufgrund des hohen Papierverbrauchs tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf Ökosysteme und Abhängigkeiten vom nachwachsenden Rohstoff Holz.

Durch den strategischen Fokus von Bertelsmann auf eine weitere Digitalisierung, Internationalisierung und Diversifizierung des Konzernportfolios ist von einer weiteren Abnahme der Abhängigkeiten von Papier und papierbasierten Materialien wie Verpackungen auszugehen. Dies ergibt sich einerseits aus Investitionen in andere, nicht von Holz bzw. Wäldern abhängige Geschäfte sowie durch die Ausweitung digitaler

Geschäftsmodelle insbesondere bei Bertelsmann Marketing Services. Mit bestehenden digitalen Produkten wie z. B. E-Books oder Hörbüchern bietet Penguin Random House seinen Geschäftskunden und Endnutzer:innen zudem gleichwertige Alternativen zum papierbasierten Buch.

Durch die Beschaffung von Papieren, deren Zellstoffe nachweislich aus Recyclingfasern oder aus verantwortlicher Forstwirtschaft stammen, minimiert Bertelsmann zudem tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Wälder und Ökosysteme. Negative Auswirkungen wie z. B. Waldschäden durch Sturm oder Trockenheit begrenzt Bertelsmann durch eine diversifizierte Beschaffungspolitik.

E4-2 Policies im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen

Bertelsmann-Policy Umwelt

In der Bertelsmann-Policy Umwelt ist die Selbstverpflichtung des Unternehmens in Bezug auf Umweltschutz sowie Erhalt und Schutz von Ökosystemen festgeschrieben. Von zentraler Bedeutung in diesem Zusammenhang ist eine nachhaltige Forstwirtschaft für die von Bertelsmann selbst und von seinen Lieferanten eingesetzten Papiere.

Bertelsmann setzt bei der Produktion von Büchern, Zeitschriften und anderen Druckprodukten Papier aus Recyclingfasern und aus nachweislich gut bewirtschafteten Wäldern ein. Zum Schutz der Artenvielfalt und besonders sensibler Ökosysteme ist der Holzeinschlag in alten gefährdeten Wäldern und Wäldern mit hohem Naturschutzwert nicht zulässig. Zur Einhaltung dieser Standards setzt Bertelsmann einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, den Bertelsmann Supplier Code of Conduct, ein. Detaillierte Angaben zu Zielsetzung, Anwendungsbereich, Zuständigkeiten, Verfügbarkeit und Überwachung der Bertelsmann-Policy Umwelt finden sich im Abschnitt E1-2. Darüber hinaus bildet die Vorstandsrichtlinie Umwelt den organisatorischen Rahmen für das konzernweite Umweltmanagement. Die Inhalte dieser Vorstandsrichtlinie werden im Abschnitt E1-2 beschrieben.

Bertelsmann Supplier Code of Conduct

Die im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgelegten Standards für Geschäftspartner adressieren neben sozialen Themen auch Anforderungen zum Schutz natürlicher Lebensgrundlagen und zum Umwelt- und Klimaschutz. Demnach sind Umweltauswirkungen von Lieferanten zu vermeiden, die den Zustand der Ökosysteme und Biodiversität negativ beeinträchtigen. Im Zusammenhang mit der für die Papierproduktion stattfindenden Forstwirtschaft legt der Bertelsmann Supplier Code of Conduct fest, dass die widerrechtliche Abholzung und Umwandlung natürlicher Wälder sowie der illegale Handel von Holzprodukten nicht geduldet werden. Bei erhöhten Risiken erwartet Bertelsmann von seinen Lieferanten angemessene Kontrollen der Lieferkette einschließlich der in der Bertelsmann-Policy Umwelt geforderten Nachhaltigkeitszertifizierungen. Stakeholdereinbindung, Verfügbarkeit und der Anwendungsbereich des Supplier Code of Conduct werden im Abschnitt S2-1 ausführlich erläutert.

Bertelsmann hat umfassende Kommunikationskanäle eingerichtet, über die menschenrechts- oder umweltbezogene Verstöße und Beschwerden gemeldet werden können. Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße gegen den Bertelsmann Supplier Code of Conduct können mit Ansprechpersonen vor Ort thematisiert oder über das unternehmenseigene Hinweisgebersystem („Speak Up“) gemeldet werden (siehe Abschnitte S1-3 und S2-3).

E4-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen

Zur Überprüfung der Einhaltung der zuvor beschriebenen Anforderungen gemäß der Bertelsmann-Policy Umwelt und des Bertelsmann Supplier Code of Conduct werden im Rahmen der Umweltberichterstattung die Beschaffungsvolumina von Papier und papierhaltigen Verpackungen sowie die angewendeten Nachhaltigkeitskriterien erfasst. Berichtet wird außer über die Nutzung von Recyclingpapieren auch über die nach etablierten Standards wie Forest Stewardship Council (FSC®), Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC™), Sustainable Forest Initiative (SFI®) oder nach vergleichbaren Standards zertifizierten Papiermengen und hergestellten Produkte. Seit mehreren Jahren liegt der Anteil der Papiere aus Recyclingfasern oder aus nachhaltig zertifizierten Quellen bei circa 90 Prozent.

Ziele und Kennzahlen

E4-4 Ziele im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen

Das Unternehmen verfolgt aufgrund der geringen Relevanz des Themas an seinen eigenen Standorten keine Ziele nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen. Vor dem Hintergrund der erstmaligen Wesentlichkeit des Themas bestehen keine konzernweiten Ziele in Bezug auf die Wertschöpfungskette.

E4-5 Kennzahlen für die Auswirkungen im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemveränderungen

Aufgrund der fehlenden Wesentlichkeit des Themas an den eigenen Standorten berichtet Bertelsmann keine Kennzahlen nach den Anforderungen gemäß MDR-M (Minimum Disclosure Requirements – Metrics) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bertelsmann setzt bei der Herstellung und Logistik physischer Produkte eine Vielzahl von Materialien ein. Neben Papier und Karton sind dies beispielsweise Druckfarben, Lacke und Klebstoffe, Granulate für die Herstellung von CDs und DVDs sowie kunststoffbasierte Folien und Verpackungen. Darüber hinaus werden Materialien als Teil zugekaufter Produkte und Dienstleistungen bezogen. Besonders relevant für Bertelsmann ist Papier, das für das Druck- und Verlagsgeschäft des Unternehmens die wichtigste Ressource darstellt. Daher spielen nachhaltige Forstwirtschaft, Ressourcenschonung, Klimaschutz und Abfallvermeidung für Bertelsmann entlang der gesamten Papierwertschöpfungskette eine große Rolle. Um für Klima und Biodiversität wertvolle Wälder zu schützen, hat Bertelsmann ergänzend zur Vorstandsrichtlinie Umwelt eine Policy erlassen, die auch Regelungen zur Papierbeschaffung enthält.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Maßnahmen und Ziele. Sie werden in den Abschnitten E5-1 bis E5-3 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Ressourcen- zufluss		Den größten Ressourcenzufluss bei Bertelsmann stellt der Papierverbrauch dar, der circa 90 Prozent des Gesamtmaterialverbrauchs entspricht. Das zur Herstellung von Papier eingesetzte Holz wird Wäldern entnommen. Die Höhe der negativen Auswirkungen auf die lokale Flora und Fauna wird maßgeblich durch die Art der praktizierten Forstwirtschaft beeinflusst. Durch den Einsatz von Recyclingpapieren kann der Verbrauch von Frischfasern und Wasser bei der Papierherstellung deutlich reduziert werden. Durch die Beschaffung zertifizierter Frischfaserpapiere können die negativen Auswirkungen des Holzeinschlags begrenzt werden.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeiten	Kurz-, mittel- und langfristig

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der Umsetzung der CSRD führte Bertelsmann eine Analyse von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft durch. Sie umfasste alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Im Rahmen der Analyse wurden insbesondere Risiken im Zusammenhang mit dem Übergang zum vollständigen Verzicht auf die Nutzung nicht erneuerbarer Ressourcen (sogenannte transitorische Risiken) sowie Risiken im Zusammenhang mit der Erschöpfung natürlicher Ressourcen (sogenannte physische Risiken), insbesondere in Bezug auf Holz, untersucht. Die Identifikation der Auswirkungen ist im Abschnitt IRO-1 „Allgemeine Informationen“ beschrieben.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E5-1 Policies im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bertelsmann verfügt über eine Policy, die die Haltung des Unternehmens zu einer Vielzahl wesentlicher Umweltthemen formuliert. Nachfolgend werden nur die für das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft relevanten Inhalte der Bertelsmann-Policy Umwelt beschrieben. Sie adressiert das in Bezug auf den Standard E5 im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestufte Thema Ressourcenzufluss.

Die Policy schreibt die Bemühungen von Bertelsmann um einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen wie z. B. Energie, Wasser, Land und Rohstoffen bei der Beschaffung von Materialien sowie bei der Herstellung und dem Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen fest. So soll der notwendige Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft durch die Verwendung nachwachsender Rohstoffe, die Gestaltung von Produkten und Prozessen für das Recycling sowie die Vermeidung und Minimierung von Abfällen unterstützt werden. Zudem sind bei der Auswahl von Lieferanten und Materialien relevante Umweltthemen wie die Verwendung erneuerbarer Energien, Herkunftsnachweise für kritische Rohstoffe, Treibhausgasemissionen sowie Nachweise für zertifizierte Energie- und Umweltmanagementsysteme zu berücksichtigen. Detaillierte Angaben zu Zielsetzung, Anwendungsbereich, Zuständigkeiten, Verfügbarkeit und Überwachung dieser Policy finden sich im Abschnitt E1-2. Darüber hinaus bildet die Vorstandsrichtlinie Umwelt den organisatorischen Rahmen für das konzernweite Umweltmanagement. Die Inhalte dieser Vorstandsrichtlinie werden im Abschnitt E1-2 beschrieben.

E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bertelsmann leitet vielfältige Maßnahmen ein, um seine negativen Auswirkungen auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu verhindern bzw. zu mindern sowie die positiven Auswirkungen zu fördern. Die Identifikation und Evaluation dieser Maßnahmen erfolgt durch den Austausch im bereichsübergreifenden „be green“-Komitee bzw. anlassbezogen. Mittelfristig werden Maßnahmen im Nachfolgeprogramm des im Berichtsjahr ausgelaufenen Bertelsmann-ESG-Programms (2021–2024) festgelegt. Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zusammengefasst dargestellt.

- Arvato Systems, Riverty, Bertelsmann Corporate Center und weitere Bertelsmann-Firmen lassen seit zehn Jahren gebrauchte IT-Hardware (z. B. Laptops, Mobiltelefone und Bildschirme) durch einen gemeinnützigen Dienstleister aufbereiten und vermarkten. Durch die Wiederverwendung der Geräte werden Ressourcen (z. B. Energie, Rohstoffe und Wasser) sowie Treibhausgasemissionen eingespart. Allein Arvato Systems hat seit 2014 nahezu 15.000 Geräte aufbereiten lassen.
- Arvato setzte im Berichtsjahr an zahlreichen Logistikstandorten Initiativen zur Einsparung von Papier um. Durch die Digitalisierung von Packlisten, Lieferscheinen, Rechnungen und Rücksendescheinen wurden mehr als 100 Tonnen Papier eingespart.
- Penguin Random House USA startete eine Initiative zur Optimierung der Papierauswahl in der Buchproduktion. Mit dieser Initiative wird eine jährliche Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und gleichzeitig der Treibhausgasemissionen angestrebt.

- Bei Bertelsmann Marketing Services begann Sonopress die Produktion seiner umweltfreundlichen EcoRecords. Dabei handelt es sich um eine neue Form der Langspielplatte, bei deren Herstellung anstelle von Polyvinylchlorid (PVC) recyclebares Polyethylenterephthalat (PET) als Basismaterial verwendet wird. Aufgrund der hohen Nachfrage erfolgte zum Ende des Berichtsjahres die Aufstockung der Produktionskapazitäten für die EcoRecords.

Ziele und Kennzahlen

E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Gemäß der Bertelsmann-Policy Umwelt sind Konzerngesellschaften verpflichtet, durch eine verantwortliche Papierbeschaffung zum Schutz der Natur und zur Bekämpfung der Entwaldung beizutragen. Als nachhaltig beschaffte Papiere gelten Papiere aus recycelten Fasern sowie Papiere mit zertifizierter Herkunft, die den Anforderungen von FSC®, PEFC™, SFI® oder vergleichbaren Standards entsprechen. Darüber hinaus verfolgt Bertelsmann keine Ziele nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

E5-4 Ressourcenzuflüsse

Den größten Anteil der Ressourcenzuflüsse von Bertelsmann stellt der Papierverbrauch in den Geschäften von Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services bei der Herstellung von Büchern, Zeitschriften und sonstigen Druckerzeugnissen dar. Dieser macht mehr als 90 Prozent der Material- und Produktzuflüsse von Bertelsmann aus. Weitere eingekaufte Materialien sind Druckfarben, Lacke und Klebstoffe, Granulate für die Herstellung von CDs und DVDs sowie Folien und Verpackungen auf Kunststoffbasis. Diese Materialien sind größtenteils kunststoffbasiert und werden aus fossilen Rohstoffen gewonnen.

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Daten zu Ressourcenzuflüssen wurden im Rahmen der konzernweiten Umweltdatenerhebung von allen vollkonsolidierten Konzerngesellschaften bereitgestellt.

Die Mengen werden anhand von Daten aus lokalen Produktionsdatenbanken oder Finanzsystemen ermittelt und basieren überwiegend auf gemessenen Gewichtsangaben. In geringfügigem Maße werden Angaben zu Ressourcenzuflüssen für Firmen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen geschätzt. Der Ausweis biologischer Ressourcenzuflüsse umfasst sämtliche papierbasierten Druckprodukte wie Bücher, Zeitschriften und Werbemittel oder papierbasierte Verpackungen. Dies basiert auf der Annahme, dass papierbasierte Druckprodukte zum sehr überwiegenden Teil aus natürlichen und nachwachsenden Zellstofffasern hergestellt werden. Zu den biologischen Ressourcenzuflüssen zählt Bertelsmann auch Druckfarben aus pflanzlichen Rohstoffen sowie biobasierte Kunststoffverpackungen.

Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen, inhärente Unsicherheiten können nicht ausgeschlossen werden.

Ressourcenzuflüsse

in Tonnen bzw. Prozent	2024
Ressourcenzuflüsse gesamt	781.881
Materialeinkäufe	436.378
Produktzuflüsse	214.773
Materialbestellungen von Kunden	130.729
Biologische Ressourcenzuflüsse	500.190
Anteil biologischer Ressourcenzuflüsse an den gesamten Ressourcenzuflüssen (in %)	64
Recycelte oder wiederverwendete sekundäre Ressourcenzuflüsse	146.555
Anteil recycelter und wiederverwendeter sekundärer Ressourcenzuflüsse an den gesamten Ressourcenzuflüssen (in %)	19

Das Gesamtgewicht der im Jahr 2024 verwendeten Ressourcenzuflüsse betrug 781.881 Tonnen. Darin enthalten waren Materialeinkäufe (z. B. Druckpapier und -materialien), die Beschaffung von Produkten (z. B. Bücher bei Penguin Random House) sowie Materialbestellungen von Geschäftskunden insbesondere im Druckgeschäft. Im Jahr 2024 stammten 64 Prozent der Ressourcenzuflüsse aus biologischen Materialien. Recycelte und wiederverwendete Ressourcenzuflüsse machten 19 Prozent aus.

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die angegebenen Mengen zur Papiernutzung in der Wertschöpfungskette umfassen alle eingesetzten Papiermengen zur Herstellung von Druckprodukten. Bei der Berechnung der Papiermengen in der Wertschöpfungskette von Büchern und Zeitschriften wurden Abfallraten einzelner Hersteller sowie – wenn nicht zuverlässig verfügbar – ermittelte durchschnittliche Abfallraten herangezogen. Aufgrund der berücksichtigten Abfallmengen in Produktionsprozessen ist der Wert der Papiernutzung in der Wertschöpfungskette größer als die tatsächlichen Ressourcenzuflüsse zum Unternehmen.

Doppelzählungen bei der Zuordnung von Papier aus Recycling- und zertifizierten Materialien werden vermieden, indem nachweislich aus Recyclingfasern (>90 Prozent) bestehende Papiere ausschließlich als Recycling ausgewiesen werden. Dies erfolgt auch dann, wenn diese Papiere Label von Zertifizierungssystemen wie beispielsweise FSC® oder Blauer Engel tragen.

Die Berechnungen basieren teilweise auf Annahmen und Schätzungen, inhärente Unsicherheiten können nicht ausgeschlossen werden.

Papiernutzung in der Wertschöpfungskette

in Tonnen	2024
Zertifizierte Frischfaser	597.926
Recycling	131.408
Sonstiges	87.905
Papier gesamt	817.239

Im Jahr 2024 wurden 817.239 Tonnen Papier in der Wertschöpfungskette von Bertelsmann verwendet. Dies enthält im Unterschied zu den zuvor dargestellten Ressourcenzuflüssen auch Papier, das bei der Produktion für eingekaufte Produkte als Papierabfall entstanden ist und daher nicht mehr im Produkt enthalten ist. 73 Prozent (597.926 Tonnen) des Papiers waren nachhaltig zertifiziertes Frischfaserpapier, 16 Prozent (131.408 Tonnen) waren aus Recyclingpapier. Das entspricht 89 Prozent der insgesamt eingesetzten Papiermenge.

EU-Taxonomie

Die EU-Kommission hat mit der Verordnung 2020/852 (im Folgenden „EU-Taxonomie“) beschrieben, was als „ökologisch nachhaltige Tätigkeit“ gilt und anhand welcher Kriterien die Einstufung einer Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig erfolgt. Für die Umweltziele 1 „Klimaschutz“ und 2 „Anpassung an den Klimawandel“ umfasst die Berichterstattung zur EU-Taxonomie Angaben zum taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteil der Wirtschaftstätigkeiten an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx). Für das Jahr 2024 umfasst die Berichtspflicht neben dem taxonomiefähigen Anteil an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben in Bezug auf die weiteren Umweltziele (3 „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, 4 „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, 5 „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und 6 „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“) auch Angaben zum taxonomiekonformen Anteil der Wirtschaftstätigkeiten an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx).

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

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das mit einer Vielzahl von Geschäftsmodellen in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Die Identifizierung und Analyse der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt auf Konzernebene gemeinsam mit den Unternehmensbereichen, um die Vollständigkeit der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sicherzustellen. Die Anwendung der Delegierten Verordnung 2022/1214 (im Folgenden „Complementary Climate Delegated Act“) der EU-Kommission wurde in Bezug auf einzelne Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren von Bertelsmann überprüft. Bertelsmann betreibt Blockheizkraftwerke zur Stromerzeugung für überwiegend interne Zwecke. Die im Zusammenhang mit diesen Blockheizkraftwerken entstandenen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben sind für Bertelsmann unwesentlich. Darüber hinaus sind nach Auffassung von Bertelsmann die im Anhang XII des „Complementary Climate Delegated Act“ beschriebenen

Wirtschaftstätigkeiten nicht deckungsgleich mit den Wirtschaftstätigkeiten von Bertelsmann, die im Zusammenhang mit den Blockheizkraftwerken stehen.

Taxonomiefähigkeit

In Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ berichtet Bertelsmann über Umsatzerlöse der Wirtschaftstätigkeiten „8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ sowie „8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ des Unternehmensbereichs Arvato Group. Bezüglich des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ analysierte Bertelsmann darüber hinaus die folgenden Wirtschaftstätigkeiten im Hinblick auf ihre Taxonomiefähigkeit: „8.3 Rundfunkfähigkeiten“, „11 Erziehung und Unterricht“ sowie „13.3 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik“. Diese Wirtschaftstätigkeiten stellen eine ermöglichende Tätigkeit („enabling activity“) im Sinne der EU-Taxonomie dar und betreffen die Unternehmensbereiche RTL Group, BMG und Bertelsmann Education Group. Nach Auffassung von Bertelsmann sind diese Wirtschaftstätigkeiten keine ermöglichende Tätigkeit im Sinne der EU-Taxonomie. Nach dem Wortlaut der EU-Taxonomie sind Wirtschaftstätigkeiten dann eine ermöglichende Tätigkeit, wenn Dritten durch sie ermöglicht wird, selbst einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel „Klimaschutz“ zu leisten. Die von Bertelsmann erbrachten Leistungen und daraus resultierenden Umsätze im Zusammenhang mit den Wirtschaftstätigkeiten „8.3 Rundfunkfähigkeiten“, „11 Erziehung und Unterricht“ sowie „13.3 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik“ zielen jedoch nicht unmittelbar darauf ab, es Dritten zu ermöglichen, einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel „Klimaschutz“ zu leisten. Dies trifft auch auf Investitionen von Bertelsmann im Zusammenhang mit diesen Wirtschaftstätigkeiten zu, insbesondere den Erwerb von immateriellen Vermögenswerten wie Film-, Musik- und Verlagsrechten. Gemäß Vorgaben der Bekanntmachungen („Commission Notices“) der EU-Kommission zu Auslegungsfragen der EU-Taxonomie ist für solche ermöglichenden Tätigkeiten eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung Voraussetzung, um Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben als taxonomiefähig auszuweisen. Eine solche Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung wurde im Jahr 2024 für wesentliche Standorte von Bertelsmann erstmals durchgeführt. Die Analyse der für die Umweltziele 3 bis 6 der in der EU-Taxonomie aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten ergab keine für Bertelsmann relevanten zusätzlichen Wirtschaftstätigkeiten. Im Rahmen der Angaben über Investitionsausgaben berichtet Bertelsmann weitere Wirtschaftstätigkeiten, die dem Abschnitt „EU-Taxonomie-Kennzahlen“ entnommen werden können.

Taxonomiekonformität

Bertelsmann weist für das Jahr 2024 keine taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben in Bezug auf die Umweltziele 1 „Klimaschutz“ und 2 „Anpassung an den Klimawandel“ aus. Die technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung dieser beiden Umweltziele bzw. die DNSH-Kriterien aus der Anlage A zum Anhang I bzw. Anhang II der EU-Taxonomie werden für die relevanten Wirtschaftstätigkeiten von Bertelsmann nicht erfüllt. Vor dem Hintergrund einer notwendigen kumulativen Einhaltung der Anforderungen der technischen Bewertungskriterien für einen wesentlichen Beitrag, der DNSH-Kriterien sowie der „minimum safeguards“ für Taxonomiekonformität wurde nicht weiter überprüft, ob weitere Taxonomiecriteria erfüllt werden.

EU-Taxonomie-Kennzahlen

Die Berichterstattung erfolgt anhand der in Artikel 8 der EU-Taxonomie definierten Kennzahlen für taxonomiefähige Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx). Sofern Umsatzerlöse, Investitionsausgaben oder Betriebsausgaben im Zusammenhang mit einer Wirtschaftstätigkeit mehr als einem Umweltziel zugeordnet werden können, erfolgt eine vollständige Zuordnung zum Umweltziel „Klimaschutz“, um Doppelerfassungen zu vermeiden. Die Ermittlung der Kennzahlen für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten erfolgte unter Beachtung der von der EU-Kommission bisher veröffentlichten FAQ-Dokumente sowie der Veröffentlichung „Besonderheiten bei der Berichterstattung nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung“ des IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer), die Auslegungsfragen in Bezug auf die EU-Taxonomie adressieren.

Umsatzerlöse: Grundlage für die Umsatzerlöse sind die nach IFRS 15 im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse.

CapEx: Die Investitionsausgaben umfassen die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten gemäß IAS 38, Sachanlagen gemäß IAS 16 und Leasingverhältnisse gemäß IFRS 16. Neben den Investitionsausgaben in Musik-, Film- und Übertragungsrechte bei der RTL Group und BMG sowie Investitionsausgaben in immaterielle Vermögenswerte der Bertelsmann Education Group insbesondere für Online-Weiterbildung investiert Bertelsmann in die Modernisierung und die Verbesserung der Energieeffizienz an seinen Standorten. In diesem Zusammenhang erfolgten z. B. Investitionsausgaben in Photovoltaikanlagen. Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben betragen 330 Mio. € im Jahr 2024. Hierbei handelte es sich insbesondere um Investitionen in Rechenzentren in Höhe von 48 Mio. €, Zugänge aus Leasingverhältnissen von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten in Höhe von 218 Mio. €, die Renovierung von bestehenden Gebäuden in Höhe von 25 Mio. €, den Neubau von Gebäuden in Höhe von 17 Mio. € sowie den Erwerb von Gebäuden in Höhe von 10 Mio. €. Für das Jahr 2024 weist Bertelsmann keine Investitionsausgaben als taxonomiekonform aus. Die Gesamtinvestitionsausgaben können den folgenden Abschnitten des Konzernanhangs entnommen werden:

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

OpEx: Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie umfassen operative Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen (inklusive Wartungsaufwendungen für taxonomiefähige Software) sowie Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen. Sonstige Ausgaben im Zusammenhang mit dem täglichen Betrieb von Sachanlagen sind in den Betriebsausgaben nicht enthalten. Die Aufwendungen aus operativen Reparatur- und Instandhaltungsaufwendungen sowie kurzfristigen Leasingverhältnissen betragen im Jahr 2024 274 Mio. € (OpEx-Nenner gemäß der EU-Taxonomie). Die im Sinne der EU-Taxonomie definierten Betriebsausgaben für das Jahr 2024 haben im Verhältnis zu den operativen Gesamtaufwendungen (Material-, Honorar-, Lizenz- und Personalaufwand sowie sonstige betriebliche Aufwendungen) in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung einen unwesentlichen Anteil (1,7 Prozent). Aus diesem Grund verzichtet Bertelsmann auf die Ermittlung des OpEx-Zählers, da die Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie nicht wesentlich für die Geschäftsmodelle des Unternehmens sind. In Anwendung der Befreiungsoption der EU-Kommission (Second Commission Notice vom 19. Dezember 2022) berichtet Bertelsmann daher taxonomiefähige Betriebsausgaben von 0 Mio. € bzw. 0 Prozent.

Die Tabellen im folgenden Abschnitt geben einen Überblick über die berichtspflichtigen EU-Taxonomie-Kennzahlen für das Jahr 2024.

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie

Umsatzerlöse

Geschäftsjahr 2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2023	Kategorie Ermöglichte Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatzerlöse in Mio. €	Umsatzanteil, 2024 in %	Klimaschutz J; N; N/ EL 1;2	Anpassung an den Klimawandel J; N; N/ EL 1;2	Wasser J; N; N/ EL 1;2	Umweltverschmutzung J; N; N/ EL 1;2	Kreislaufwirtschaft J; N; N/ EL 1;2	Biologische Vielfalt J; N; N/ EL 1;2	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser J/N	Umweltverschmutzung J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Biologische Vielfalt J/N	Mindestschutz J/N			
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0		
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0														0	E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0														0		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	201	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	CCM 8.2	13	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		214	1	1	0	0	0	0	0										
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		214	1	1	0	0	0	0	0										
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		18.774	99																
Gesamt (A+B)		18.988	100																

1 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit, N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit, N/EL – „Not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.
2 Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel:

Umweltziele	Umsatzanteil/Gesamtumsatz	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)	0%	1%
Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water and Marine Resources)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)	0%	0%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and Ecosystems)	0%	0%

Investitionsausgaben

Geschäftsjahr 2024				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)									
Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx	CapEx-Anteil, 2024	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CapEx, 2023	Kategorie Ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
		in Mio. €	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0																
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0															E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0																T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Beförderung mit Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		
Neubau von Gebäuden	CCM 7.1	17	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	25	2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	2	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	5	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden sowie deren Anmietung	CCM 7.7	228	16	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								15		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	48	3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3		
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	CCM 8.2	3	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		330	23	23	0	0	0	0	0								21		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		330	23	23	0	0	0	0	0								21		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.087	77																
Gesamt (A+B)		1.417	100																

1 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit, N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit, N/EL – „Not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.
 2 Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel:

Umweltziele	CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)	0%	0%	23%
Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)	0%	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water and Marine Resources)	0%	0%	0%
Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)	0%	0%	0%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)	0%	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and Ecosystems)	0%	0%	0%

Betriebsausgaben

Geschäftsjahr 2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)									
Wirtschaftstätigkeiten	Code	OpEx in Mio. €	OpEx- Anteil, 2024 in %	Klima- schutz	An- passung an den Klima- wandel	Wasser	Umwelt- ver- schmut- zung	Kreis- laufwirt- schaft	Biolo- gische Vielfalt	Klima- schutz	An- passung an den Klima- wandel	Wasser	Umwelt- ver- schmut- zung	Kreis- laufwirt- schaft	Biolo- gische Vielfalt	Mindest- schutz	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) OpEx, 2023	Kate- gorie Ermög- lichende Tätigkeit	Kate- gorie Über- gangs- tätigkeit
				J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J; N; N/ EL 1,2	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0		
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0														0	E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0														0		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		274	100																
Gesamt (A+B)		274	100																

1 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit, N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit, N/EL – „Not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit.
2 Umfang der Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel:

Umweltziele	OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
Klimaschutz: CCM (Climate Change Mitigation)	0%	0%
Anpassung an den Klimawandel: CCA (Climate Change Adaptation)	0%	0%
Wasser- und Meeresressourcen: WTR (Water and Marine Resources)	0%	0%
Kreislaufwirtschaft: CE (Circular Economy)	0%	0%
Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung: PPC (Pollution Prevention and Control)	0%	0%
Biologische Vielfalt und Ökosysteme: BIO (Biodiversity and Ecosystems)	0%	0%

Sozialinformationen

Bertelsmann ist sich der Verantwortung gegenüber seinen Arbeitskräften, den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie den Verbraucher:innen und Endnutzer:innen seiner Produkte und Dienstleistungen bewusst. Das Unternehmen leistet seinen Beitrag, um die negativen Auswirkungen und Risiken seines Handelns zu verhindern bzw. zu mindern sowie die positiven Auswirkungen und Chancen zu fördern.

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Menschen stellen die wichtigste Ressource für den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar. Die Arbeitskräfte von Bertelsmann umfassen die eigenen Mitarbeiter:innen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, sowie Fremdarbeitskräfte, die als Selbständige, freie Mitarbeiter:innen, Freelancer:innen oder im Wege der Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeiter:innen für Bertelsmann tätig sind.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Auf dem Fundament gemeinsamer, identitätsstiftender Grundwerte und Ziele arbeiten Gesellschafter, Unternehmensführung und Mitarbeiter:innen respekt- und vertrauensvoll zusammen und übernehmen gemeinsam Verantwortung für das Unternehmen. Bertelsmann ist auf eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft angewiesen, um seinen Kund:innen und Endnutzer:innen erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen anbieten zu können. Dies gilt umso mehr in einer Zeit schnellen technologischen Wandels und sich ständig ändernder Rahmenbedingungen auf den internationalen Märkten und in der Arbeitswelt. Die eigene Belegschaft („People“) ist als wichtiges Element der Bertelsmann-Konzernstrategie definiert. Deren Umsetzung wird durch die konzernweite HR-Agenda des Personalvorstands unterstützt.

Verfahren zur Einbindung der Interessen und Standpunkte der Mitarbeiter:innen und ihrer Vertretungen zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind im Abschnitt S1-2 ausführlich dargestellt.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) für die Arbeitskräfte von Bertelsmann dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden.

Die identifizierten IROs gelten, sofern nicht anders angegeben, für die Belegschaft von Bertelsmann. Je nach Land und Art der Geschäftstätigkeit (z. B. Logistik oder Erstellung und Verbreitung von digitalen Inhalten) variieren jedoch das individuelle Ausmaß und der Umfang. Bestimmte Auswirkungen (z. B. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit) betreffen bestimmte Personengruppen (z. B. Frauen) in besonderem Maße. Darüber hinaus sieht Bertelsmann weder in Bezug auf seine Geschäftstätigkeiten noch auf die Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, ein erhebliches tatsächliches Risiko für Kinder- und Zwangsarbeit in Bezug auf seine eigenen Mitarbeiter:innen. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung, Speak-Up-Kanäle zum Äußern von Bedenken und Melden möglicher Compliance-Verstöße sowie durch Maßnahmen und Ziele. Sie werden in den Abschnitten S1-1 bis S1-5 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Arbeitsbedin- gungen	Sichere Beschäftigung	Bertelsmann sieht die Beschäftigung seiner Mitarbeiter:innen auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – wo möglich und für das Geschäftsmodell typisch – als den anzustrebenden Standard an. Arbeitsplatzsicherheit wirkt sich positiv auf die Loyalität und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter:innen aus und trägt zu ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz und zum Wohlbefinden des gesamten persönlichen Umfelds bei.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Eine fehlende oder geringe Arbeitsplatzsicherheit hingegen kann zu erhöhtem Stress mit negativen Auswirkungen auf die Produktivität am Arbeitsplatz und das Privatleben der Mitarbeiter:innen führen. Sind Personalabbaumaßnahmen aufgrund von Standortschließungen oder Restrukturierungen unausweichlich, ist sich Bertelsmann seiner sozialen Verantwortung gegenüber den betroffenen Mitarbeiter:innen bewusst und kommt dieser nach. Dazu gehört auch, die betroffenen Mitarbeiter:innen rechtzeitig zu informieren und interne Möglichkeiten für eine Neu- oder Weiterbeschäftigung zu prüfen. Gleichzeitig ergreift Bertelsmann Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen, um die Chancen der Betroffenen auf dem internen und externen Arbeitsmarkt zu verbessern.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		
		Sollte es aufgrund von wirtschaftlichen Notwendigkeiten erforderlich sein, Personalabbaumaßnahmen durchzuführen, können Restrukturierungskosten entstehen.	Risiko		
Arbeits- zeit		Die Arbeitskultur von Bertelsmann ist stärker ergebnis- als präsenzorientiert. Flexible Arbeitszeitregelungen zielen darauf ab, die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und die Interessen des Unternehmens miteinander in Einklang zu bringen und optimal aufeinander abzustimmen. Somit werden die Gesundheit der Mitarbeiter:innen und ihr Wohlbefinden gefördert sowie ihre Leistungsfähigkeit unterstützt.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Bertelsmann schafft Rahmenbedingungen, die es Mitarbeiter:innen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in ihrer regulären Arbeitszeit zu erledigen. Personalabbau und -knappheit sowie die Eigenschaften bestimmter Geschäfte von Bertelsmann (z. B. Schichtmodelle und saisonale Nachfrage) können dennoch zu längeren Arbeitszeiten sowie einer eingeschränkten Flexibilität beim Freizeitausgleich führen. Dies kann sich negativ auf die Arbeitsleistung (z. B. höhere Fehleranfälligkeit) und das Wohlbefinden (z. B. Erschöpfung, Burnout) der Mitarbeiter:innen auswirken.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		
		Eine eingeschränkte Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort kann die Arbeitgeberattraktivität verringern, damit die Gewinnung neuer Talente erschweren und letztlich die Innovations- und Transformationsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen.	Risiko		
Ange- messene Entloh- nung		Eine angemessene Entlohnung ist für Bertelsmann ein wesentlicher Ausdruck fairer Arbeitsbedingungen. Sie hat einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit, Leistungsbereitschaft sowie Lebensqualität der Arbeitskräfte und reduziert das Risiko von Armut.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Das Fehlen einer angemessenen Entlohnung kann zu finanziellen Schwierigkeiten der Arbeitskräfte des Unternehmens und im schlimmsten Fall zur Gefährdung ihrer Existenzgrundlage führen. Bei Bertelsmann entspricht die Vergütung mindestens den gesetzlichen Anforderungen und wird bei Fälligkeit ausgezahlt. Darüber hinaus hat Bertelsmann den Anspruch, dass das Gehaltsniveau einer Vollzeitbeschäftigung mindestens ausreicht, um menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen und menschenwürdige Lebensbedingungen zu gewährleisten.	Impact Negativ Potenziell		
		Die Nichteinhaltung von Vorschriften zur angemessenen Entlohnung birgt rechtliche Risiken in Verbindung mit Reputationsverlust und finanziellen Sanktionen.	Risiko		

Arbeitsbedingungen	Sozialer Dialog	<p>Für Bertelsmann ist der kontinuierliche Dialog mit Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen ein wesentliches Element des Miteinanders. Diese Haltung prägt die Unternehmenskultur von Bertelsmann, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt. Sozialer Dialog stärkt die Teilhabe an Entscheidungsprozessen, Perspektivenvielfalt und die Zugehörigkeit zum Unternehmen. Gleichzeitig bietet er die Möglichkeit, einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen herbeizuführen, signalisiert Wertschätzung der Rechte der verschiedenen Parteien und wirkt sich positiv auf die Gestaltung einer Vielzahl weiterer mitarbeiterbezogener Themen aus.</p> <p>Ein unzureichender sozialer Dialog kann sich negativ auf die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen sowie ihre Zufriedenheit und Arbeitsmoral auswirken, bedingt durch mangelnde Teilhabe und Transparenz in wichtigen Entscheidungsprozessen und daraus resultierendem mangelndem Vertrauen in den Arbeitgeber.</p>	<p>Impact Positiv Tatsächlich und potenziell</p> <p>Impact Negativ Potenziell</p>	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vereinigungsfreiheit einschließlich Existenz von Mitarbeitervertretungen	<p>Bertelsmann achtet das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, sind auf freiwilliger Basis derzeit fünf Vertreter:innen der Mitarbeiter:innen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Vereinigungsfreiheit erlaubt Mitarbeiter:innen und ihren Interessenvertretungen, die Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. Dieses Recht trägt zu einem höheren gegenseitigen Verständnis und einer schnelleren, transparenteren Problemanalyse und Lösungsfindung bei.</p> <p>Eine Missachtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit kann sich negativ auf die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen, ihre Zufriedenheit und Arbeitsmoral auswirken und ein offenes Ansprechen von Problemen und die Lösungsfindung erschweren.</p>	<p>Impact Positiv Tatsächlich und potenziell</p> <p>Impact Negativ Potenziell</p>	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Tarifverhandlungen	<p>Bertelsmann gewährleistet das Recht auf Kollektivverhandlungen. Kollektivverhandlungen tragen zu stabilen Arbeitsbeziehungen bei und verringern die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsniederlegungen. Durch partnerschaftliche Verhandlungen können unter anderem faire Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung gewährleistet werden – mit positivem Einfluss auf die Zufriedenheit und Loyalität sowie die Fluktuation der Mitarbeiter:innen.</p> <p>Einige Bertelsmann-Firmen sind in Ländern tätig, in denen Kollektivverhandlungen nicht üblich sind. Dies kann zu Unterschieden führen, z. B. im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Bertelsmann sieht sich in der Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen – unabhängig von ihrer Tarifbindung – zu gewährleisten.</p>	<p>Impact Positiv Tatsächlich und potenziell</p> <p>Impact Negativ Potenziell</p>	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig	
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	<p>Auf der Basis gegenseitigen Vertrauens schafft Bertelsmann Rahmenbedingungen, um Mitarbeiter:innen dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Verpflichtungen und privaten Anliegen in Einklang zu bringen. Besondere Aufmerksamkeit richtet sich auf lebensphasenspezifische Herausforderungen, z. B. die Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.</p> <p>Eine unzureichende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann sich negativ auf die Gesundheit und das Privatleben der Mitarbeiter:innen auswirken. Die Erfordernisse bestimmter Geschäftsmodelle (z. B. Schichtmodelle oder saisonale Nachfrage) können eine zufriedenstellende Balance erschweren. Sofern betriebliche Abläufe dem nicht entgegenstehen, setzt Bertelsmann auf flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle, um Mitarbeiter:innen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen.</p>	<p>Impact Positiv Tatsächlich und potenziell</p> <p>Impact Negativ Tatsächlich und potenziell</p>	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig	
Gesundheit und Arbeitsschutz	<p>Die Gestaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung, die das körperliche und mentale Wohlbefinden der Arbeitskräfte des Unternehmens gewährleistet, fördert einerseits ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz und wirkt sich andererseits auch positiv auf ihr Privatleben und ihre Lebensqualität aus.</p>	<p>Impact Positiv Tatsächlich und potenziell</p>	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig	

Arbeitsbedingungen	Gesundheit und Arbeitsschutz	Lücken im unternehmensweiten Gesundheits- und Arbeitsschutz können zu körperlichen Schäden (Unfälle, Krankheit) mit potenziell irreversiblen Folgen bis hin zu Todesfällen führen und/oder sich negativ auf die mentale Gesundheit der Arbeitskräfte des Unternehmens auswirken. Bertelsmann hält Gesetze und Regeln zum Arbeitsschutz und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und strebt an, ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Bertelsmann behandelt alle für das Unternehmen tätigen Menschen gleich und ohne Unterschied sowie frei von Vorurteilen und jeglicher Form von Diskriminierung. Grundsatz ist, dass Beschäftigte unabhängig von Geschlecht und anderen nicht auf die Arbeitsleistung bezogenen Merkmalen gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Gleichbehandlung und Chancengleichheit können die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen und sich positiv auf Produktivität, Kreativität und Wohlbefinden der Arbeitskräfte sowie auf die Gewinnung neuer Talente auswirken. Ungleichbehandlung hingegen kann zu Einkommensungleichheiten und damit Unzufriedenheit der Arbeitskräfte des Unternehmens führen. Werden diskriminierende Lohngefälle festgestellt, beseitigt Bertelsmann diese.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Training und Kompetenzentwicklung	Tiefgreifende Veränderungen wie die Transformation der Arbeitswelt durch Digitalisierung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz erfordern eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft. Mit gezielten Lern- und Kompetenzentwicklungsangeboten will Bertelsmann seine Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen dazu befähigen, sich auf die Herausforderungen einer sich schnell wandelnden Umwelt einzustellen und kontinuierlich mit- und voneinander zu lernen. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeiter:innen aus, da es zum Erhalt und Neuerwerb erfolgskritischer Kompetenzen sowie zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Bertelsmann sieht die Gewinnung, Entwicklung und Bindung einer qualifizierten, motivierten und diversen Belegschaft als Chance zur Steigerung der Innovations- und Transformationsfähigkeit, die mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verbunden ist.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Ohne eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft, die in der Lage ist, mit tiefgreifenden Veränderungen umzugehen, besteht das Risiko, dass die Innovations- und Transformationsfähigkeit und damit auch der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens beeinträchtigt werden. Das Arbeitsumfeld bei Bertelsmann beruht auf gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert. Bertelsmann sensibilisiert, schult seine Mitarbeiter:innen und bietet ihnen verschiedene Möglichkeiten, auf vertraulichem und sicherem Wege Rat einzuholen oder Bedenken über mögliches Fehlverhalten zu äußern. Dies wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus und trägt zu einem Arbeitsumfeld bei, in dem psychologische Sicherheit einen hohen Stellenwert hat.	Chance Risiko	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vielfalt	Für Bertelsmann ist die Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen eine grundlegende Voraussetzung für Kreativität, Innovation und damit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Ein vielfältiges, inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r Einzelne gehört und unterstützt fühlt, führt zu höherer Motivation und einem stärkeren Zugehörigkeitsgefühl im Unternehmen. Ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt nicht wertschätzt, kann zu Diskriminierung führen, ein schlechtes Arbeitsklima bedingen sowie die mentale Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter:innen beeinträchtigen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Vielfalt	Bertelsmann sieht die Vielfalt seiner Mitarbeiter:innen als Chance zur Steigerung der Innovations- und Transformationsfähigkeit durch neue Inhalte, Produkte und Dienstleistungen sowie der Erschließung neuer Geschäftspotenziale, -modelle und Märkte. Darüber hinaus stärkt Vielfalt die Arbeitgebermarke und trägt zur Gewinnung neuer Talente bei.	Chance	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit Zwangsarbeit	Kinderarbeit, Zwangsarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei Bertelsmann strikt verboten. Verstöße gegen diese Grundsätze können schwerwiegende Folgen für die Gesundheit und Entwicklung von Einzelnen haben – besonders, wenn diese vulnerablen Gruppen angehören.	Impact Negativ Potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Menschen stellen die wichtigste Ressource für Kreativität und Unternehmertum und damit den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien und Policies im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens.

Bertelsmann Essentials

Die beiden Unternehmenswerte Kreativität und Unternehmertum, die Bertelsmann Essentials, stehen im Zentrum des täglichen Handelns der Mitarbeiter:innen von Bertelsmann. Durch ihr Zusammenspiel verstärken sie sich gegenseitig und bilden so die Grundpfeiler der Unternehmenskultur von Bertelsmann, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt.

Bertelsmann Code of Conduct

Aufbauend auf den Bertelsmann Essentials zielt der Bertelsmann Code of Conduct darauf ab, alle im Unternehmen angemessen auf geltende Gesetze und Grundsätze aufmerksam zu machen und für Risiken im Berufsalltag zu sensibilisieren. Als verbindliche Leitlinie definiert er den Standard für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens. Er enthält Prinzipien zu folgenden wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen: Arbeitszeiten, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Arbeitsschutz, Vielfalt, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte. In diesem Zusammenhang wird unter anderem die Achtung von Menschen- und Persönlichkeitsrechten sowie der Würde aller festgeschrieben und das Bekenntnis von Bertelsmann zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) und des UN Global Compact formuliert. Darüber hinaus betont der Bertelsmann Code of Conduct auch die Bedeutung von offener Aussprache sowie respekt- und vertrauensvollem Umgang in einem Arbeitsumfeld, das Vielfalt und Chancengleichheit fördert und weder Belästigung noch Diskriminierung toleriert.

Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für die konzernweite Umsetzung des Verhaltenskodex. In den für den Standard S1 wesentlichen Geltungsbereich fallen die eigenen Mitarbeiter:innen von Bertelsmann, die verpflichtet sind, die im Bertelsmann Code of Conduct festgeschriebenen Prinzipien einzuhalten. Der Bertelsmann Code of Conduct steht in zwölf Sprachen sowohl auf der Bertelsmann-Website als auch im Bertelsmann-Intranet zum Abruf bereit. Eigene Mitarbeiter:innen werden verpflichtend zum Bertelsmann Code of Conduct geschult (siehe Abschnitt G1-1). Die Umsetzung wird im Rahmen der Bertelsmann-Compliance-Befragung und des Bertelsmann-Compliance-Berichts überwacht. Darüber hinaus wird im Rahmen der Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung überprüft, ob Mitarbeiter:innen über den Bertelsmann Code of Conduct und die Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex informiert sind.

Vorstandsrichtlinie Gesundheit und Arbeitsschutz

Mit der Vorstandsrichtlinie Gesundheit und Arbeitsschutz setzt der Vorstand den organisatorischen Rahmen des konzernweiten Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements. Die wesentlichen Regelungsinhalte

adressieren zum einen die Verantwortlichkeiten und Aufgaben im konzernweiten Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement im Hinblick auf den Vorstand, die Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche, die Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften sowie die Kooperation im CR-Council und in den bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen „Gesundheit & Well-being“ und „Arbeitsschutz“. Zum anderen definiert die Vorstandsrichtlinie die Ziele und Verantwortlichkeiten der Gesundheits- und Arbeitsschutzberichterstattung.

Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für diese Richtlinie. Er legt die konzernweiten Prioritäten und Ziele zu Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen fest. Die Vorstandsrichtlinie wurde unter Einbindung des CR-Council, des HR-Committee und der bestehenden Arbeitsgruppen erstellt. Sie findet Anwendung für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Richtlinie aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Richtlinie eigene, gleichwertige Richtlinien um. Die Vorstandsrichtlinie ist im Bertelsmann-Intranet abrufbar und wird durch die Abteilung Corporate Responsibility inhaltlich verantwortet und weiterentwickelt.

Bertelsmann-Policy Gesundheit & Well-being

Die Bertelsmann-Policy Gesundheit & Well-being zielt darauf ab, für alle Mitarbeiter:innen gesunde und sichere Arbeitsbedingungen und eine Kultur der gegenseitigen Fürsorge zu schaffen. Dabei steht die kontinuierliche Verbesserung des Managements von Gesundheit & Well-being im Fokus. Die festgeschriebenen Grundsätze betreffen die Etablierung eines Managementansatzes für Gesundheit & Well-being (Rollen und Verantwortlichkeiten, Prozesse zur Minimierung und Beseitigung von Risiken für die mentale, körperliche und soziale Gesundheit, Umsetzung von Maßnahmen) sowie die Einrichtung von Arbeitsgruppen zur ganzheitlichen und systematischen Bearbeitung dieses Themas. Darüber hinaus steht die Befähigung von Führungskräften zur Gestaltung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur sowie zur Unterstützung aller Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Stärkung eines gesunden Lebensstils und sicherer Arbeitsgewohnheiten im Fokus. Freiwillige Gesundheitstrainings und Gesundheitsdienste wie der kostenlose Zugang zur betrieblichen Sozialberatung oder zum Employee Assistance Program (EAP) werden angeboten.

Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für diese Policy. Sie wurde unter Einbindung des CR-Council, des HR-Committee, des Konzernbetriebsrats in Deutschland und der bestehenden Arbeitsgruppen erstellt. Die Abteilung Corporate Responsibility ist in Abstimmung mit der Kommunikationsabteilung zuständig für die Kommunikation der Policy an alle Mitarbeiter:innen und weitere Stakeholder. Darüber hinaus steht sie auf der Bertelsmann-Website und im Bertelsmann-Intranet zur Verfügung. Die Bertelsmann-Policy Gesundheit & Well-being findet Anwendung für Mitarbeiter:innen der Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Policy aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Policy eigene, gleichwertige Policies um. Eine Überprüfung der Policy findet alle zwei Jahre statt.

Bertelsmann-Policy Arbeitsschutz

Die Bertelsmann-Policy Arbeitsschutz formuliert das gemeinsame Verständnis von Arbeitsschutz bei Bertelsmann. Die Sicherheit der Mitarbeiter:innen im Arbeitsumfeld hat höchste Priorität. Alle bei Bertelsmann Arbeitenden sollen vor arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen geschützt werden. Dabei strebt das Unternehmen nach kontinuierlicher Verbesserung seiner Arbeitsschutzleistung. Die Policy verpflichtet zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen. Die darin festgeschriebenen Grundsätze betreffen den konzernweiten Managementansatz (Rollen und Verantwortlichkeiten, Anforderungen an lokale Arbeitsschutzmanagementsysteme, Orientierung an externen Standards wie z. B. ISO 45001), regelmäßige Risikobewertungen sowie effektive Kontrollen von Risiken und Gefahren, Notfallvorsorge, Sicherheitsbewusstsein, Kompetenz und Training. Der proaktive Beitrag zu einem sicheren Arbeitsumfeld durch Führungskräfte und alle Mitarbeiter:innen, unabhängig von ihrer Position, sowie die enge Zusammenarbeit mit Mitarbeitendenvertretungen sind ebenfalls zentrale Bestandteile der Policy.

Da Stakeholdereinbindung, Verantwortlichkeiten, Verfügbarkeit, Überwachung und Anwendungsbereich in Bezug auf die Bertelsmann-Policy Arbeitsschutz identisch mit denen der Bertelsmann-Policy Gesundheit & Well-being sind, können diese Angaben dem vorangehenden Abschnitt entnommen werden.

Bertelsmann-Policy zu Inclusion

Die Bertelsmann-Policy zu Inclusion benennt Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen als entscheidend für Kreativität. Sie adressiert vorrangig die folgenden Themen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestuft wurden: Vielfalt sowie Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung. Die in der Bertelsmann-Policy zu Inclusion kodifizierten Grundsätze verleihen dem gemeinsamen Verständnis von Inclusion im Unternehmen Ausdruck. Ziel ist es, die Vielfalt und Verschiedenheit konzernweit und auf allen Ebenen des Unternehmens – wo rechtlich zulässig – zu fördern. Bertelsmann strebt an, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Fairness und Teilhabe sowie gegenseitigem Verständnis und Wertschätzung basiert und individuelle Bedarfe von Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

Bertelsmann duldet keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Familienstand oder Elternschaft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Überzeugung oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen. LGBTIQ+-Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, religiöse Intoleranz, Sexismus, sexuelle Belästigung, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohung und jede andere Form der Belästigung werden nicht toleriert. Jeder Hinweis auf einen potenziellen Compliance-Verstoß wird nach einem festgelegten Verfahren gemäß der im Abschnitt G1-1 beschriebenen Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße und dem Verfahren bei Compliance-Verstößen unverzüglich bearbeitet. An deutschen Standorten stehen zusätzlich Ansprechpartner:innen für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung.

Für die Bertelsmann-Policy zu Inclusion ist der Vorstand auf höchster Ebene verantwortlich. Sie findet Anwendung für Mitarbeiter:innen der Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie der Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Policy aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Policy eigene, gleichwertige Policies um. Die Policy steht sowohl im Bertelsmann-Intranet als auch auf der Bertelsmann-Website zur Verfügung und wird alle zwei Jahre überprüft. Mitarbeiterbezogene Grundsätze zu diesem Thema sind auch im Bertelsmann Code of Conduct, in der Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen, den Bertelsmann Creativity Principles sowie der Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik niedergeschrieben. Darüber hinaus hat der Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2019–2024) zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen zu verbessern; er wird jährlich evaluiert.

Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Ziel der Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen ist es, ein gemeinsames konzernweites Verständnis des eigenen Anspruchs bezüglich dieser Themen zu schaffen. Sie dient als Kompass für ethisch und sozial verantwortliches Handeln, das auf den Prinzipien von Fairness, Respekt und Vertrauen basiert. Die Policy adressiert bzw. referenziert alle im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestuft mitarbeiterbezogenen Themen. Inhalte dieser Policy mit Bezug zu den wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken von Bertelsmann sind in der tabellarischen Abbildung der IROs zu Beginn dieses Kapitels (siehe Abschnitt SBM-3) dargestellt. Als Rahmen werden weltweite Übereinkommen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in der Policy referenziert. Hierzu zählen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die UN Free & Equal Standards, der UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Der Bertelsmann-Personalvorstand verantwortet die Umsetzung dieser Policy und initiiert den Dialog mit den Personalverantwortlichen der Unternehmensbereiche. Die Unternehmensbereiche berichten ihrerseits dem Konzernvorstand über den Stand der Umsetzung. Die Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen wurde in einer bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet und mit

Personalverantwortlichen der Unternehmensbereiche, Mitarbeitendenvertretungen sowie Fachexpert:innen konkretisiert. Sie ist sowohl auf der Bertelsmann-Website als auch im Bertelsmann-Intranet verfügbar. Die in der Policy festgehaltenen Grundsätze betreffen alle eigenen Mitarbeiter:innen der Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie der Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Der Einsatz von Fremdarbeitskräften ist in einem eigenen Absatz innerhalb dieser Policy geregelt. Konzerngesellschaften, bei denen diese Policy aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Policy eigene, gleichwertige Policies um.

Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte

Bertelsmann orientiert sich handlungsleitend an internationalen Menschenrechtsstandards, die in den vorangehend beschriebenen Regelwerken referenziert werden.

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit, jeder Form von Sklaverei und Menschenhandel sowie jeder Form von Ausbeutung, sind im Bertelsmann Code of Conduct, in der Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen, der Bertelsmann-Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie dem Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement (siehe Abschnitt S2) explizit kodifiziert.

Zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Grundsätze und Leitlinien hat der Vorstand eine Compliance-Organisation mit einem Integrity-&-Compliance-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Für die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. Der Leiter der Konzernrechtsabteilung, der zugleich Menschenrechtsbeauftragter bei Bertelsmann ist, überwacht die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie. Die Abteilung I&C informiert Mitarbeiter:innen über wesentliche gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Leitlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte. Hierzu gibt es in den einzelnen Konzerngesellschaften jeweils lokale Compliance-Officers, die als Ansprechpartner:innen vor Ort fungieren. Weiterführende Informationen zur Governance-Struktur bei Bertelsmann finden sich im Abschnitt G1.

Im Rahmen einer jährlichen Analyse werden menschenrechts- und umweltbezogene Risiken identifiziert und bewertet. Auf Basis der Ergebnisse werden entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergriffen. Durch das Interne Kontrollsystem wird risikobasiert die Effektivität und die Angemessenheit der etablierten Maßnahmen in den Unternehmensbereichen überwacht. Die Analyse erfolgt für den eigenen Geschäftsbereich und unmittelbare Zulieferer von Bertelsmann und wird im Abschnitt S2-3 näher beschrieben.

S1-2 Verfahren zur Einbindung der eigenen Mitarbeiter:innen und Mitarbeitendenvertretungen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die kontinuierliche Einbindung von Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen in Entscheidungsprozesse zu wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur von Bertelsmann. Auf der Grundlage einer partizipativen und partnerschaftlichen Kultur arbeiten Mitarbeiter:innen und ihre Vertretungen zum gemeinsamen Wohl und damit zum Wohl von Bertelsmann zusammen. Es bestehen verschiedene Kommunikationskanäle und Dialogformate, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und Anliegen einzubringen. Die Gesamtverantwortung zur Einbindung von Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen liegt auf Konzernebene beim Personalvorstand von Bertelsmann.

In bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen tauschen sich Mitarbeiter:innen der zuständigen Abteilungen regelmäßig über die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Chancen und Risiken bestimmter wesentlicher Themen aus.

- **Training und Kompetenzentwicklung:** Die Lernstrategie wird durch die Bertelsmann University und – in Deutschland – die Bertelsmann-Berufsschule umgesetzt. Im internationalen Talent & Learning Committee kommt die Bertelsmann University alle zwei Monate mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen

zusammen, um gemeinsam die mitarbeiterbezogenen Lernbedürfnisse zu evaluieren sowie die Entwicklung von Lernangeboten voranzutreiben. Darüber hinaus wird die Weiterentwicklung von Talent-Management-Prozessen und Personalinstrumenten wie z. B. dem Leistungs- und Entwicklungsdialog durch die Abteilung Top Executives and Talent Management mit Unterstützung des bereichsübergreifenden Talent Management Committee umgesetzt.

- **Gesundheit und Arbeitsschutz:** Die Abteilung Corporate Responsibility entwickelt gemeinsam mit zwei internationalen, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zu den Themen „Gesundheit & Well-being“ sowie „Arbeitsschutz“ den strategischen Rahmen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bei Bertelsmann. Neben der direkten Einbindung von Mitarbeiter:innen durch den gegenseitigen Austausch in den Arbeitsgruppen finden auch drei- bis viermal im Jahr Informationsbereitstellungen und Konsultationen mit Mitarbeitendenvertretungen (z. B. Konzernbetriebsräte oder Konzernschwerbehindertenvertretungen in Deutschland) statt. Die Zusammenarbeit ist in der im Abschnitt S1-1 beschriebenen Vorstandsrichtlinie zu diesem Thema geregelt.
- **Vielfalt:** Die konzernweite Strategie zur Förderung von Inclusion wird im jeweils rechtlich zulässigen Rahmen durch die Abteilung Corporate Responsibility unter Beteiligung und Konsultation von Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen in einer internationalen Arbeitsgruppe sowie durch Informationsbereitstellung in weiteren Gremien in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Die genannte Arbeitsgruppe ist dazu im Jahr 2024 zu einem dreitägigen Präsenztreffen sowie monatlichen digitalen Treffen zusammengekommen. Im Unternehmen engagiert sich eine Vielzahl an Mitarbeiternetzwerken, darunter beispielsweise das bereichsübergreifende LGBTIQ+-Mitarbeiternetzwerk „be.queer“, das für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Darüber hinaus werden Mitarbeitendenvertretungen (z. B. Mitarbeitendenvertretungen im Aufsichtsrat, Konzernschwerbehindertenvertretungen und der Bertelsmann-Inklusionsbeauftragte in Deutschland) informiert oder themenspezifisch konsultiert.

Anlassbezogen werden Mitarbeiter:innen und ihre Vertretungen zu weiteren wichtigen Entscheidungsprozessen konsultiert. Dies geschieht beispielsweise bei der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung zur Bestimmung der konzernweiten, wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen oder im Rahmen der Erstellung und Überarbeitung von Regelwerken (z. B. Bertelsmann Code of Conduct, Bertelsmann-Policies zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen, zu Gesundheit & Well-being, zu Arbeitsschutz oder der Vorstandsrichtlinie Gesundheit und Arbeitsschutz).

Neben der anlassbezogenen Einbindung von Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen sowie dem regelmäßigen Austausch in themenspezifischen Arbeitsgruppen werden alle Mitarbeiter:innen über die Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung und diverse Personalgespräche regelmäßig einbezogen. Die Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung enthält unter anderem Fragen zu wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen wie z. B. Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Vielfalt, angemessene Entlohnung sowie Gesundheit und Arbeitsschutz. Die Ergebnisse der Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung werden dem Aufsichtsrat, dem Vorstand, Entscheidungsträger:innen auf Ebene des Konzerns und der Unternehmensbereiche sowie den Konzernbetriebsratsvorsitzenden präsentiert. Im Anschluss erfolgt die Kommunikation an alle Mitarbeiter:innen. Auf Basis der Ergebnisse werden Verbesserungspotenziale identifiziert, entsprechende Maßnahmen abgeleitet und mithilfe von themenspezifischen Indizes (z. B. zu Kreativität, Unternehmertum, Empowerment, Lernkultur, Gesundheit & Well-being sowie ESG insgesamt) evaluiert.

Im Jahr 2024 tauschten sich rund 300 Führungskräfte mit dem Vorstand anlässlich der Leading Entrepreneurship Conference in Amsterdam über Rahmenbedingungen und Grundlagen für erfolgreiches Unternehmertum aus. Darüber hinaus bestehen weitere Formate zu übergeordneten wichtigen Konzernthemen wie die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz, die dem regelmäßigen Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen in Deutschland dient, oder die Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen

tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, sind auf freiwilliger Basis derzeit fünf Vertreter:innen der Mitarbeiter:innen zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt.

S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte Bedenken äußern können

„Speak Up“ ist das unternehmenseigene Hinweisgebersystem von Bertelsmann. Es bietet seinen Arbeitskräften verschiedene Möglichkeiten, Rat zu suchen oder über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern. Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße können sowohl elektronisch als auch telefonisch und auf Wunsch anonym mitgeteilt werden. Darüber hinaus stehen externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen bereit. Bedenken können auch direkt bei Kontaktpersonen vor Ort (z. B. Vorgesetzte, Geschäftsleitung, lokale Compliance-Officers, Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung oder – wo vorhanden – Mitarbeitendenvertretungen) oder bei der Abteilung Integrity & Compliance (I&C) angesprochen werden. Über die Möglichkeit, Meldungen über diese Kanäle abzugeben, und über das weitere Vorgehen informiert Bertelsmann seine Mitarbeiter:innen. Sowohl im Bertelsmann-Intranet als auch auf der Bertelsmann-Website sowie im Bertelsmann Code of Conduct stehen Informationen über die Speak-Up-Kanäle in verschiedenen Sprachen bereit. I&C ist verantwortlich für die Bereitstellung der Speak-Up-Kanäle, die Entgegennahme der Meldungen und die Koordination von Ermittlungen oder anderen Folgemaßnahmen. Mit jeder Meldung wird nach dem im Abschnitt G1 beschriebenen Verfahren bei Compliance-Verstößen vorgegangen. Dabei wird nach einer Erstbewertung der Meldung eine Prüfung durch ein Ermittlungsteam durchgeführt, das im Falle substantiiertes Verstöße Maßnahmen ergreift. Entsprechende Ergebnisse werden durch I&C dokumentiert. Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird mindestens einmal im Jahr im Hinblick auf Funktionsfähigkeit und Gewährleistung des Zugangs von I&C überprüft. Sie wird unter anderem anhand der Anzahl eingegangener Beschwerden, der Informationen über die Personengruppen, von denen Beschwerden eingegangen sind, des Anteils der gelösten Beschwerden und der Beschwerden, bei denen gegebenenfalls keine Abhilfe geschaffen werden konnte, sowie der Bearbeitungsdauer der Beschwerden beurteilt. Dadurch werden Anhaltspunkte zur Verbesserung der Qualität des Beschwerdeverfahrens, der Kommunikation und der angemessenen Ressourcen für das Beschwerdeverfahren gesammelt.

Bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens wurde besonderer Wert auf die Gewährleistung des Zugangs für eigene Mitarbeiter:innen gelegt und es wurden Maßnahmen ergriffen, um potenziellen Hindernissen wie z. B. Ressourcenmangel, Informationsdefiziten und sprachlichen Barrieren entgegenzuwirken. Bei der Einführung und seitdem bei jeder wesentlichen Veränderung des Systems wurden die Konzernbetriebsräte in Deutschland involviert. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung werden die eigenen Mitarbeiter:innen zu Themen rund um das Beschwerdeverfahren um eine Bewertung gebeten. Rückmeldungen werden in den Prozess der Weiterentwicklung des Verfahrens einbezogen. Der Abbau sprachlicher oder anderweitiger Barrieren wird sichergestellt, weil das System basierend auf den Landessprachen der Bertelsmann-Standorte in diversen Sprachen und kostenfrei zur Verfügung steht. Die Verfahrensordnung für das Bertelsmann-Speak-Up-Verfahren steht in diversen Sprachen zur Verfügung und wird nach Bedarf um weitere Sprachen ergänzt.

S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Bertelsmann leitet geeignete und wirksame Maßnahmen ein, um seine negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte und Risiken zu verhindern bzw. zu mindern sowie die positiven Auswirkungen und Chancen zu fördern. Die Identifikation und Evaluation dieser Maßnahmen erfolgt durch den im Abschnitt S1-2 dargestellten Austausch in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen zu wesentlichen Themen bzw. anlassbezogen. Im Folgenden sind zentral und konzernweit gesteuerte Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zusammengefasst dargestellt.

- **Training und Kompetenzentwicklung:** Die dreijährige Bertelsmann-Tech-&-Data-Scholarship-Initiative (2023–2025) mit mehr als 50.000 Plätzen umfasst sowohl das Udacity-Technologie-Stipendienprogramm „Next Generation Tech Booster“ für Externe als auch das „Employee Scholarship“-Programm mit Udacity,

Coursera und Harvard Online für Bertelsmann-Mitarbeiter:innen. Im Jahr 2024 wurde der zweite Durchgang beider Programme abgeschlossen und der dritte gestartet. Zur Förderung der Lernkultur fand beispielsweise das Lernformat „Your Growth Booster“ statt. Zur Befähigung und Vernetzung von Top-Führungskräften wurde neben der digitalen Programmserie „BeReady“ beispielsweise das Strategieprogramm „Managing Strategy for Action“ an der Harvard Business School durchgeführt. Darüber hinaus wurde die Überarbeitung des Leistungs- und Entwicklungsdialogs im Hinblick auf die Aktualisierung von Kernkompetenzen und die Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit gestartet. Zur Identifikation und Schließung von Qualifikationslücken erfolgt eine regelmäßige Analyse zu erfolgskritischen Tech-&-Data-Rollen. Die Ergebnisse der divisionalen Analysen zu Qualifikationslücken werden im Rahmen von Strategiesitzungen des Konzernvorstands mit den Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche mindestens einmal jährlich vorgestellt. Zur Evaluierung der Bertelsmann-Tech-&-Data-Scholarship-Initiative wird die Abschlussquote der Stipendienprogramme herangezogen. Für die weiteren Programmserien für Führungskräfte und Lernformate, die allen Mitarbeiter:innen angeboten werden, wird das Feedback der Teilnehmer:innen ausgewertet. Die Lernkultur bei Bertelsmann wird zusätzlich anhand der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung beurteilt. In Bezug auf den Leistungs- und Entwicklungsdialog plant Bertelsmann, die Wirksamkeit des überarbeiteten Instruments auf Basis der Anzahl der durchgeführten Gespräche und des freiwilligen Feedbacks der Teilnehmer:innen zu überprüfen.

- **Gesundheit und Arbeitsschutz:** Im Jahr 2024 wurden Mitarbeiter:innen durch eine konzernweite Initiative zur Sensibilisierung für mentale Gesundheit angesprochen. Es wurde zudem eine internationale „Fit for Work“-Sportaktion durchgeführt, an der über 3.000 Mitarbeiter:innen weltweit teilnahmen. Darüber hinaus fanden Maßnahmen (z. B. Präsenzworkshops, Onlinetrainings, Erstellung digitaler Kurskollektionen und Erfahrungsaustausch) zur Förderung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils in den Unternehmensbereichen statt. Die Festlegung geeigneter gesundheits- und arbeitsschutzbezogener Maßnahmen erfolgt durch eine regelmäßige Abstimmung in den bereichsübergreifenden, internationalen Arbeitsgruppen. Die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen wird anhand von Teilnahmequoten und Nutzungsdaten zu bereitgestellten Informationen (z. B. Klickzahlen, Downloads) sowie einer qualitativen Evaluation mit Unterstützung der Arbeitsgruppen überprüft. Darüber hinaus lassen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung Rückschlüsse auf mögliche Verbesserungspotenziale zu.
- **Vielfalt:** Im Jahr 2024 wurde das Thema strategisch weiter vorangebracht. Im Zuge dessen wurde ein Vorschlagskatalog zur Förderung von Vielfalt in bestimmten Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus erstellt und die Ausarbeitung eines Rahmendokuments für die Unterstützung bereichsübergreifend agierender Mitarbeiternetzwerke angestoßen. Darüber hinaus wurden Maßnahmen (z. B. Schulungen und Vorträge) zur Bewusstseinsbildung und zum Kompetenzaufbau umgesetzt, unter anderem im Rahmen des internationalen Frauentages. Das bereichsübergreifende LGBTIQ+-Mitarbeiternetzwerk „be.queer“ hat unter anderem mit Aktivitäten rund um den „Pride Month“ zur Bewusstseinsbildung beigetragen. Die Festlegung geeigneter Maßnahmen und ihre Evaluierung erfolgen insbesondere durch einen regelmäßigen Austausch in der bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe. Darüber hinaus wird die Mitarbeitendenbefragung zur gesamthaften Beurteilung dieses Themas ausgewertet.
- **Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung:** Im Jahr 2024 wurde die Konzipierung einer neuen verpflichtenden Antidiskriminierungsschulung angestoßen – mit den Zielen, das Grundverständnis zum Thema Antidiskriminierung zu stärken und alle Mitarbeiter:innen in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren. Die Wirksamkeit der Schulung soll nach der Umsetzung im Jahr 2025 anhand der Teilnahmequoten evaluiert werden. Darüber hinaus stehen den Mitarbeiter:innen an den Standorten in Deutschland Kontaktpersonen für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung. Die Mitarbeiter:innen wurden über ihre diesbezüglichen Rechte informiert.

- **Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit einschl. Existenz von Mitarbeitendenvertretungen:** Im Jahr 2024 fand die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz statt, bei der der Vorstandsvorsitzende, der Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitglieder aus den Unternehmensbereichen in Deutschland zusammenkamen. Der Schwerpunkt in diesem Jahr lag auf dem Thema Künstliche Intelligenz.
- **Sonstige arbeitsbezogene Themen:** Sowohl Bertelsmann als auch einzelne Konzerngesellschaften veröffentlichten im Jahr 2024 für das Vorjahr Selbsterklärungen gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ und dem „Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act“, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen auflisten.

Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung im Rahmen der Umsetzung von geschäftsspezifischen Maßnahmen sind bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert. In diesem Zusammenhang sowie vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung sind für die Themen sichere Beschäftigung, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Tarifverhandlungen, angemessene Entlohnung und Gleichstellung der Geschlechter sowie gleicher Lohn für gleiche Arbeit im Jahr 2024 keine zentral gesteuerten konzernweiten Maßnahmen nach den Anforderungen gemäß MDR-A (Minimum Disclosure Requirements – Actions) erfolgt. Die Verabschiedung eines Nachfolgeprogramms für das in diesem Berichtsjahr ausgelaufene Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2024), einschließlich von Zielen und Maßnahmen, ist mittelfristig geplant.

Ziele und Kennzahlen

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der Anspruch von Bertelsmann zu allen wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen ist in der Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen kodifiziert oder referenziert. Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung im Rahmen der Umsetzung von geschäftsspezifischen Zielen sind bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert. In diesem Zusammenhang sowie vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu allen wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets). Auf Konzernebene werden teils Mechanismen zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Policies und Maßnahmen eingesetzt, die in den Abschnitten S1-1 und S1-4 beschrieben sind. Die Verabschiedung eines Nachfolgeprogramms für das in diesem Berichtsjahr ausgelaufene Bertelsmann-ESG-Programm (2021–2024), einschließlich von Zielen und Maßnahmen, ist mittelfristig geplant.

S1-6 Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die offenzulegenden Kennzahlen des Abschnitts S1-6 betreffen die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen von Bertelsmann und werden in Köpfen zum Stichtag 31.12. angegeben. Praktikant:innen und Auszubildende sind in diesen Angaben nicht enthalten.

Die Aufteilung nach Land basiert auf dem Sitz der juristischen Person, bei der Mitarbeiter:innen beschäftigt sind. Deutschland, die USA und Brasilien werden in der Berichterstattung separat ausgewiesen, da sie die in den ESRS festgeschriebenen Größenkriterien von 50 oder mehr Mitarbeiter:innen überschreiten und mehr als 10 Prozent der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen ausmachen.

Die Aufteilung nach Geschlecht basiert auf dem von den Mitarbeiter:innen angegebenen Geschlecht. Derzeit können Mitarbeiter:innen nicht in allen lokalen Personalstammdatensystemen ein anderes Geschlecht als männlich oder weiblich angeben. Vor diesem Hintergrund bietet Bertelsmann im konzernweiten HR-IT-System Peoplenet allen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, freiwillig ihr Geschlecht einzufügen bzw. zu korrigieren. Sofern Mitarbeiter:innen ein anderes Geschlecht als männlich oder weiblich gemeldet haben, werden sie in der Kategorie „Divers“ ausgewiesen. Mitarbeiter:innen, bei denen kein Geschlecht hinterlegt ist, und Mitarbeiter:innen, die ihr Geschlecht nicht offenlegen wollen, werden unter der Kategorie „Keine Angabe“ ausgewiesen.

Die Aufteilung nach Vertragslaufzeit basiert auf den jeweiligen lokalen Personalstammdatensystemen. Sofern Mitarbeiter:innen in einem unbefristeten oder befristeten Beschäftigungsverhältnis ohne garantierte Arbeitsstunden stehen, werden sie sowohl als unbefristet oder befristete Mitarbeiter:innen als auch als Abrufkräfte ausgewiesen.

Desinvestitionen werden von der Berechnung der Mitarbeiterfluktuation ausgeschlossen. Die Mitarbeiterfluktuation wird in die Kategorien „Freiwillig“ und „Unfreiwillig“ unterteilt. Die freiwillige Fluktuation umfasst unter anderem Mitarbeiter:innen, die die Vertragskündigung initiiert haben, und Mitarbeiter:innen, die in den Ruhestand gegangen sind. Die unfreiwillige Fluktuation umfasst unter anderem Mitarbeiter:innen, die entlassen wurden oder verstorben sind. Der Nenner der Berechnung der Mitarbeiterfluktuation basiert auf der Mitarbeiterzahl im Jahresdurchschnitt.

Bei der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts S1-6 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Geschlecht

Gesamtzahl	2024
Männlich	34.046
Weiblich	40.537
Divers	17
Keine Angabe	7
Gesamt	74.607

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Ländern

Gesamtzahl	2024
Deutschland	28.800
USA	11.152
Brasilien	8.844
Übrige Länder	25.811
Gesamt	74.607

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Vertragsart

Gesamtzahl	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	2024
Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	30.601	35.747	15	6	66.369
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	3.445	4.790	2	1	8.238
Gesamt	34.046	40.537	17	7	74.607
davon Abrufkräfte	59	13	0	0	72

Zum 31. Dezember 2024 waren insgesamt 74.607 Mitarbeiter:innen bei Bertelsmann tätig, davon waren 89 Prozent unbefristet beschäftigt. Die Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen entspricht der Angabe in Textziffer 33 „Zusätzliche Angaben nach § 315e HGB“ des Konzernanhangs. Der Einsatz von befristeten Beschäftigungsmodellen ist auf Situationen beschränkt, die diese aufgrund besonderer geschäftlicher Anforderungen erforderlich machen.

Kennzahlen zur Fluktuation

Gesamtzahl bzw. Prozent	2024
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	21.198
Gesamtquote der Mitarbeiterfluktuation (in %)	27

Im Jahr 2024 verließen insgesamt 21.198 Mitarbeiter:innen das Unternehmen. Die Gesamtflyktuationsquote betrug 27 Prozent und bezieht sich auf alle Mitarbeiter:innen mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die im Berichtsjahr freiwillig oder unfreiwillig ausgeschieden sind. Sie war im Wesentlichen bedingt durch Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen und geschäftsbedingt insbesondere auf das zur RTL Group gehörende Inhaltegeschäft Fremantle zurückzuführen. Bezogen auf die durchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen betrug die Fluktuationsquote 17 Prozent.

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Berechnung der Abdeckungsquoten erfolgt auf Basis der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen gemäß ESRS S1-6 in Köpfen zum Stichtag 31.12. im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Deutschland wird in der Berichterstattung über die Abdeckung mit Tarifverträgen und durch Mitarbeitendenvertretungen separat ausgewiesen, da dort die in den ESRS festgeschriebenen Größenkriterien von 50 oder mehr Mitarbeiter:innen und mehr als 10 Prozent der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen erfüllt werden. Zu den Tarifverträgen im Sinne dieser Kennzahl gehören auch Kollektivvereinbarungen wie z. B. Betriebsvereinbarungen.

Bei der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts S1-8 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Zum 31. Dezember 2024 waren im EWR insgesamt 78 Prozent der Mitarbeiter:innen von Bertelsmann tarifvertraglich abgedeckt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Abdeckungsquoten durch Tarifverträge und Mitarbeitendenvertretungen in Ländern des EWR, in denen die in den ESRS festgeschriebenen Größenkriterien erfüllt sind. Für das Jahr 2024 wurden diese Kriterien nur für Deutschland erfüllt.

Kennzahlen zur tarifvertraglichen Abdeckung und zum sozialen Dialog

Abdeckungsquote 31.12.2024	Tarifvertragliche Abdeckung Mitarbeiter:innen (EWR)	Sozialer Dialog Mitarbeitendenvertretungen (EWR)
0–19 %		
20–39 %		
40–59 %		
60–79 %		
80–100 %	Deutschland	Deutschland

In Deutschland betrug der Anteil der tarifgebundenen Mitarbeiter:innen 86 Prozent im Jahr 2024. 95 Prozent der Mitarbeiter:innen in Deutschland wurden durch Mitarbeitendenvertretungen repräsentiert. Darüber hinaus existieren bei Bertelsmann zur Förderung des Dialogs und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Mitarbeitendenvertretungen auf europäischer Ebene entsprechende Vereinbarungen mit dem Konzernbetriebsrat.

S1-9 Vielfalt

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Aufteilung nach Altersgruppen basiert auf der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen gemäß ESRS S1-6 in Köpfen zum Stichtag 31.12.

Die Aufteilung nach Geschlecht auf oberster Führungsebene berücksichtigt zusätzlich divisionale Geschäftsführer und Organmitglieder von Kapitalgesellschaften. Diese Abweichung vom Geltungsbereich des ESRS S1-6 wurde vorgenommen, da sie in der nachstehend beschriebenen eigenen Definition der obersten Führungsebene inkludiert sind.

Die oberste Führungsebene von Bertelsmann setzt sich zusammen aus den Group Executives sowie den Senior Executives und umfasst diejenigen Positionen, die aufgrund ihrer erfolgskritischen Funktion und ihrer strategischen Relevanz für das Erreichen der strategischen Konzernziele von besonderer Bedeutung sind. Die Group-Executive-Positionen beinhalten auch die im Group Management Committee (GMC) vertretenen Positionen, nicht jedoch die Vorstandspositionen. Das GMC berät und unterstützt den Vorstand in wichtigen Fragen der Konzernstrategie und -entwicklung sowie bei anderen unternehmensübergreifenden Themen.

Bei der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts S1-9 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Alter

Gesamtzahl	2024
Unter 30 Jahre	14.306
30–50 Jahre	41.412
Über 50 Jahre	18.889
Gesamt	74.607

Zum 31. Dezember 2024 waren 56 Prozent aller Mitarbeiter:innen bei Bertelsmann zwischen 30 und 50 Jahre alt. 19 Prozent waren unter 30 und 25 Prozent älter als 50 Jahre.

Oberste Führungsebene nach Geschlecht

Gesamtzahl bzw. Prozent					2024
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Gesamt
Anzahl	330	160	0	0	490
In Prozent	67	33	0	0	100

Zum 31. Dezember 2024 waren 160 (33 Prozent) der Group Executives und Senior Executives weiblich und 330 (67 Prozent) männlich.

S1-10 Angemessene Entlohnung

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Abdeckungsquote für angemessene Entlohnung wird auf Basis der Überprüfung aller im Jahr 2024 für Bertelsmann tätigen Mitarbeiter:innen (ab einem Tag Beschäftigung im Berichtsjahr) berechnet. Die Angemessenheit der Löhne wird lokal überprüft durch den Abgleich der Löhne mit einer zentral bereitgestellten, laufend aktualisierten Liste zu den geltenden Referenzwerten für die Länder (oder tieferen Gruppierungsebenen wie Regionen, Branchen etc.), in denen Bertelsmann zum 31.12. aktiv war.

Bei der Erhebung der Kennzahl des Abschnitts S1-10 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Im Jahr 2024 wurden alle Mitarbeiter:innen von Bertelsmann weltweit in Einklang mit den geltenden Referenzwerten angemessen entlohnt.

S1-14 Gesundheit und Arbeitsschutz

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Abdeckungsquote durch ein Managementsystem für Gesundheit und Arbeitsschutz wird auf Basis der Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen gemäß ESRS S1-6 in Köpfen zum Stichtag 31.12. berechnet.

Bei der Berechnung der Todesfälle werden anders als bei den Unfällen nicht nur Mitarbeiter:innen von Bertelsmann inkludiert, sondern auch andere Arbeitskräfte, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind, z. B. Mitarbeiter:innen von Wartungs- und Reparaturfirmen oder Mitarbeiter:innen von Transportdienstleistern beim Be- und Entladen.

Die Berechnung der Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden basiert auf einer Schätzung von 208,9 Arbeitstagen pro Jahr*, multipliziert mit acht Stunden pro Tag und Vollzeitkraft sowie der Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen gemäß ESRS S1-6, angegeben in Vollzeitäquivalenten zum Stichtag 31.12.

**Die Schätzung der Arbeitstage ergibt sich aus der Gesamtzahl der Kalendertage im Jahr 2024 abzüglich der Wochenenden (insgesamt 262 Tage) und abzüglich folgender bezahlter Abwesenheiten: elf gesetzliche Feiertage (geschätzt auf Basis der Anzahl gesetzlicher Feiertage in den fünf Ländern mit den meisten Mitarbeiter:innen: Deutschland, USA, Brasilien, Großbritannien, Frankreich), 30 bezahlte Urlaubstage (geschätzt auf Basis üblicher Urlaubsansprüche in diesen fünf Ländern) und 12,1 bezahlte Krankheitstage (geschätzt auf Basis der durchschnittlichen Anzahl jährlicher bezahlter Krankheitstage bei Mitarbeiter:innen in Deutschland zwischen 2017 und 2023).*

Kennzahlen zu Gesundheit und Arbeitsschutz

Gesamtzahl bzw. Prozent	2024
Abdeckung der Arbeitskräfte durch ein Managementsystem für Gesundheit und Arbeitsschutz (in %)	62
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle – eigene Mitarbeiter:innen	1.338
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle – eigene Mitarbeiter:innen	11,9

Zum 31. Dezember 2024 waren im Bertelsmann-Konzern insgesamt 62 Prozent der Arbeitskräfte durch ein Managementsystem für Gesundheit und Arbeitsschutz abgedeckt. Im Berichtsjahr wurden keine Todesfälle gemeldet und die Anzahl der nach ESRS meldepflichtigen Arbeitsunfälle betrug 1.338. Die Quote der nach ESRS meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag bei 11,9 pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden.

S1-16 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

§ Grundsätze der Berichterstattung

Basis für die Berechnung der Vergütungskennzahlen sind Mitarbeiter:innen, die zum 31.12. in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit Bertelsmann gemäß ESRS S1-6 stehen. Deren Vergütungsdaten werden durch Gehaltsabrechnungsprozesse in Deutschland, Frankreich, USA, Brasilien und Großbritannien verarbeitet und decken 73 Prozent aller Mitarbeiter:innen ab.

Für die Berechnung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles (Gender Pay Gap) werden das Ist-Gesamtbruttoeinkommen (z. B. in Deutschland gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung) und die vertragliche Jahresarbeitszeit sowie das Geschlecht erhoben. Unterjährige unbezahlte Abwesenheitszeiten und Beschäftigungsgradwechsel werden durch die Anpassung der vertraglichen Jahresarbeitszeit korrigiert. Auf dieser Basis wird der effektive Stundenlohn ermittelt.

Für die Berechnung des Verhältnisses der Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung wird ebenfalls das Ist-Gesamtbruttoeinkommen herangezogen.

Werte in Fremdwährung werden mit dem Wechselkurs zum 31.12. in Euro umgerechnet und ins Verhältnis gesetzt.

Kennzahlen zur Vergütung

Gesamtzahl bzw. Prozent	2024
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (unbereinigt)	14
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)	285

Zum 31. Dezember 2024 betrug das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle 14 Prozent. Das Verhältnis des jährlichen Ist-Gesamtbruttoeinkommens der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median des Ist-Gesamtbruttoeinkommens aller Mitarbeiter:innen belief sich auf 285:1.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Daten zu Vorfällen und Beschwerden stammen aus dem Case Management von Bertelsmann. Afya, Alliant, AppLike und Groupe M6 verfügen über eigene Compliance-Management-Systeme und stellen ihre Daten gemäß der Bertelsmann-Definition für die Bertelsmann-Konzernberichterstattung bereit. Diese sind in den unten dargestellten Kennzahlen enthalten.

Bei der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts S1-17 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Kennzahlen zu Vorfällen und Beschwerden

Gesamtzahl	2024
Gesamtzahl der eingegangenen Beschwerden	339
Gesamtzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	80
Gesamtzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte	0

Im Jahr 2024 wurden 339 Beschwerden durch Arbeitskräfte von Bertelsmann eingereicht. Die Gesamtzahl der gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, lag bei 80. Davon waren 51 Vorfälle bestätigt, 27 nicht bestätigt und zwei befanden sich im Berichtszeitraum noch in Untersuchung. Es gab keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen. Geldbußen, Sanktions- und Schadensersatzzahlungen wurden im Berichtsjahr nicht gezahlt.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Bertelsmann verpflichtet sich zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in seiner Wertschöpfungskette und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern in Bezug auf die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sowie der im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebenen Standards.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Über die im Abschnitt S2-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle hinaus, die sowohl Mitarbeiter:innen von Bertelsmann als auch Dritten zur Verfügung stehen, hat Bertelsmann kein systematisches, konzernweites Verfahren zum Dialog mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Bertelsmann fokussiert sich auf den gezielten Austausch mit potenziell Betroffenen zu Fällen, in denen tatsächliche Anhaltspunkte für Verstöße vorliegen. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind nicht in der Konzernstrategie von Bertelsmann als strategische Rahmenbedingung verankert und haben keinen direkten Einfluss auf die Geschäftsmodelle und die Strategie von Bertelsmann. Mit dem Supplier Code of Conduct verpflichtet Bertelsmann seine Geschäftspartner zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette von Bertelsmann dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden.

Die identifizierten IROs gelten, sofern nicht anders angegeben, für Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Je nach Land und Art der Geschäftspartner (z. B. Transport- und Logistikunternehmen, Papier- und Energielieferanten, durch Menschen erbrachte Kreativ- oder Servicedienstleistungen) variieren jedoch das individuelle Ausmaß und der Umfang. Bestimmte Auswirkungen (z. B. Gleichbehandlung und Chancengleichheit) können bestimmte Personengruppen (z. B.

Frauen) in besonderem Maße betreffen. Darüber hinaus wurden im Rahmen von Sozialaudits Anhaltspunkte für ein erhöhtes Risiko von Schuldknechtschaft als mögliche Form moderner Sklaverei bei einem Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette in Malaysia identifiziert. Zur Adressierung dieses Risikos wurden Maßnahmen ergriffen, die im Abschnitt S2-4 näher erläutert werden.

Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung, Speak-Up-Kanäle zum Äußern von Bedenken und Melden möglicher Compliance-Verstöße sowie durch Maßnahmen und Ziele. Sie werden in den Abschnitten S2-1 bis S2-5 näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Arbeitsbedingungen		Bertelsmann verpflichtet seine Geschäftspartner zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen. Durch die Festlegung von Standards im Bertelsmann Supplier Code of Conduct trägt das Unternehmen indirekt dazu bei, dass Geschäftspartner ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten, ihre Arbeitskräfte fair behandeln, angemessen und fristgerecht entlohnen sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen respektieren.	Impact Positiv Potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Eine unzureichende Umsetzung des Bertelsmann Supplier Code of Conduct durch Geschäftspartner und daraus potenziell resultierende schlechtere Arbeitsbedingungen (z. B. unangemessene Entlohnung, lange Arbeitszeiten ohne Ruhepausen oder mangelhafter Arbeitsschutz) können für ihre Arbeitskräfte zu übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung und zu schwerwiegenden gesundheitlichen Schäden sowie zu finanziellen Schwierigkeiten führen. All dies kann die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Betroffenen und ihrer Familien beeinträchtigen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschweren sowie Armut verstärken.	Impact Negativ Potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		Durch die im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebenen Standards fördert Bertelsmann indirekt eine faire und transparente Entlohnung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Die Geschäftspartner von Bertelsmann sind zudem verpflichtet, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und Arbeitskräfte hinreichend in Bezug auf Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Dies kann das Arbeitsumfeld verbessern, die Zufriedenheit erhöhen und damit zu einer stärkeren Bindung der Beschäftigten an Geschäftspartner führen.	Impact Positiv Potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		Negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können entstehen, wenn Geschäftspartner die im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebenen Standards unzureichend umsetzen oder wenn in einzelnen Ländern aufgrund der lokalen Gegebenheiten die Einflussnahme auf wesentliche Themen, wie z. B. die Gleichstellung der Geschlechter, nur sehr eingeschränkt möglich ist. Dies kann sich negativ auf das Arbeitsumfeld auswirken, zu einer Verminderung der Produktivität führen und Stress bei den Betroffenen verursachen.	Impact Negativ Potenziell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Sonstige arbeitsbezogene Rechte		Im Rahmen eines Sozialaudits wurde ein Verstoß gegen den Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgestellt. Betroffen waren Arbeitskräfte eines Lieferanten in Malaysia, die über eine Agentur für Arbeitskräftevermittlung eingestellt worden waren. Die Einforderung hoher Vermittlungsgebühren durch die Agentur führte zu negativen Auswirkungen auf die persönliche und finanzielle Situation der betroffenen Arbeitskräfte.	Impact Negativ Tatsächlich	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig

S2-1 Policies im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Bertelsmann ist sich bewusst, dass seine Verantwortung für Menschenrechte über die eigene Geschäftstätigkeit hinausgeht. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte von Geschäftspartnern gegenüber ihren Arbeitskräften wird insbesondere im Bertelsmann Supplier Code of Conduct und in der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte zum Ausdruck gebracht. Darüber hinaus formuliert das Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement Maßnahmen zur Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel. Diese Regelwerke wurden unter Einbindung des Vorstands, der jeweils verantwortlichen Fachbereiche im Corporate Center, des Corporate Compliance Committee und – bei Bedarf – des Konzernbetriebsrats erstellt.

Bertelsmann Supplier Code of Conduct

Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct zielt darauf ab, Standards für Geschäftspartner festzulegen, um verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Arbeitskräften, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sicherzustellen. Er adressiert vorrangig die folgenden Themen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette als wesentlich eingestuft wurden: Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Arbeitssicherheit), Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung) sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte (Kinder- und Zwangsarbeit, Privatsphäre, Wasser und Sanitäreinrichtungen). In diesem Zusammenhang werden unter anderem die Achtung von universell anerkannten Menschenrechten, Regelungen zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und zum Schutz der Privatsphäre sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit der natürlichen Lebensgrundlage von Personen festgeschrieben. Darüber hinaus betont der Verhaltenskodex auch die Bedeutung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds, einer offenen Aussprache und eines respekt- und würdevollen Umgangs, bei dem weder Belästigung noch Diskriminierung toleriert wird. Als Rahmen werden weltweite Übereinkommen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen referenziert. Zu diesen zählen die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Global Compact der Vereinten Nationen (UN), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die UN Free & Equal Standards, die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Internationale Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct verpflichtet seine Geschäftspartner zur Gewährleistung der Umsetzung und Einhaltung der dort festgeschriebenen Standards. Das Unternehmen erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie die Werte und Standards des Verhaltenskodex an ihre Arbeitskräfte, die für Bertelsmann tätig werden, weitergeben und auf deren Befolgung hinwirken. Von seinen Geschäftspartnern verlangt das Unternehmen auch, dass angemessene Maßnahmen zur Identifizierung und Reduktion von Risiken und Verstößen gegen die im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebenen Standards ergriffen werden. Geschäftspartner informieren Bertelsmann zeitnah über identifizierte Verstöße, sofern diese nicht umgehend abgestellt werden. Die Einhaltung der im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebenen Standards unterliegt dem Prüfungsrecht seitens Bertelsmann. Hierzu kann das Unternehmen einmal jährlich eine schriftliche Selbstbewertung und Auskünfte über die Einhaltung dieser Standards bei Geschäftspartnern einfordern. Bei Feststellung eines Risikos können zusätzlich anlassbezogene Kontrollen (z. B. Besichtigung der Betriebsstätten des Vertragspartners, Befragung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Einsicht in relevante Dokumente und Strukturen) vor Ort durchgeführt werden, entweder durch Bertelsmann selbst oder durch sachkundige externe Dritte. Verantwortlich auf höchster Ebene für den Bertelsmann Supplier Code of Conduct ist der Vorstand. Der Verhaltenskodex steht im Bertelsmann-Intranet sowie auf der Bertelsmann-Website zur Verfügung und ist Bestandteil der Verträge von Bertelsmann mit seinen Geschäftspartnern. Er findet Anwendung für alle in den Anwendungskreis des Standards S2 fallenden Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Bertelsmann-Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Mit der Grundsatzerklärung zu seiner Menschenrechtsstrategie bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte und verpflichtet sich, seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im Unternehmen und in seinen Lieferketten zu erfüllen. Die Grundsatzerklärung adressiert vorrangig die folgenden Themen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestuft wurden: Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Arbeitsschutz), Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung) sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte (Kinder- und Zwangsarbeit, Wasser und Sanitäreinrichtungen). Sie beschreibt Maßnahmen zur Identifizierung und Priorisierung von Risiken für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferketten von Bertelsmann sowie zur Prävention und Abhilfe, die Wirksamkeits- und Angemessenheitsprüfung, Berichterstattung und Dokumentation. Die Grundsatzerklärung nimmt Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den UN Global Compact, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die UN Free & Equal Standards, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die ILO-Kernarbeitsnormen. Darüber hinaus zieht Bertelsmann die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Orientierung heran. Die Verantwortung auf höchster Ebene für die Grundsatzerklärung obliegt dem Vorstand. Sie steht im Bertelsmann-Intranet sowie auf der Bertelsmann-Website zur Verfügung und gilt sowohl für Mitarbeiter:innen von Bertelsmann als auch für die Geschäftspartner von Bertelsmann in Bezug auf die Umsetzung von Abhilfemaßnahmen.

Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement

Das Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement beschreibt die von Bertelsmann ergriffenen Maßnahmen zur Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel. Mit diesem Statement erfüllt Bertelsmann seine Pflichten gemäß Abschnitt 54 (1) des „UK Modern Slavery Act“ sowie Abschnitt 11 (1) des „Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act“.

Das Statement beinhaltet Maßnahmen der Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie ihrer Konzerngesellschaften. Dazu gehören die Implementierung von Richtlinien zur Identifikation und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit moderner Sklaverei und Menschenhandel in den Lieferketten, die Durchführung regelmäßiger Schulungen für Mitarbeiter:innen sowie die Etablierung von Beschwerdemechanismen, die es betroffenen Personen ermöglichen, Verstöße anonym zu melden.

Sofern Konzerngesellschaften, die den Berichtspflichten der zuvor genannten gesetzlichen Anforderungen unterliegen, zusätzliche Maßnahmen ergriffen haben, sind diese im jeweiligen Statement der Konzerngesellschaft dokumentiert und auf der Website der entsprechenden Gesellschaft zugänglich. Das Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement des Vorstandsvorsitzenden ist auf der Bertelsmann-Website verfügbar.

Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte

Bertelsmann orientiert sich handlungsleitend an internationalen Menschenrechtsstandards, die in den vorangehend beschriebenen Regelwerken referenziert werden.

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit, jeder Form von Sklaverei und Menschenhandel sowie jeder Form von Ausbeutung sind im Bertelsmann Supplier Code of Conduct, in der Bertelsmann-Policy Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen (siehe Abschnitt S1-1), der Bertelsmann-Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie dem Bertelsmann Slavery and Human Trafficking Statement explizit kodifiziert.

Zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Grundsätze und Leitlinien hat der Vorstand eine Compliance-Organisation mit einem Integrity-&-Compliance-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Für die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. Der Leiter der Konzernrechtsabteilung, der zugleich Menschenrechtsbeauftragter bei Bertelsmann ist, überwacht die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie. Die Abteilung I&C informiert Mitarbeiter:innen über wesentliche gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Leitlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte. Hierzu gibt es in den einzelnen Konzerngesellschaften jeweils lokale Compliance-Officers,

die als Ansprechpartner:innen vor Ort fungieren. Weiterführende Informationen zur Governance-Struktur bei Bertelsmann befinden sich im Abschnitt G1.

S2-2 Verfahren zur Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Über die im Abschnitt S2-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle hinaus, die sowohl Mitarbeiter:innen von Bertelsmann als auch Dritten zur Verfügung stehen, hat Bertelsmann kein systematisches, konzernweites Verfahren zum Dialog mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Bertelsmann fokussiert sich auf den gezielten Austausch mit potenziell Betroffenen zu Fällen, in denen tatsächliche Anhaltspunkte für Verstöße vorliegen. Darüber hinaus sorgt das Unternehmen für eine möglichst niedrige Barriere zur Nutzung der Speak-Up-Kanäle durch eine zielgruppenorientierte Zurverfügungstellung dieser Kanäle in verschiedenen Sprachen und auf unterschiedlichen Übermittlungswegen.

S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Es bestehen umfassende Kommunikationskanäle, über die menschenrechts- oder umweltbezogene Verstöße und Beschwerden gemeldet werden können. Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße gegen den Bertelsmann Supplier Code of Conduct können mit Ansprechpersonen vor Ort thematisiert oder über das unternehmenseigene Hinweisgebersystem („Speak Up“) gemeldet werden, das in mehreren Sprachen bereitsteht und sowohl telefonisch als auch online erreichbar ist. Es steht sowohl eigenen Mitarbeiter:innen als auch Dritten, darunter auch Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, zur Verfügung und erlaubt einen vertraulichen, verschlüsselten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der Abteilung Integrity & Compliance (I&C). Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können sich auch an eine von Bertelsmann bestellte externe Ombudsperson wenden, deren Rolle es ist, als neutrale und unabhängige Instanz bei der Klärung eines Verdachts auf wesentliche Compliance-Verstöße zu beraten und zu unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit den Hinweisgebenden vertraulich und gibt Sachverhalte und Identität nur mit Zustimmung der Hinweisgebenden an Bertelsmann weiter. Über die Möglichkeit, Meldungen über diese Kanäle abzugeben, und über das weitere Vorgehen informiert Bertelsmann. Sowohl auf der Bertelsmann-Website als auch im Bertelsmann-Intranet sowie im Bertelsmann Code of Conduct und im Bertelsmann Supplier Code of Conduct wird auf Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme über die Bertelsmann-Speak-Up-Kanäle in verschiedenen Sprachen hingewiesen.

Jede Beschwerde löst einen Bewertungs- und Maßnahmenprozess aus, an dessen Ende die Beendigung des berichteten Verstoßes oder die Minimierung eines erkannten Risikos steht. Zunächst bewerten designierte Fachkräfte der Abteilung I&C, ob die eingegangene Meldung genügend konkrete Informationen enthält, um eine weitere Prüfung zu ermöglichen. Wenn die Untersuchung einen Compliance-Verstoß bestätigt, werden angemessene Maßnahmen ergriffen, einschließlich disziplinarischer Maßnahmen gegen verantwortliche Personen. Das Ergebnis der durchgeführten objektiven Untersuchung aller relevanten Fakten entscheidet über die angemessenen disziplinarischen Maßnahmen im Einzelfall. In Abstimmung mit der Abteilung I&C ist die betroffene Konzerngesellschaft dafür verantwortlich, dass in bestätigten Fällen von Compliance-Verstößen angemessene Maßnahmen im Einklang mit anwendbarem Recht ergriffen werden. Die Abteilung I&C dokumentiert das Ergebnis der Erstbewertung und – soweit geboten – die Untersuchungserkenntnisse und ergriffenen Maßnahmen unter Wahrung datenschutzrechtlicher Anforderungen in einem zentralen, sicheren Case-Management-System. Die Dokumentation wird so lange aufbewahrt, wie es nach einschlägigen datenschutzrechtlichen und sonstigen rechtlichen Vorgaben erforderlich ist. Sowohl im Bertelsmann Code of Conduct als auch im Bertelsmann Supplier Code of Conduct und im Verfahrensablauf zum Beschwerdeverfahren ist festgeschrieben, dass Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Personen, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, nicht geduldet werden. Compliance-Bedenken, die Einschüchterung oder Repressalien wegen einer Compliance-Meldung betreffen, werden ebenfalls nach den oben dargestellten Prinzipien untersucht.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird mindestens einmal im Jahr im Hinblick auf Funktionsfähigkeit und Zugänglichkeit überprüft. Sofern innerhalb der Lieferkette Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten im Sinne des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes festgestellt werden, wird neben der im Abschnitt S1-3 erläuterten regulären Prüfung des Beschwerdeverfahrens eine anlassbezogene Prüfung vorgenommen. Zusätzlich zu den dort genannten Aspekten wird überprüft, ob das Beschwerdeverfahren bei dem betroffenen Unternehmen (intern oder extern) für die betroffenen Personen zugänglich war. Dies kann z. B. durch die Befragung von Betroffenen in Erfahrung gebracht werden. Ist das Beschwerdeverfahren nicht hinreichend bekannt, werden Maßnahmen zur besseren Informationsbereitstellung an die Betroffenen ergriffen. Sollte eine Beschwerde abgegeben worden sein, der nicht abgeholfen wurde, wird der entsprechende Bearbeitungsprozess nachverfolgt, überprüft und optimiert.

Im Rahmen der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes richtete Bertelsmann ein Risikomanagement ein, mit dem menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im Unternehmen und bei unmittelbaren Zulieferern regelmäßig identifiziert, bewertet und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Unterstützt wird diese Risikoanalyse durch eine Softwarelösung, durch die alle relevanten Zulieferer von Bertelsmann systematisch erfasst werden. Diese Zulieferer werden anhand festgelegter Kriterien und international anerkannter Indizes im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken bewertet und priorisiert. Als eine weitere Maßnahme zur Identifizierung von Risiken oder Menschenrechtsverletzungen geht Bertelsmann vereinzelt in den Austausch mit potenziell Betroffenen, sofern für diese ein besonders hohes Risiko erkannt wurde.

Bereits bei der Auswahl von Zulieferern werden Standards im Hinblick auf Umwelt und Menschenrechte durch die jeweils zuständigen Einkaufsabteilungen berücksichtigt. Maßnahmen zur Risikoverminderung werden risikobasiert umgesetzt. Bei Vertragsschluss mit neuen Zulieferern wird die Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Standards von Bertelsmann bereits schriftlich vereinbart. Nach Möglichkeit werden mit Bestandszulieferern bei Vorliegen eines erhöhten Risikoprofils die ehemals vereinbarten Standards auf ein strengeres Niveau angehoben. Darüber hinaus werden die Zulieferer dazu verpflichtet, diese Standards auch an ihre Zulieferer weiterzugeben. Bei Zulieferern, bei denen nach Abwägung und Berücksichtigung der festgelegten Bewertungskriterien weiterhin ein erhöhtes Risikopotenzial vorliegt, werden weitere präventive Maßnahmen durchgeführt, wie z. B. die Nutzung von Informationen aus externen Datenquellen (Adverse Media Screenings), Selbstauskünfte und Informationen zu risikobehafteten Lieferbeziehungen, Schulungen oder Audits.

Sofern es zu menschenrechts- oder umweltbezogenen Verstößen kommt, ergreift Bertelsmann unverzüglich Abhilfemaßnahmen, um die Verstöße abzustellen. Erlangt Bertelsmann Kenntnis über menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichtverletzungen bei einem seiner Zulieferer, wirkt das Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Zulieferer auf die Abstellung der Verletzungen hin. Gelingt eine Beendigung der Verletzungen nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums, bemüht Bertelsmann sich darum, seinen Einfluss auf den Zulieferer zu erhöhen oder setzt die Geschäftsbeziehung temporär aus. Ein Abbruch der Geschäftsbeziehung wird dann in Betracht gezogen, wenn keine andere Möglichkeit zur Beendigung der Verletzung mehr als angemessen und erfolgsversprechend einzustufen ist.

S2-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Bertelsmann führte die im Abschnitt S2-3 beschriebene Analyse menschenrechts- und umweltbezogener Risiken im Sinne des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Unternehmen und bei seinen unmittelbaren Zulieferern durch. Dabei wurden im Dezember 2023 im Rahmen eines Sozialaudits Anhaltspunkte für eine Menschenrechtsverletzung in Verbindung mit der vorgelagerten Wertschöpfungskette von Penguin Random House UK festgestellt. Zur Behebung der im Abschnitt SBM-3 dieses Kapitels beschriebenen negativen Auswirkung entwickelte Penguin Random House UK im Jahr 2024 in Zusammenarbeit mit dem betroffenen Lieferanten unmittelbar eine Vorgehensweise, um diese Menschenrechtsverletzung zu beenden und erneuten Verletzungen vorzubeugen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Zusammenarbeit mit der betroffenen Agentur für Arbeitskräftevermittlung beendet. Weiterführende Informationen dazu sind im Modern Slavery and Human Trafficking Statement (März 2023 bis April 2024) von Penguin Random House UK zu finden.

Zur Risikoermittlung und -minderung sowie zur Beendigung von Verletzungen hat Bertelsmann einen internen Maßnahmenkatalog entwickelt. Bei der Auswahl angemessener Maßnahmen für den konkreten Einzelfall werden Kriterien wie die Schwere und die Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos oder der Verletzung, das eigene Einflussvermögen, Art und Umfang des Unternehmens und der eigene Verursachungsbeitrag zu der Verletzung in Betracht gezogen. Durch das Interne Kontrollsystem wird risikobasiert die Effektivität und die Angemessenheit der etablierten Maßnahmen in den Konzerngesellschaften überwacht. Die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems wird durch die Konzernrevision sowie interne Revisionen von Konzerngesellschaften regelmäßig überprüft. Zudem wird die Wirksamkeit der Maßnahmen durch die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) und die in den Konzerngesellschaften verantwortlichen Personen überprüft und sichergestellt. Dazu zählt insbesondere die Sicherstellung, dass Ressourcen und notwendige Expertise vorhanden sind, um den beschriebenen Herausforderungen gerecht zu werden.

Ziele und Kennzahlen

S2-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung im Rahmen der Umsetzung von geschäftsspezifischen Zielen sind bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert. In diesem Zusammenhang sowie vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S2 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets). Auf Konzernebene werden dennoch ausgewählte Mechanismen zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Policies und Maßnahmen eingesetzt, die in den Abschnitten S2-1 in Bezug auf die Einhaltung der festgeschriebenen Standards im Bertelsmann Supplier Code of Conduct sowie S2-4 in Bezug auf die Wirksamkeit der Maßnahmen näher beschrieben werden.

S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Als Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen steht Bertelsmann für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Menschen in aller Welt begeistern. Das Unternehmen bietet Zugang zu hochwertigen Informationen sowie Produkten und Dienstleistungen und setzt sich für die Achtung der Privatsphäre und für Meinungsfreiheit ein.

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen

Bertelsmann wertschätzt und berücksichtigt Interessen von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen. Über die im Abschnitt S4-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle hinaus, die sowohl Mitarbeiter:innen von Bertelsmann als auch Dritten zur Verfügung stehen, tritt Bertelsmann unter anderem durch seine Social-Media-Präsenz sowie die Bereitstellung von Feedback- und Support-Möglichkeiten mit seinen Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Kontakt. Dies trägt zu einem besseren Verständnis ihrer Bedürfnisse und Erwartungen bei und hilft dem Unternehmen, seine Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern sowie Beziehungen mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu stärken.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

In seinen Inhaltegeschäften bietet Bertelsmann Verbraucher:innen und Endnutzer:innen verschiedene Inhalteprodukte (z. B. Bücher, digitale Musik-Streams, Online-Lerninhalte) über verschiedene Kanäle an. Im Dienstleistungsgeschäft werden Dienstleistungen zum Teil nicht nur den Auftraggebern von Bertelsmann angeboten, sondern auch Endnutzer:innen dieser Auftraggeber, als sogenannte Business-to-Business-to-Consumer-Services (B2B2C-Services).

Da im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse insbesondere Auswirkungen, Risiken und Chancen im Inhalte- und Dienstleistungsgeschäft von Bertelsmann festgestellt wurden, erfolgt die Berichterstattung darüber im unternehmensspezifischen Abschnitt dieses Nachhaltigkeitsberichts. Je nach Land und Art der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (z. B. Mediennutzer:innen, Studierende, Fachkräfte) variieren jedoch das individuelle Ausmaß und der Umfang. Bestimmte Auswirkungen (z. B. persönliche Sicherheit) betreffen bestimmte Personengruppen (z. B. Kinder und Jugendliche) in besonderem Maße.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Beschreibung der IROs
Informations- bezogene Auswirkungen	Die Beschreibung aller informationsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Meinungsfreiheit, Zugang zu (hochwertigen) Informationen und Privatsphäre erfolgt in den unternehmensspezifischen Abschnitten zu den Themen Inhalteverantwortung, kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung, (digitale) Medienkompetenz und Umgang mit Daten.
Persönliche Sicherheit	Die Beschreibung aller sicherheitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf psychische Gesundheit sowie Sicherheit und Kinderschutz erfolgt in den unternehmensspezifischen Abschnitten zu den Themen Inhalteverantwortung, kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung und (digitale) Medienkompetenz.
Soziale Inklusion	Die Beschreibung aller Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nichtdiskriminierung, Zugang zu Produkten und Dienstleistungen sowie verantwortliche Vermarktungspraktiken erfolgt in den unternehmensspezifischen Abschnitten zu den Themen Inhalteverantwortung, kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung und (digitale) Medienkompetenz.

Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung sowie Speak-Up-Kanäle zum Äußern von Bedenken und Melden möglicher Compliance-Verstöße. Sie werden in den Abschnitten S4-1 bis S4-3 auf Konzernebene erläutert. Weiterführende Informationen zum Management dieser IROs sind darüber hinaus in den unternehmensspezifischen Abschnitten (UN-1, UN-2, UN-3, UN-5) dieses Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S4-1 Policies im Zusammenhang mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Bertelsmann ist sich seiner Verantwortung gegenüber Verbraucher:innen und Endnutzer:innen bewusst. Dies kommt insbesondere im Bertelsmann Code of Conduct zum Ausdruck.

Bertelsmann Code of Conduct

Neben den im Abschnitt S1 beschriebenen mitarbeiterbezogenen Themen beinhaltet der Bertelsmann Code of Conduct ebenso Prinzipien zu wesentlichen informationsbezogenen Auswirkungen, persönlicher Sicherheit und sozialer Inklusion in Bezug auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen.

Als verbindliche Leitlinie schreibt der Bertelsmann Code of Conduct die Achtung der Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde von Mitarbeiter:innen und allen Dritten, darunter auch Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, fest. Er verpflichtet zu höchster Sorgfalt und strenger Vertraulichkeit in Bezug auf Kundendaten unter Beachtung der geltenden Gesetze und Regeln. Im Hinblick auf erstellte und verbreitete Inhalte werden die Achtung der Privatsphäre sowie der korrekte und verantwortungsvolle Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern festgeschrieben. In diesem Zusammenhang werden auch die Wahrung redaktioneller und journalistischer Unabhängigkeit sowie der Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten betont. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Entwicklung und Produktion sicherer Produkte, die weder Mängel noch gesundheitsgefährdende Eigenschaften aufweisen. In Bezug auf Angaben über Produkte und Dienstleistungen hebt der Bertelsmann Code of Conduct die Relevanz wahrheitsgetreuer Angaben in Marketing und Werbung hervor. Detaillierte Angaben zu den weiteren Angabepflichten gemäß MDR-P (Minimum Disclosure Requirements – Policies) wie z. B. Anwendungsbereich, Verantwortlichkeit sowie Verfügbarkeit des Verhaltenskodex finden sich im Abschnitt S1-1.

Darüber hinaus spezifiziert der Bertelsmann Supplier Code of Conduct die Erwartungen und Anforderungen an die Geschäftspartner von Bertelsmann zu diesen Themen. Spezifische Regelungen in Bezug auf das

Thema Privatsphäre sind zudem in datenschutzrechtlichen Regelwerken festgeschrieben, die im unternehmensspezifischen Abschnitt UN-5 zum Umgang mit Daten beschrieben sind.

S4-2 Verfahren zur Einbindung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Über die im Abschnitt S4-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle hinaus, die sowohl Mitarbeiter:innen von Bertelsmann als auch Dritten zur Verfügung stehen, tritt Bertelsmann unter anderem durch seine Social-Media-Präsenz sowie die Bereitstellung von Feedback- und Support-Möglichkeiten mit seinen Verbraucher:innen und Endnutzer:innen in Kontakt. Dies trägt zu einem besseren Verständnis ihrer Bedürfnisse und Erwartungen bei und hilft dem Unternehmen, seine Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern und weiterzuentwickeln sowie Beziehungen mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zu stärken. Darüber hinaus besteht vor dem Hintergrund der Dezentralität und Diversität der Geschäftsmodelle von Bertelsmann kein konzernweites zentrales Verfahren zur Zusammenarbeit mit Verbraucher:innen und Endnutzer:innen. Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung zur Umsetzung solcher Verfahren ist bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert.

S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Bedenken äußern können

Auch Verbraucher:innen und Endnutzer:innen stehen die in den Abschnitten S1-3 und S2-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle von Bertelsmann zur Verfügung, die einen vertraulichen, verschlüsselten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der Abteilung Integrity & Compliance (I&C) ermöglichen. Sie sind auf der Bertelsmann-Website leicht zugänglich. Mit jeder Meldung von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen über die Speak-Up-Kanäle wird nach dem im Abschnitt G1 beschriebenen Verfahren bei Compliance-Verstößen vorgegangen. Die in den zuvor genannten Abschnitten beschriebenen Beschwerdemechanismen zur Behebung negativer Auswirkungen gelten ebenfalls für Verbraucher:innen und Endnutzer:innen.

S4-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung im Rahmen der Umsetzung von geschäftsspezifischen Maßnahmen sind bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert. In diesem Zusammenhang sowie vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S4 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Maßnahmen nach den Anforderungen gemäß MDR-A (Minimum Disclosure Requirements – Actions). Ausgewählte Maßnahmen auf Ebene der Unternehmensbereiche zum Management der wesentlichen IROs sind in den unternehmensspezifischen Abschnitten (UN-1, UN-2, UN-3, UN-5) dieses Nachhaltigkeitsberichts zu finden.

Ziele und Kennzahlen

S4-5 Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Umsetzung der Konzernstrategie und die operative Geschäftsverantwortung im Rahmen der Umsetzung von geschäftsspezifischen Zielen sind bei Bertelsmann im Sinne des Subsidiaritätsprinzips weitgehend in die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften delegiert. In diesem Zusammenhang sowie vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S4 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets).

Governance-Informationen

Das Streben nach verantwortungsvoller Corporate Governance ist ein unverzichtbarer Teil des Selbstverständnisses und wichtiges Element der Unternehmenskultur von Bertelsmann.

G1 Unternehmensführung

Bertelsmann legt großen Wert auf die unternehmerische Freiheit seiner Führungskräfte und Mitarbeiter:innen und erwartet einen verantwortungsvollen Umgang mit dieser Freiheit. Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen Mitarbeiter:innen und die Beziehungen zu Geschäftspartnern.

GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Der Vorstand überwacht das Compliance-Management-System (CMS) und gewährleistet dessen kontinuierliche Weiterentwicklung. Die Zuständigkeit für Compliance obliegt – unbeschadet der Gesamtverantwortung des Konzernvorstands und der Geschäftsführungsorgane der Konzerngesellschaften – dem Vorstandsvorsitzenden von Bertelsmann. Der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats befasst sich mit der Überwachung der Wirksamkeit der Compliance-Organisation. Sein Kompetenzprofil umfasst auch die Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Compliance-Themen.

Das Corporate Compliance Committee (CCC), bestehend aus den Leiter:innen der Hauptabteilungen Revision, Corporate Information Technology, Finanzen, Recht, Rechnungswesen, Öffentlichkeitsarbeit, HR Coordination & Shared Services und Steuern, erstattet dem Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Compliance-Bericht. Bei schwerwiegenden Compliance-Verstößen erfolgt eine Ad-hoc-Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Vorsitzender des CCC ist der Leiter der Konzernrechtsabteilung. Er hat zugleich die Rolle des Bertelsmann-Menschenrechtsbeauftragten inne. Das CCC ist für die Effektivität der Maßnahmen zur Sicherstellung von Compliance im Konzern verantwortlich.

Zusätzlich wird das CCC von der Abteilung Integrity & Compliance (I&C) unterstützt. Sie ist im Tagesgeschäft für die Sicherstellung von Compliance zuständig, implementiert die vom Vorstand vorgegebenen Initiativen, verantwortet die Bereitstellung und Überwachung des Hinweisgebersystems (Speak-Up-Kanäle) und koordiniert die Untersuchung von Meldungen. Dabei steht die Abteilung I&C im regelmäßigen Austausch mit lokalen und divisionalen Compliance-Officers und unterstützt sie bei der Erfüllung ihrer Rolle. Überdies koordiniert sie den jährlich stattfindenden Compliance-Dialog mit Verantwortlichen auf Ebene des Konzerns und der Unternehmensbereiche.

Darüber hinaus erfolgt die Prüfung bestimmter Compliance-relevanter Themen durch die Konzernrevision im Rahmen anlassunabhängiger Audits. Das Bertelsmann-CMS wird regelmäßig einer Selbstevaluation durch die Abteilung I&C unterzogen, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln und Aktualisierungen vorzunehmen.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Governance-Themen und ihre jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) bei Bertelsmann dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden.

Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Speak-Up-Kanäle zum Äußern von Bedenken und Melden möglicher Compliance-Verstöße, Ziele sowie Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur, zum Schutz von Hinweisgeber:innen und zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung. Sie werden in den Abschnitten G1-1 bis G1-3 sowie MDR-T näher erläutert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Unternehmens- kultur		Die beiden Unternehmenswerte Kreativität und Unternehmertum, die Bertelsmann Essentials, sind die Grundpfeiler der Unternehmenskultur von Bertelsmann. Verhaltenskodizes wie der Bertelsmann Code of Conduct und der Bertelsmann Supplier Code of Conduct leiten das Handeln von Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern und tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die auf Partizipation und Partnerschaft beruht – mit positivem Einfluss auf das Vertrauensverhältnis zu verschiedenen Interessengruppen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Eine Unternehmenskultur, die die Bedürfnisse und Anforderungen verschiedener Interessengruppen nicht ausreichend berücksichtigt, Dialog nicht fördert und nicht sicherstellt, dass die in den oben genannten Verhaltenskodizes festgelegten Grundsätze eingehalten werden, kann etabliertes Vertrauen gefährden. Dies kann negative Auswirkungen auf bestehende Geschäftsbeziehungen haben und zu Unzufriedenheit sowie Demotivation bei Mitarbeiter:innen führen.	Impact Negativ Potenziell		
		Verstöße gegen die Verhaltenskodizes von Bertelsmann können die Unternehmenskultur nachhaltig schädigen. Sie bergen das Risiko von Reputationsverlust sowie damit verbundener direkter (z. B. „Blacklisting“ durch Kunden, Beendigung von Geschäftsbeziehungen, Ausschluss von Ausschreibungsverfahren) und indirekter Schäden (z. B. Vertrauensverlust) mit ebenfalls negativen Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.	Risiko		
Schutz von Hinweis- geber:innen		Bei Bertelsmann dürfen Hinweisgeber:innen, die in gutem Glauben tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, keine Nachteile erfahren. Dieser im Bertelsmann Code of Conduct und im Bertelsmann Supplier Code of Conduct festgeschriebene Grundsatz fördert eine offene Aussprache. Er sorgt dafür, dass Fehlverhalten, das sich negativ auf Arbeitskräfte im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette, Verbraucher:innen und Endnutzer:innen, Gesellschaft oder Umwelt auswirkt, verhindert bzw. aufgedeckt und behoben werden kann. Dies trägt zur Aufrechterhaltung einer nachhaltigen Unternehmenskultur bei, erhöht Transparenz und stärkt das Vertrauen in bestehende Speak-Up-Kanäle.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Werden Hinweisgeber:innen nicht ausreichend geschützt, kann dies negative Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Personen haben sowie das Arbeitsumfeld und das Vertrauensverhältnis der Belegschaft zum Unternehmen beeinträchtigen. Ohne ausreichenden Schutz könnten zukünftige Hinweisgeber:innen zögern, Fehlverhalten zu melden – mit negativen Auswirkungen auf die Unternehmenskultur. Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Hinweisgeber:innen stellen bei Bertelsmann einen Compliance-Verstoß dar. Jeder Hinweis wird nach einem festgelegten Verfahren gemäß bestehenden Vorstandsrichtlinien umgehend bearbeitet und die Identität der Hinweisgeber:innen wird vertraulich behandelt.	Impact Negativ Potenziell		
Politisches Engagement und Lobby- tätigkeiten		Bertelsmann führt einen offenen Dialog mit Interessengruppen in der Politik, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträger:innen Zugang zu Gesprächspartnern im Unternehmen und vermitteln Positionen und Fakten, die unter anderem über interne Arbeitsgruppen und Verbände entwickelt werden.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Ein unzureichendes Maß an Transparenz verhindert, dass Interessengruppen, wie z. B. gemeinnützige Organisationen, Geschäftspartner oder die Gesellschaft, das politische Engagement des Unternehmens überprüfen können, was sich negativ auf ihr Vertrauensverhältnis zum Unternehmen auswirken kann. Bertelsmann ist sowohl im Transparenzregister der Europäischen Union als auch im Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingetragen.	Impact Negativ Potenziell		

Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Geschäftspartner können sich auf Bertelsmann als rechtskonform handelnden Partner verlassen. Gemeinsamer Dialog, angemessene Zahlungsfristen und transparente Vereinbarungen sind entscheidend, um finanzielle Stabilität der Geschäftspartner sowie faire Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitskräfte zu gewährleisten und den Wohlstand der Gesellschaft insgesamt zu fördern. Darüber hinaus kann der Austausch von Wissen einen positiven Beitrag zur Innovations- und Transformationsfähigkeit beider Seiten leisten.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
	Schlechte Beziehungen zu Geschäftspartnern können sich negativ auf die eigenen Mitarbeiter:innen und Geschäftsabläufe (z. B. Produktionsausfälle) auswirken und die langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden gefährden. Darüber hinaus können ausgeübter Preisdruck und unfaire Zahlungspraktiken zu finanzieller Instabilität der Geschäftspartner und zu einer Beeinträchtigung ihrer Planungs- und Investitionsfähigkeit führen. Dies kann zudem eine erhöhte Arbeitsbelastung und schlechte Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zur Folge haben.	Impact Negativ Potenziell		
Korruption und Bestechung	Mit einem Antikorruptionsprogramm, bestehend aus Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen, Speak-Up-Kanälen sowie einer dedizierten Vorstandsrichtlinie, zielt Bertelsmann darauf ab, jegliche Art von Korruption zu vermeiden und aufzudecken. Die Vermeidung und Aufdeckung von Korruption trägt zum Gemeinwohl bei, stärkt das Vertrauen in das Rechtssystem und unterstützt den fairen Wettbewerb. Gleichzeitig schützt es Bertelsmann, Konzerngesellschaften, Organe, leitende Angestellte und Mitarbeiter:innen vor den Folgen von Verstößen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
	Bei Verstößen gegen Antikorruptionsvorschriften drohen Bertelsmann und Konzerngesellschaften straf- und zivilrechtliche Verfahren (mitunter gleichzeitig in mehreren Ländern). Handelnde Personen müssen ebenfalls mit schwerwiegenden Konsequenzen rechnen. Hierzu können neben Verfahren, die zu Haftstrafen und/oder Geldbußen führen, auch betriebliche Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses zählen. Handelnde Organe und leitende Angestellte müssen darüber hinaus damit rechnen, für verursachte Schäden durch die Konzerngesellschaft oder Bertelsmann in Haftung genommen zu werden.	Impact Negativ Potenziell		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang mit Corporate Governance

Die Identifikation der Auswirkungen, Risiken und Chancen bezüglich der Governance-Themen entspricht der im Abschnitt IRO-1 „Allgemeine Informationen“ beschriebenen Vorgehensweise.

G1-1 Policies im Zusammenhang mit Corporate Governance

Für den Vorstand hat Compliance höchste Priorität. Dieser Anspruch kommt im erstmals 2008 veröffentlichten und seither zweimal aktualisierten Bertelsmann Code of Conduct, im Bertelsmann Supplier Code of Conduct sowie in diversen Vorstandsrichtlinien und damit verbundenen internen und externen Kommunikationsmaßnahmen zum Ausdruck. Vorstandsrichtlinien, die die wesentlichen Governance-Themen und zugehörige IROs adressieren, werden nachfolgend näher beschrieben. Die wesentlichen Inhalte des Bertelsmann Code of Conduct und des Bertelsmann Supplier Code of Conduct sind unter Berücksichtigung der Anforderungen MDR-P (Minimum Disclosure Requirements – Policies) in den Abschnitten S1-1 und S2-1 erläutert. Die Vorstandsrichtlinien im Bereich Corporate Governance und Compliance wurden unter Einbindung des Vorstands, der jeweils verantwortlichen Fachbereiche im Corporate Center, des Corporate Compliance Committee (CCC) und – bei Bedarf – des Konzernbetriebsrats erstellt.

Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße

Die Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße verfolgt das Ziel, alle wesentlichen Verstöße durch ein proaktives Management zu erfassen und die Angemessenheit der bestehenden Kontrollmechanismen sicherzustellen. Dadurch sollen potenzielle wirtschaftliche oder reputative Schäden für den Bertelsmann-Konzern minimiert und das Vertrauen in das Compliance-Management-System des Unternehmens gestärkt werden. Die Vorstandsrichtlinie adressiert vorrangig die folgenden Themen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestuft wurden: Unternehmenskultur und Schutz von Hinweisgeber:innen.

Die Vorstandsrichtlinie beschreibt den Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße, insbesondere hinsichtlich der Meldepflichten für bestimmte Mitarbeitendengruppen, Zuständigkeiten für die Bearbeitung solcher Hinweise und Maßnahmen bei bestätigten Verstößen, einschließlich der Wahrung der Vertraulichkeit der Meldungen und Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber:innen. Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für die konzernweite Umsetzung dieser Richtlinie. Die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) steuert und koordiniert den Umgang mit Compliance-Verstößen und berichtet an das CCC. Das CCC beaufsichtigt die Nachverfolgung und die Reaktion auf wesentliche Compliance-Verstöße. Die Vorstandsrichtlinie gilt für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Richtlinie aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Richtlinie eigene, gleichwertige Richtlinien um. Die Vorstandsrichtlinie verpflichtet alle Angestellten in leitender Funktion (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sowie Mitarbeiter:innen, die aufgrund ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, zur Meldung von Compliance-Verstößen (Mitarbeiter:innen, die unter bestimmte Nominierungskriterien fallen, siehe Auflistung am Ende dieses Abschnittes). Verstöße von Organmitgliedern (z. B. Aufsichtsräte, Vorstände, Geschäftsführer:innen), Mitarbeiter:innen oder Dritten (z. B. Geschäftspartnern wie Lieferanten und Kunden) sind zu berücksichtigen. Personen ohne direkte Geschäftsbeziehung zum Unternehmen sind, sofern nicht ausdrücklich einbezogen, von der Vorstandsrichtlinie ausgeschlossen. Die Vorstandsrichtlinie steht allen Mitarbeiter:innen im Bertelsmann-Intranet zur Verfügung.

Verfahren bei Compliance-Verstößen

Ergänzend zu der Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße definiert diese Richtlinie einen einheitlichen Prozess zur Aufklärung aller erhaltenen Compliance-Hinweise. Zielgruppe der Richtlinie sind die Mitglieder des CCC, mit der Fallbearbeitung betraute Mitarbeiter:innen der Abteilung I&C sowie Mitarbeiter:innen von Hauptabteilungen des Corporate Centers oder von Konzerngesellschaften, die mit der Durchführung von Compliance-Untersuchungen beauftragt sind. Das Verfahren umfasst Vorgaben zur Erstsichtung der Hinweise und Beauftragung der ermittlungsführenden Stelle, zur Angemessenheitsprüfung sowie zur Dokumentation unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Anforderungen und gesetzlicher Aufbewahrungsfristen. Die Verantwortlichkeit auf Ebene des Vorstands, die Überwachung von Compliance-Verstößen sowie die Zugänglichkeit des Verfahrens entsprechen den oben beschriebenen Vorgaben der Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße.

Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität

Die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität zielt darauf ab, die Einhaltung aller anwendbaren Antikorruptionsvorschriften und Integritätsanforderungen bei Bertelsmann sicherzustellen. Bertelsmann, Konzerngesellschaften, Organe, leitende Angestellte und Mitarbeiter:innen sollen vor den Folgen von Verstößen und vor Reputationsschäden geschützt werden. Sie adressiert vorrangig das im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung als wesentlich eingestufte Thema Vermeidung von Korruption und Bestechung und steht im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Die Vorstandsrichtlinie umfasst insbesondere die Festlegung eines verbindlichen Rahmens für das Geben und Annehmen von Geschenken und Einladungen im Umgang mit Geschäftspartnern und Amtsträger:innen, die erforderlichen Sorgfaltspflichten beim Einsatz von Dritten, die Prävention von Geldwäsche und Terrorfinanzierung sowie den Umgang mit Interessenkonflikten und die Einhaltung von Steuervorschriften. Zielgruppe der Richtlinie sind alle Angestellten in leitender Funktion (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sowie Mitarbeiter:innen, die aufgrund ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (Mitarbeiter:innen, die unter bestimmte Nominierungskriterien

fallen, siehe Auflistung am Ende dieses Abschnittes). Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für die konzernweite Umsetzung dieser Richtlinie. Sie ist im Bertelsmann-Intranet abrufbar und gilt für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Richtlinie aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z. B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Richtlinie eigene, gleichwertige Richtlinien um. Um die Mitarbeiter:innen im Unternehmen umfassend zu diesem Thema zu informieren, hat Bertelsmann auf Basis dieser Vorstandsrichtlinie ein Antikorruptionsprogramm mit Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen sowie ein Hinweisgebersystem (Speak-Up-Kanäle) etabliert. Zur Sicherstellung der konzernweiten Kenntnis und Einhaltung der Vorstandsrichtlinie ist die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft verpflichtet, diese nach Verabschiedung durch den Vorstand an alle Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zu kommunizieren und auf ihre Einhaltung hinzuwirken. Die Kommunikation der Vorstandsrichtlinie innerhalb der Konzerngesellschaften ist durch die jeweilige Geschäftsführung zu dokumentieren.

Vorstandsrichtlinie Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften

Die Vorstandsrichtlinie Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften adressiert das im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifizierte Thema politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten. Sie stellt sicher, dass Fördermaßnahmen in Form von Spenden und Sponsoring sowie Mitgliedschaften sowohl im Einklang mit der Kommunikationsstrategie des Unternehmens stehen als auch geltenden rechtlichen und steuerlichen Vorgaben entsprechen. Sie gibt intern einen Handlungsrahmen vor und schafft extern Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und potenziellen Empfänger:innen von Förderung und Sponsoringpartner:innen. In der Vorstandsrichtlinie werden verbindliche Rahmenbedingungen für die Prozesse, Dokumentation, Grundsätze, Schwerpunkte und Themenfelder des Engagements, Vergabe- und Ausschlusskriterien sowie der Umgang mit Gegenleistungen und die Nachbearbeitung von Fördermaßnahmen festgelegt. Darüber hinaus ist festgeschrieben, dass Bertelsmann keine Spenden an Politiker:innen, politische Parteien oder parteinahe Organisationen gewährt. Ebenso nicht gefördert werden Organisationen und Institutionen, deren Grundhaltung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung widerspricht oder die Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert. Der Vorstand ist auf höchster Ebene verantwortlich für die Umsetzung dieser Richtlinie. Über einmalige Spenden und Sponsorings größer als 100.000 Euro sowie über regelmäßige Engagements größer als 50.000 Euro entscheidet der Vorstandsvorsitzende. In den Anwendungsbereich dieser Vorstandsrichtlinie fallen alle Mitarbeiter:innen bei Bertelsmann, die Spenden und Sponsorings veranlassen. Sie ist allen Mitarbeiter:innen im Bertelsmann-Intranet zugänglich.

Speak-Up-Kanäle und Schutz von Hinweisgeber:innen

Bei Bertelsmann haben Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner und Dritte verschiedene Möglichkeiten, Rat zu suchen oder über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern. Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße können sowohl mit Ansprechpersonen vor Ort als auch über Anlaufstellen auf Konzernebene (Speak-Up-Kanäle), die sowohl Mitarbeiter:innen als auch Dritten zur Verfügung stehen, thematisiert werden. Darüber hinaus stehen externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen bereit. Informationen über die Anlaufstellen und den Umgang mit Hinweisen auf Verstöße sind auf der Bertelsmann-Website und im Bertelsmann-Intranet zugänglich.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeiter:innen, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden bei Bertelsmann nicht geduldet. Sie stellen einen Compliance-Verstoß dar. Meldungen oder Hinweise auf ein solches Verhalten werden nach allgemein geltenden Maßstäben für Compliance-Verstöße untersucht. Darüber hinaus wird die Identität der hinweisgebenden Personen vertraulich und sorgfältig behandelt. Von Disziplinarmaßnahmen betroffene Personen sowie andere Personen, die in der Lage sind, nachteilige Maßnahmen gegen Hinweisgeber:innen zu ergreifen, werden – soweit geboten – ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Vergeltung gegenüber Hinweisgeber:innen strikt untersagt ist.

Bei der Bearbeitung von Hinweisen bei Bertelsmann sollen die Rechte aller Betroffenen gewahrt werden. Bei der Entscheidung über gegebenenfalls notwendige Disziplinarmaßnahmen soll auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und Transparenz geachtet werden. Jeder Hinweis auf einen potenziellen Compliance-Verstoß wird nach einem festgelegten Vorgehen gemäß der Vorstandsrichtlinie zum Umgang

mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße sowie zum Verfahren bei Compliance-Verstößen unverzüglich bearbeitet. Bertelsmann unterliegt dem am 2. Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Das HinSchG stellt die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 in nationales Recht dar.

Schulungen

Bertelsmann führt regelmäßig verschiedene Compliance-Schulungen durch, um Mitarbeiter:innen angemessen sowohl über die aktuelle Gesetzeslage als auch über die internen Richtlinien des Unternehmens zu informieren. Die Schulungen sollen für angemessenes Verhalten in Risikobereichen sensibilisieren und die Mitarbeiter:innen mit den vorhandenen Hilfsangeboten vertraut machen.

Alle Mitarbeiter:innen werden zum Bertelsmann Code of Conduct geschult. Dies erfolgt bei Unternehmenseintritt, im Falle einer Aktualisierung der Bertelsmann Code-of-Conduct-Schulung sowie ein Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Ersts Schulung zum Bertelsmann Code of Conduct (sogenannte Refresher bzw. Auffrischungsschulung). Die Schulung macht die Mitarbeiter:innen mit den wesentlichen Prinzipien des Bertelsmann Code of Conduct vertraut und stellt die Bedeutung des offenen Ansprechens problematischer Sachverhalte (Speak-Up-Kultur) in den Vordergrund. Die Themen werden mit Situationsbeispielen verdeutlicht. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmer:innen anhand beispielhafter Problemsituationen weiterführende Informationen zu Personen und Anlaufstellen, bei denen Bedenken geäußert und Hinweise auf Missstände gegeben werden können. Die Code-of-Conduct-Schulung wird um zielgruppenspezifische Schulungen zu bestimmten Risikobereichen ergänzt, wie beispielsweise Antikorruptions- und Kartellrechtsschulungen. Diese richten sich an Mitarbeiter:innen, die unter bestimmte Nominierungskriterien fallen. Zum Nominierungskreis gehören:

- Management;
- Mitarbeiter:innen in den Bereichen Governance, Risk & Compliance;
- Mitarbeiter:innen, die berufliche Kontakte zu Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden haben und/oder die mit Sach- oder Finanzwerten von Bertelsmann oder von Geschäftspartnern/Kunden umgehen;
- Mitarbeiter:innen mit Kontakt zu Amtsträger:innen;
- Mitarbeiter:innen in regulierten Branchen.

G1-2 Management der Beziehungen mit Lieferanten

Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct verpflichtet alle Geschäftspartner von Bertelsmann, die für, gemeinsam mit oder im Namen des Unternehmens auftreten, zur Einhaltung Compliance-rechtlicher Standards. Sie sind durch den Geschäftspartner entlang der Wertschöpfungskette auch an Dritte, sofern solche im Rahmen der Tätigkeit des Geschäftspartners für Bertelsmann eingesetzt werden (z. B. Subunternehmer:innen), weiterzugeben. Der Geschäftspartner muss auch auf der jeweiligen Wertschöpfungsstufe angemessen auf die Einhaltung hinwirken.

Die einzelnen Anforderungen beziehen sich auf:

- Integrität (z. B. Einhaltung geltenden Rechts, Antikorruption, Kartellrecht, Interessenkonflikte)
- den Umgang mit Mitarbeiter:innen (Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Antidiskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit)
- Umwelt (verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen)

Unverzichtbarer Bestandteil des Bertelsmann-CMS ist eine angemessene Prüfung und Überwachung von Geschäftspartnern („Due Diligence“). Die Prüfung erfolgt risikoorientiert bei Aufnahme von Geschäftsbeziehungen und vor Beauftragung des Dritten. Umfang und Tiefe der Prüfung können variieren und richten sich nach dem Risikoprofil der Konzerngesellschaft und dem Risikoprofil des jeweiligen Geschäftspartners. Die Verantwortung für die Durchführung und Bewertung der Due Diligence liegt bei der Konzerngesellschaft, die den Dritten beauftragen oder mit ihm zusammenarbeiten möchte.

Detaillierte Informationen in Bezug auf das Konzept zur Verhinderung von Zahlungsverzug, insbesondere mit Blick auf kleine und mittelständische Unternehmen, sind im Abschnitt G1-6 zu finden.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Bertelsmann setzt sich aktiv für die Bekämpfung von Korruption ein. Als Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet sich das Unternehmen unter anderem dazu, gegen alle Arten der Korruption vorzugehen.

Verstöße gegen die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität stellen einen wesentlichen Compliance-Verstoß gemäß der Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße dar und sind meldepflichtig. Der Meldepflicht unterliegen alle Mitarbeiter:innen von Bertelsmann und Konzerngesellschaften in leitender Funktion sowie Mitarbeiter:innen, die aufgrund ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (Mitarbeiter:innen, die unter bestimmte Nominierungskriterien fallen, siehe Auflistung im Abschnitt G1-1). Darüber hinaus sind auch alle weiteren Mitarbeiter:innen aufgerufen, konkrete Hinweise oder einen Anfangsverdacht auf Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden.

Die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) steuert und koordiniert auf Konzernebene den Umgang mit Compliance-Verstößen (z. B. Korruption) und stellt sicher, dass sämtlichen Hinweisen auf entsprechende Verstöße angemessen nachgegangen wird. Die Abteilung I&C legt fest, welche Stelle mit der weiteren Untersuchung eines Hinweises beauftragt wird. Diese ermittlungsführende Stelle ist für die inhaltliche Aufklärung der zugewiesenen Compliance-Hinweise verantwortlich.

Darüber hinaus wird im Vorfeld der Beauftragung geprüft, ob bei der für die Untersuchung vorgesehenen Stelle Interessenkonflikte erkennbar sind. Sofern bei einer beauftragten Stelle ein Interessenkonflikt vorliegt, ist diese zu dessen Offenlegung gegenüber der Abteilung I&C verpflichtet. Grundsätzlich gilt: Alle Personen, die Hinweise bearbeiten und den Sachverhalt aufklären, sind entsprechend ihrer Rolle/Aufgabe geschult, unabhängig sowie zu Verschwiegenheit und unparteiischem Handeln verpflichtet. Hinweise werden fallspezifisch – gegebenenfalls im Zusammenwirken mehrerer Fachbereiche (z. B. Interne Revision, Compliance, Datenschutz, Finanzen, Personal) – bearbeitet und etwaige Maßnahmen werden situationsabhängig ergriffen. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, die selbst in einen Vorgang involviert sind bzw. sein könnten, dürfen nicht Teil der ermittlungsführenden Stelle sein.

Maßnahmen zur Reaktion auf festgestellte Compliance-Verstöße (z. B. Korruption) liegen in der Zuständigkeit der betroffenen Konzerngesellschaft. Auf Konzernebene werden eingegangene Hinweise auf wesentliche Compliance-Verstöße durch die Abteilung I&C unmittelbar an das dem Vorstand unterstehende Corporate Compliance Committee (CCC) berichtet (siehe Abschnitt GOV-1 – G1).

Die für den Risikobereich Antikorruption relevanten Anforderungen werden insbesondere über die zuvor beschriebenen Vorstandsrichtlinien kommuniziert und im Zuge unterschiedlicher Maßnahmen, wie z. B. interne Kommunikationsmaßnahmen und entsprechende Compliance-Schulungen, vermittelt, um Mitarbeiter:innen zum Thema Antikorruption zu sensibilisieren und ihr Risikobewusstsein zu schärfen. Alle Mitarbeiter:innen werden zum Bertelsmann Code of Conduct geschult. Die Schulung macht Mitarbeiter:innen mit den Prinzipien des Bertelsmann Code of Conduct vertraut, unter anderem zum Schutz vor Korruption und Bestechung. Darüber hinaus absolviert ein ausgewählter Kreis an nominierten Mitarbeiter:innen zusätzlich die Schulung „Schutz vor Korruption“ (siehe Auflistung im Abschnitt G1-1). Im Jahr 2024 haben 82 Prozent der im Laufe des Berichtsjahres 10.223 nominierten Mitarbeiter:innen die Onlineschulung „Schutz vor Korruption“ absolviert. Die Einführung dieses Schulungsprogramms ist ein fortlaufender Prozess, der darauf abzielt, alle nominierten Mitarbeiter:innen zu erreichen und eine Kultur der Integrität und Transparenz zu fördern. Das Schulungsprogramm wird regelmäßig aktualisiert und erweitert, um auf neu auftretende Risiken einzugehen und die Mitarbeiter:innen stärker in die Korruptionsprävention einzubinden.

Ziele und Kennzahlen

MDR-T Anforderungen an Ziele

Der Anspruch von Bertelsmann in Bezug auf alle wesentlichen Governance-Themen ist im Bertelsmann Code of Conduct, im Bertelsmann Supplier Code of Conduct und in diversen Vorstandsrichtlinien zu Corporate Governance kodifiziert oder referenziert. Entsprechend der Compliance-Kultur und den Unternehmenszielen ist Bertelsmann bestrebt,

- verantwortungsvolles Verhalten des Unternehmens gegenüber Mitarbeiter:innen, Geschäftspartnern, staatlichen Stellen, der Gesellschaft und der Umwelt sicherzustellen sowie die Einhaltung von Gesetzen, internen Regularien und vertraglichen Verpflichtungen zur nachhaltigen Vermeidung rechtlicher Risiken und deren Folgen für alle Beteiligten in den verschiedenen Risikobereichen zu gewährleisten;
- eine Unternehmenskultur zu fördern, die im Einklang mit den Grundwerten und Prinzipien der Bertelsmann Essentials und der Verhaltenskodizes des Unternehmens steht;
- vertrauensvolle Beziehungen zu den vielfältigen Interessengruppen des Unternehmens (z. B. Mitarbeiter:innen, Mitarbeitendenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen) sowie den Geschäftspartnern des Unternehmens aufzubauen und zu etablieren; Letztere erwarten, dass sie sich auf Bertelsmann als rechtskonform handelnden Partner verlassen können.

Bertelsmann verfolgt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Gesetzesverstößen, Belästigung, Diskriminierung sowie Repressalien gegenüber Hinweisgeber:innen. Dies gilt sowohl für Verstöße im Konzern als auch für Verstöße eines Geschäftspartners. Für den Risikobereich Antikorruption zielt Bertelsmann darauf ab, jegliche Art von Korruption zu vermeiden und aufzudecken.

Die Gesamtverantwortung für die Definition der Ziele und deren Durchsetzung liegt originär beim Vorstand. Eine Messung der Erreichung definierter Ziele – allgemein sowie im Bereich Antikorruption – erfolgt insbesondere auf Basis der Teilnehmendenzahlen an den angebotenen Compliance-Schulungen und im Rahmen der Meldung von tatsächlich oder potenziell Compliance-relevanten Sachverhalten. Sie umfasst darüber hinaus die sich daran gegebenenfalls anschließenden (internen) Ermittlungen durch die Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen Konzerngesellschaft, die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) und/oder die interne Revision und im Falle von behördlichen/staatsanwaltlichen Ermittlungsmaßnahmen.

G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Daten zu den Verurteilungen aufgrund von Korruptions- und Bestechungsvorschriften stammen aus dem Case Management von Bertelsmann. Afya, Alliant, AppLike und Groupe M6 verfügen über eigene Compliance-Management-Systeme und stellen ihre Daten gemäß der Bertelsmann-Definition für die Konzernberichterstattung bereit. Sie sind in der unten dargestellten Kennzahl enthalten.

In der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts G1-4 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Im Jahr 2024 lagen keine Verurteilungen aufgrund von Korruptions- und Bestechungsvorschriften vor und folglich wurden keine Geldstrafen bezahlt.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

§ Grundsätze der Berichterstattung

Gemäß Vorstandsrichtlinie gewährt Bertelsmann keine Spenden, Mitgliedschaften oder Sponsorings an Politiker oder politische Parteien. Die Einhaltung dieser Vorstandsrichtlinie wird in einer Vollständigkeitserklärung durch die lokalen Geschäftsführungen bestätigt.

In der Erhebung der Kennzahlen des Abschnitts G1-5 wurden keine Schätzungen vorgenommen.

Bertelsmann führt einen offenen Dialog mit Interessengruppen in der Politik, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Zu den wichtigsten Zielsetzungen gehören der Respekt und Schutz geistigen Eigentums, Freiheit und Unabhängigkeit der Medien, die verhältnismäßige Regulierung von Tech & Data sowie die Wahrung kultureller und publizistischer Vielfalt.

Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträger:innen Zugang zu Gesprächspartner:innen im Unternehmen und vermitteln aktuelle Positionen und Fakten sowie weiterführende Informationen. Gemeinsame Positionen werden in internen Arbeitsgruppen und über Verbände entwickelt. Neben ihrer Funktion als Expert:innen zu unterschiedlichen Themen und Diskussionsplattform machen die Vertretungen in Brüssel und Berlin sowie die Public-Affairs-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche politische Entscheidungsträger:innen mit den unterschiedlichen Geschäftsmodellen von Bertelsmann in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung bekannt. Dazu gehört auch die Darstellung der Digitalgeschäfte und der kulturellen Aktivitäten des Unternehmens. Die Bertelsmann SE & Co. KGaA ist im Transparenzregister der Europäischen Union unter der Registernummer 26103486608-4 eingetragen und hat den Verhaltenskodex des Registers unterzeichnet. Zudem ist die Bertelsmann SE & Co. KGaA im Lobbyregister des Deutschen Bundestags eingetragen. Die Registernummer lautet R002001.

Bertelsmann spendet gemäß der im Abschnitt G1-1 beschriebenen Vorstandsrichtlinie Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften nicht an Politiker:innen, politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Ebenso nicht gefördert werden Organisationen und Institutionen, deren Grundhaltung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung widerspricht oder die Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert.

Im Jahr 2024 wurden keine neuen Mitglieder für die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane von Bertelsmann berufen, die in den beiden vorherigen Jahren eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich Regulierungsbehörden) innehatten.

G1-6 Zahlungspraktiken

§ Grundsätze der Berichterstattung

Standardzahlungspraktiken existieren aus Honorarvereinbarungen, da diese maßgeblich durch Vorauszahlungen an die Künstler:innen und Autor:innen im Rahmen eines standardisierten Prozesses bestimmt sind. Solche Honorarvereinbarungen betreffen insbesondere die Unternehmensbereiche Penguin Random House und BMG.

Darüber hinaus analysierte Bertelsmann das Zahlungsverhalten gegenüber Lieferanten für die im Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 fakturierten und bezahlten Lieferantenrechnungen anhand einer repräsentativen Stichprobe. Für diese Geschäftsbeziehungen existieren keine einheitlichen Standardzahlungsbedingungen. Die analysierten Geschäftsbeziehungen decken Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen (ohne Verbindlichkeiten aus Honorarvereinbarungen) ab.

Bei Penguin Random House erhalten die Autor:innen gemäß der vereinbarten Vertragsbedingungen in der Regel Vorauszahlungen, die in drei bis vier Tranchen geleistet werden. Nach Veröffentlichung des Buches erhalten die Autor:innen Tantiemen, die zunächst mit den Vorauszahlungen verrechnet werden. Die Zahlung erfolgt innerhalb vereinbarter, regelmäßiger Tantiemenläufe.

Bei BMG werden Vorauszahlungen auf die in den Folgeperioden auszuschüttenden Tantiemen vertraglich vereinbart. Nach Zahlung der Vorauszahlungen werden die Tantiemen mit den Vorauszahlungen verrechnet. Sobald die Vorauszahlung vollständig verrechnet ist, werden die Tantiemen innerhalb der vereinbarten Tantiemenläufe ausgezahlt.

Aufgrund der Heterogenität des Bertelsmann-Konzerns existieren weder eine konzernweit gültige Zahlungsrichtlinie noch konzernweit einheitliche Standardzahlungsbedingungen gegenüber Lieferanten. Die Festlegung der individuellen Zahlungsbedingungen erfolgt durch die lokalen Geschäftsführungen mit den jeweiligen Lieferanten. Das gilt auch in Bezug auf kleine und mittelständische Lieferanten. Aus diesem Grund erfolgte die Analyse der Zahlungsbedingungen gegenüber Lieferanten auf Basis der im Betrachtungszeitraum dokumentierten Zahlungsbedingungen der fakturierten und bezahlten Rechnungen.

Die Analyse von Bertelsmann ergab folgende mit den Lieferanten vereinbarten Zahlungsbedingungen und Zahlungsverhalten:

Zahlungsbedingungen (Prozent der Rechnungen)			Zahlungsverhalten (Durchschnitt in Tagen)
0–30 Tage	31–60 Tage	>60 Tage	
86	11	3	28

Für den Großteil (86 Prozent) der Rechnungen galten Zahlungsbedingungen zwischen 0 und 30 Tagen. Die durchschnittliche Zeit zur Begleichung einer Rechnung betrug 28 Tage. Zahlungsverspätungen können durch die sachliche Klärung im mehrstufigen Rechnungsfreigabeprozess und durch zeitlich festgelegte, nicht täglich stattfindende Zahläufe bedingt sein. Im Jahr 2024 gab es im Bertelsmann-Konzern keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.

Unternehmensspezifische Informationen

Bertelsmann ist sich seiner Verantwortung bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten bewusst und steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für kreative/journalistische Unabhängigkeit & Meinungsfreiheit. Der verantwortungsvolle Umgang mit Künstlicher Intelligenz sowie der Schutz von Daten und geistigem Eigentum haben einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Bertelsmann leistet seinen Beitrag, um negative Auswirkungen und Risiken seines Handelns zu verhindern bzw. zu mindern und positive Auswirkungen und Chancen zu fördern.

Für diese unternehmensspezifischen Themen erfolgt darüber hinaus keine Offenlegung quantitativer Ziele und Kennzahlen nach den Anforderungen gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) und MDR-M (Minimum Disclosure Requirements – Metrics), da aus Sicht von Bertelsmann keine ausreichende Klassifizierung, Vollständigkeit und Messbarkeit der Daten zu diesen Themen besteht.

UN-1 Inhalteverantwortung

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema Inhalteverantwortung dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Inhalteverant- wortung		Inhalteverantwortung umfasst die Absicht, Auswirkungen auf verschiedene Interessengruppen zu berücksichtigen, die mit der Erstellung und Verbreitung von Inhalten einhergehen. Mit Unterhaltung, Bildung und Berichterstattung leisten die Unternehmensbereiche von Bertelsmann mit Inhaltebezug einen positiven gesellschaftlichen Beitrag, indem sie unter anderem Verständnis und Toleranz fördern sowie die Rechte und Interessen schutzbedürftiger Gruppen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, wahren.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Mangelndes Verantwortungsbewusstsein bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten kann einerseits zu Desinformation und andererseits zu Diskriminierung schutzbedürftiger Gruppen führen – verbunden mit negativen Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden der Betroffenen und die Gesellschaft insgesamt. Durch die Darstellung von Menschen unterschiedlicher Kulturen, sozialer Hintergründe, Altersgruppen und Geschlechter in den Inhalten von Bertelsmann, z. B. in Fernsehsendungen, Büchern, Musik und Bildungsangeboten, vermeidet das Unternehmen die genannten negativen Auswirkungen.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Inhalteverantwortung bei Bertelsmann heißt, bei der Erstellung und Verbreitung von Inhalten deren Wirkung zu berücksichtigen, um die Rechte und Interessen von Mediennutzer:innen, Kunden und Dritten bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Sie werden ergänzt durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern auf verschiedenen Ebenen des Konzerns, z. B. durch den Bertelsmann Code of Conduct oder die RTL-Group-Newsroom-Richtlinie. Im Bertelsmann Code of Conduct ist die Verpflichtung zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern festgeschrieben. Zusätzlich beinhaltet die RTL-Group-Newsroom-Richtlinie

Leitprinzipien zur fairen und unparteiischen Berichterstattung, zum verantwortungsbewussten Handeln, zur Zurückhaltung bei der Darstellung von Gewalt und Opfern, zum sensiblen Umgang mit den Persönlichkeitsrechten von Minderjährigen, zur Nichtinszenierung von Realität und zur vorsichtigen und kritischen Haltung gegenüber Nachrichten von Dritten. Sie wird verantwortet durch den Chairman Corporate Responsibility der RTL Group und dient als Referenz für die täglichen Aufgaben und die Bewältigung komplexer Situationen, mit denen die Redakteur:innen der RTL Group häufig konfrontiert sind.

Daraus resultiert angesichts von Online-Desinformationen („Fake News“) und Künstlicher Intelligenz der Anspruch, stets auf sorgfältige Recherche sowie qualitativ hochwertige Berichterstattung zu achten und transparent mit Fehlern umzugehen. Alle, die an der Erstellung von Inhalten beteiligt sind, haben eine journalistische, ethische und soziale Verantwortung. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden. Darüber hinaus ist das Thema Inhalteverantwortung in verschiedener Hinsicht auf Unternehmensbereichs-, Firmen- und Redaktionsebene verankert. So hat das Musikunternehmen BMG strukturierte Prozesse zur Wahrung und zum Schutz künstlerischer Freiheit etabliert. Klare Vorgaben, die unter anderem ein 4-Augen-Prinzip vorsehen, dienen Mitarbeiter:innen als Richtschnur bei Unsicherheiten im Umgang mit Katalogen und Künstler:innen. Kontroverse Inhalte werden, auch von der divisionalen Abteilung Corporate Responsibility, sorgfältig überprüft und es werden Empfehlungen ausgesprochen. Das von BMG selbst entwickelte Gen-AI-Tool „SafeSounds“ unterstützt diese Prüfungen, indem es in kurzer Zeit große Mengen an Inhalten analysieren kann und erste Einschätzungen liefert, um bei Bedarf weitergehende Prüfungen von Songtexten durch Expert:innen anzustoßen. Generell gilt bei Bertelsmann das „Chefredakteursprinzip“, das besagt, dass die Verantwortung für Medieninhalte allein den Verantwortlichen in den Redaktionen und Kreativabteilungen obliegt. Darüber hinaus hält sich Bertelsmann an bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.

Wie im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben, misst Bertelsmann dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Erstellung und Verbreitung seiner Inhalte hohe Bedeutung bei. 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 Konzerngesellschaften dabei teilweise über Regulierungen hinaus, die auf EU- und nationaler Ebene insbesondere im Bereich der audiovisuellen Medien bestehen. Zudem engagieren sie sich kontinuierlich in Kinder- und Jugendmedienschutzorganisationen.

Im Jahr 2024 wurde das Thema Nachhaltigkeit durch zahlreiche Sondersendungen sowie neue Formate in den Magazinen von RTL Deutschland platziert. Im Rahmen seiner Initiative „Vielfalt verbindet“ stellte RTL Deutschland in der dritten „Woche der Vielfalt“ das Thema Generationen in den Mittelpunkt seiner Inhalteangebote mit dem Ziel, Brücken zwischen Menschen verschiedener Altersgruppen zu schlagen und Vorurteile abzubauen. Als Projektpartner der bundesweiten Medieninitiative „#UseTheNews“ machte RTL Deutschland auch auf die Bedeutung von vertrauenswürdigen Nachrichten vor dem Hintergrund des Nutzungsverhaltens von Jugendlichen in sozialen Medien aufmerksam. BMG veranstaltete ein Kreativ- und Kulturfestival für und von Schwarzen Künstler:innen in Deutschland. „The New Black“ brachte Kreative aus den Bereichen Literatur, Musik, Kunst und Mode zusammen. Ziel des Festivals war es, einen Raum für Austausch und Inspiration zu schaffen. Darüber hinaus startete die Bertelsmann Content Alliance die neue crossmediale Optimismusinitiative „Mein Grund für Zuversicht“, mit dem Ziel, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und ein gutes Miteinander zu fördern sowie sich positiv mit Themen wie Demokratie, Vielfalt, Gerechtigkeit und Antirassismus auseinanderzusetzen. Die deutschen Kreativunternehmen von Bertelsmann – RTL Deutschland, RTL Radio Deutschland, UFA, die Verlagsgruppe Penguin Random House, BMG sowie die Studio- und Talent-Agentur We Are Era – setzten die Initiative mit vielfältigen Inhalten auf ihren Plattformen und Kanälen um (z. B. im Fernsehen und Radio, in sozialen Medien, in digitalen Angeboten, in Podcasts und mit verschiedenen Veranstaltungen).

UN-2 Kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Kreative/ journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungs- äußerung		Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind die Grundlage für eine demokratische Gesellschaft und Ausdruck von Kreativität. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Diese im Bertelsmann Code of Conduct festgeschriebenen Prinzipien ermöglichen den Ausdruck eines breiten Spektrums von Perspektiven und Ideen. Sie tragen zur Förderung einer pluralistischen Medienlandschaft bei, die die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		In Bezug auf seine Inhaltegeschäfte steht Bertelsmann angesichts sich wandelnder politischer, gesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen vor großen neuen Herausforderungen – von der Cancel-Culture über das Verbot von Büchern bis hin zur Bedrohung geistigen Eigentums durch Künstliche Intelligenz. All dies kann sich negativ auf die Urheberrechte von Kreativschaffenden sowie die kritische Meinungsbildung und Mitbestimmung in der Demokratie auswirken.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielzahl an Meinungen und Positionen. Das Ziel von Bertelsmann ist es, die kreative/journalistische Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten. Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen weder die Entscheidungen von Künstler:innen, Autor:innen, Redakteur:innen sowie Programmverantwortlichen 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. Die in den Abschnitten S4-1 und UN-1 aufgeführten Regelwerke (Bertelsmann Code of Conduct und die RTL-Group-Newsroom-Richtlinie) beinhalten ebenfalls Regelungen zum Thema kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung.

In der bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ kommen Vertreter:innen der Bertelsmann-Unternehmensbereiche mit Inhaltebezug – RTL Group, Penguin Random House und BMG – zusammen, um Fragen aus diesem Themenfeld zu diskutieren sowie Informationen, aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen.

Eine der wichtigsten Maßnahmen im Jahr 2024 war die Einführung der vom Vorstand verabschiedeten neuen Bertelsmann Creativity Principles: „Empower freedom of expression; Champion diversity; Respect the past, provide the context; Pause, reflect, respond; AI: Start with a human, end with a human“. Als Kompass dienen sie insbesondere für die tägliche Arbeit der Kreativschaffenden. Sie finden unter anderem Anwendung bei der Abwägung zwischen Meinungsfreiheit und extremistischen Äußerungen sowie bei der Veröffentlichung historischer Inhalte, die heute nicht mehr als politisch korrekt gelten. In ihre Entwicklung wurden Kreativschaffende aus allen Unternehmensbereichen eingebunden.

Die Sender der RTL Group setzten ihre Berichterstattung zum Kriegsgeschehen in der Ukraine sowie in Israel und dem Gazastreifen fort – verbunden mit großen Anstrengungen zum Schutz der Reporter:innen vor Ort. Darüber hinaus trafen sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ zu ihrem regelmäßigen Austausch. Im Fokus des diesjährigen Austausches standen der Umgang mit Hassreden gegen Journalist:innen und die damit einhergehende Initiative „Verfolgen statt nur Löschen“, der Umgang der Medien mit Extremismus, die Grenzen der Meinungs- und Kunstfreiheit sowie besondere Herausforderungen in der Kriegsberichterstattung. Wie im Vorjahr tourte der „Banned Wagon“ von Penguin Random House während der „Banned Books Week“ durch die USA, um Bewusstsein für die Bedeutung der freien Meinungsäußerung sowie den Erhalt einer vielfältigen und inklusiven Literaturlandschaft zu fördern. Überdies initiierte das Wissensmagazin „Geolino“ gemeinsam mit UNICEF einen Kreativwettbewerb für Kinder in Deutschland zum Thema „So sieht Meinungsfreiheit aus“.

UN-3 (Digitale) Medienkompetenz

Die folgende Tabelle stellt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema (digitale) Medienkompetenz dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
(Digitale) Medien- kompetenz		Der Medienkompetenz kommt in einer zunehmend digitalen Lebenswelt eine hohe Bedeutung zu. Sie befähigt Menschen zur kritischen Auseinandersetzung mit Medieninhalten sowie zum Treffen fundierter Entscheidungen über ihren eigenen Medienkonsum. Neben der Verbreitung und Erstellung von Inhalten unterstützt Bertelsmann Initiativen zur Förderung von Medien- und Digitalkompetenz und leistet damit einen Beitrag zur individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung.	Impact Positiv Potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig
		Neben dem Ziel der Förderung der Medienkompetenz können die damit verbundenen Initiativen und deren Inhalte potenziell manipulative oder meinungsbildende Techniken (z. B. unter Verwendung bestimmter rhetorischer Mittel) anwenden, die die Fähigkeit zum kritischen Denken beeinträchtigen.	Impact Negativ Potenziell		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Medienkompetenz hat als Schlüsselqualifikation großen Einfluss auf die Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen sowie auf die Mündigkeit in einer zunehmend digitalen Lebenswelt. Durch vielfältige Maßnahmen und Engagement in Initiativen zur Förderung von Medien- und Digitalkompetenz leistet Bertelsmann einen Beitrag zur individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Wie im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben, misst Bertelsmann dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Erstellung und Verbreitung seiner Inhalte hohe Bedeutung bei.

So unterstützt Bertelsmann die Stiftung Lesen, eine deutschlandweite Initiative zur Leseförderung von Kindern und Jugendlichen, unter anderem durch Bücherspenden und Vorlesetage. Die RTL Group ist Gründungsmitglied der EU-Initiative „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“, die sich für einen besseren Schutz von Minderjährigen im Internet einsetzt. Ferner unterstützt Super RTL die gemeinnützige Bildungsinitiative Media Smart e. V. zur Förderung des kompetenten Umgangs mit Werbung und Medien von Kindern und Jugendlichen sowie die Online-Suchmaschine „fragFINN“, mit der Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren auf sicheren und kindgerechten Websites nach Themen suchen können, die sie interessieren.

Im Jahr 2024 startete die zur RTL Group gehörende Studio- und Talent-Agentur We Are Era in Kooperation mit der Vodafone Stiftung in Deutschland eine länderübergreifende „#MeMyselfAndAI“-Kampagne zur

Befähigung von Jugendlichen zum kompetenten Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Darüber hinaus bot RTL Ungarn Jugendlichen im Rahmen eines Mediacamps die Möglichkeit, ihre Medienkompetenz auszubauen, die Bedeutung einer faktenbasierten Berichterstattung zu erkennen sowie Einblicke in die internen Prozesse von Nachrichtenredaktionen zu erhalten.

UN-4 Künstliche Intelligenz

Die folgende Tabelle stellt die jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema Künstliche Intelligenz dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Künstliche Intelligenz (KI)		KI im Allgemeinen und generative KI im Besonderen können bei Bertelsmann einen wertvollen Beitrag zu Kreativität, Innovation und Effizienz leisten. Die Kundenzufriedenheit kann durch Personalisierung von Produkten und Dienstleistungen sowie mehr Interaktion erhöht werden (z. B. reduzierte Anrufbearbeitungszeiten im Kundenservice, personalisierte Empfehlungen von Büchern und Programmen auf Streaming-Diensten sowie bessere Auffindbarkeit von Musik). Für Mitarbeiter:innen kann der Einsatz von KI zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität, zur Kompetenz- und Wissenserweiterung sowie zum Zeitgewinn führen. In diesem Zusammenhang kann unter anderem eine Entlastung von einfachen oder zeitintensiven Aufgaben erzielt werden (z. B. im Rahmen der Ideenfindung oder Produktion und Analyse von Inhalten) mit positiver Auswirkung auf die Fokussierung wichtiger Themen und einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Der Einsatz von KI kann sich jedoch auch nachteilig auf Kunden und Mitarbeiter:innen auswirken. Für Kunden kann eine übermäßige oder aufdringliche Ausrichtung von KI-gestützter Personalisierung und Interaktion eine Verletzung ihrer Privatsphäre (z. B. mangelhafter Umgang mit sensiblen Kundendaten) oder eine negative Nutzererfahrung (z. B. Stereotype/Diskriminierung in der Darstellung von Inhalten und im Umgang mit Kunden sowie Fehlinformationen in der Kommunikation) zur Folge haben. Mitarbeiter:innen können Unsicherheit und Ängste empfinden, unter anderem vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust. Darüber hinaus ist der Einsatz von KI auf große Datenmengen angewiesen. Ein unsachgemäßer Umgang mit diesen Daten (z. B. fehlende Expertise und nicht sichere Weiterverarbeitung oder Speicherung von Daten) bzw. unbefugter Zugriff kann zu einer Zunahme von Datenschutzverletzungen führen, die sowohl Kunden als auch Mitarbeiter:innen betreffen können.	Impact Negativ Potenziell		
		Bertelsmann sieht den Einsatz von KI als Chance. Durch verbesserte Ressourcennutzung, Datenanalyse, Personalisierung von Produkten und Dienstleistungen sowie Interaktion mit Kunden kann eine stärkere Fokussierung auf wertschöpfende Tätigkeiten erzielt werden – verbunden mit einer Steigerung der Effizienz, Innovations- und Transformationsfähigkeit sowie einer damit einhergehenden Erschließung neuer Einnahmequellen für das Unternehmen, z. B. beim Aufbau und Betrieb von Distributionszentren oder der Produktion hochwertiger und kreativer Inhalte.	Chance		
		Ein unsachgemäßer Einsatz von KI birgt rechtliche Risiken sowie das Risiko von Reputationsverlust und finanziellen Sanktionen, insbesondere im Zusammenhang mit Datenschutz- und Urheberrechtsverletzungen oder Haftung für KI-gestützte Inhalte. Darüber hinaus können Speicherung und Verarbeitung zusätzlicher Daten ohne Kenntnis des tatsächlichen Wertes die Betriebskosten erhöhen.	Risiko		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bertelsmann sieht im Einsatz von KI große Chancen, seine vielfältigen Geschäftsmodelle weiter zu verbessern, Kreativität, Innovationen und Synergien zu fördern sowie Effizienz zu steigern. Das Unternehmen setzt KI zunehmend in seinen Geschäften ein und führt seine Mitarbeiter:innen an die Möglichkeiten der neuen Technologien heran, um das Bewusstsein für den Einsatz von KI im Unternehmen zu schärfen und Mitarbeiter:innen zu kompetenten KI-Nutzer:innen auszubilden. Die Gremien für die strategische Weiterentwicklung des KI-Themas und die Umsetzung der konzernweiten Tech-&-Data-Agenda sind das Tech & Data Advisory Board sowie das AI Council unter der Leitung des Finanzvorstands. Die Basis für die Umsetzung der Tech-&-Data-Agenda bilden der AI Hub zur Umsetzung konkreter KI-Anwendungen und Realisierung von Synergien, die geschäftsübergreifende Datenplattform „BeData“ und die konzernweite Zusammenarbeit im Bereich Tech & Data über die Bertelsmann Collaboration Platform (BCP). Spezifische datenschutzrechtliche Bestimmungen sind in Regelwerken festgeschrieben, die im unternehmensspezifischen Abschnitt UN-5 beschrieben sind.

Im Jahr 2024 wurde eine weltweite Medienkampagne unter dem Motto „AI. And I can do more“ initiiert, verbunden mit einer Einladung zur Bertelsmann-Scholarship-Initiative (2023–2025), die unter anderem KI- und Machine-Learning-Weiterbildungselemente beinhaltet und auf die sich sowohl Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben konnten (siehe Abschnitt S1-4). Im Fokus des diesjährigen Bertelsmann Tech & Data Summit standen insbesondere die Fortschritte von Bertelsmann auf dem Gebiet der KI sowie Einblicke in neueste Forschungsergebnisse. Darüber hinaus wurden im Laufe dieses Jahres die Aktivitäten des neu gegründeten AI Hub ausgeweitet, unter anderem durch die Umsetzung synergetischer KI-Projekte sowie erster Pilot- und Rahmenverträge mit externen Partnern und Technologieanbietern. Zudem wurde die Konzeption eines KI-Governance-Rahmens angestoßen mit Fokus auf konkrete Anwendungsfälle mit Risikopotenzial.

UN-5 Umgang mit Daten

Die folgende Tabelle stellt die jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema Umgang mit Daten dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Umgang mit Daten		Bertelsmann verarbeitet personenbezogene Daten seiner Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner (Lieferanten, Kunden und Nutzer:innen) mit der gebotenen Sorgfalt und unter Beachtung der einschlägigen Gesetze. Durch den Einsatz personeller Ressourcen und durch standardisiert zu dokumentierende Verarbeitungsvorgänge zum Schutz dieser Daten, einschließlich der Verhinderung von Datenverlusten, wird ein sicheres Arbeitsumfeld für Mitarbeiter:innen geschaffen und das Vertrauen der Geschäftspartner gestärkt. Umfassende Richtlinien (z. B. Datenschutzrichtlinie, Vorstandsrichtlinie Informationstechnologie und Informationssicherheit sowie für deutsche Konzerngesellschaften das Handbuch zum Konzerndatenschutz) und Schutzmaßnahmen (z. B. Datenschutzaudits) sind implementiert, um den vertraulichen Umgang mit sensiblen, personenbezogenen Informationen zu gewährleisten.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Unzureichender Datenschutz kann für Geschäftspartner und Mitarbeiter:innen von Bertelsmann wirtschaftliche, rechtliche und psychologische Folgen haben – verbunden mit finanziellen Einbußen sowie Unsicherheit und Vertrauensverlust. Mitarbeiter:innen, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen sowie die Datenschutzbeauftragten.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bertelsmann misst dem Datenschutz große Bedeutung bei. Dem Datenschutz unterliegen der Schutz personenbezogener Daten eigener Mitarbeiter:innen, Kunden und Nutzer:innen sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Bertelsmann von Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt werden. Bei der Erstellung und Verbreitung seiner Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsangebote nutzt Bertelsmann Daten seiner Kunden. Insbesondere im Dienstleistungsgeschäft vertrauen viele der weltweit größten Konzerne dem Unternehmen Teile ihrer Wertschöpfungskette an, z. B. Logistik- oder Zahlungsprozesse. Auch im Kontakt zu Mediennutzer:innen sowie Mitarbeiter:innen spielt der vertrauliche und sorgfältige Umgang mit persönlichen Daten eine entscheidende Rolle.

Dazu gehört, dass personenbezogene oder personenbeziehbare Informationen nur entsprechend den gesetzlichen Vorgaben verarbeitet werden, dass diese Informationen angemessen vor unberechtigtem Zugriff geschützt werden und dass die Betroffenen in die Lage versetzt werden, ihre gesetzlich vorgesehenen Betroffenenrechte wahrzunehmen. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten handelt Bertelsmann in einem stark regulierten Bereich. In allen geografischen Kernmärkten, in denen Bertelsmann tätig ist, ist ihr Schutz eine gesetzliche Pflicht. Dabei ist oberstes Ziel der Schutz des Persönlichkeitsrechtes der Betroffenen.

Zusätzlich zum Bertelsmann Code of Conduct und zum Bertelsmann Supplier Code of Conduct wird der Datenschutz im Unternehmen durch die Datenschutzrichtlinie, die Vorstandsrichtlinie Informationstechnologie und Informationssicherheit sowie zusätzlich für die deutschen Konzerngesellschaften durch das Handbuch zum Konzerndatenschutz adressiert. Für Betroffene bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit Bertelsmann, unter anderem über für diesen Zweck eingerichtete E-Mail-Postfächer.

Die Wirksamkeit der Bertelsmann-Datenschutzorganisation setzt voraus, dass allen, die personenbezogene Daten für Bertelsmann verarbeiten, die Wichtigkeit von Datenschutz bewusst ist. Die Verantwortung für den Datenschutz liegt dezentral bei den Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften. Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben verfügen sie über ein konzernweites Datenschutzmanagementsystem, das insbesondere die Umsetzung der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) adressiert. Darüber hinaus existiert bei Konzerngesellschaften, die der DSGVO unterliegen, eine Datenschutzorganisation, die aus zentralen Datenschutzbeauftragten und lokalen Datenschutzkoordinator:innen besteht. Letztere berichten sowohl an die lokale Geschäftsführung als auch jährlich oder anlassbezogen an die zentralen Datenschutzbeauftragten, die wiederum jährlich oder anlassbezogen dem Konzernvorstand Bericht erstatten. Bei anderen Konzerngesellschaften 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 entsprechender Maßnahmen zur Risikominimierung.

Im Jahr 2024 zählten zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Datenschutz die Vorbereitung der Bertelsmann-Datenschutzorganisation auf neue fachliche Herausforderungen im Bereich KI-Governance sowie die Erweiterung der Datenschutzberichterstattung auf Kernmärkte jenseits des Bereichs der DSGVO.

UN-6 Geistiges Eigentum

Die folgende Tabelle stellt die jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte Impacts, Risks and Opportunities, kurz „IROs“) in Bezug auf das Thema geistiges Eigentum dar, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung und Maßnahmen. Sie werden im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dieses Kapitels beschrieben.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/ Unterthema	Unter- Unter- thema	Beschreibung der IROs	Charakterisierung der IROs	Lokalisierung der IROs	Zeithorizont der IROs
Geistiges Eigentum		Der Schutz und die Wahrung des geistigen Eigentums sind für Bertelsmann von zentraler geschäftspolitischer Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die Geschäfte von Bertelsmann mit Inhaltebezug. Sie bilden die Grundlage für die Urheberrechte und die gerechte Entlohnung von Kreativschaffenden, die an der Erstellung und Verbreitung von Inhalten beteiligt sind (z. B. Autor:innen, Künstler:innen, Journalist:innen).	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
		Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen und der Bedrohung geistigen Eigentums vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von KI stehen Bertelsmann und seine Kreativschaffenden vor besonderen Herausforderungen. Betroffen können Kreativschaffende sein, wenn ihr geistiges Eigentum nicht ausreichend geschützt wird und Urheberrechte verletzt werden. Darüber hinaus können Nutzer:innen durch minderwertige Nachahmungen von Inhalten getäuscht werden. Gleichzeitig kann die Durchsetzung des Urheberrechts Maßnahmen erfordern, die nutzergenerierte Inhalte einschränken.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		
		Ein sorgfältiger Umgang mit geistigem Eigentum gewährleistet den Schutz der von Bertelsmann erstellten Originalinhalte. So kann das Unternehmen die Kontrolle über seine Inhalte behalten, deren Wert erhalten und sie effektiv monetarisieren. Dies wirkt sich positiv auf die Reputation aus und erhöht die Attraktivität für neue Lizenzvereinbarungen und Partnerschaften. Damit bietet sich auch die Chance zur Erweiterung des Inhalteangebots sowie zur Steigerung der Innovations- und Transformationsfähigkeit des Unternehmens – verbunden mit der Erschließung neuer Geschäftspotenziale.	Chance		
		Ein unzureichender Schutz geistigen Eigentums ist mit dem Risiko von Piraterie, unbefugter Verbreitung und möglicher Manipulation von Originalinhalten verbunden – einhergehend mit materiellen (Wert- und Einnahmeverluste) sowie immateriellen Schäden (Reputations- und Vertrauensverlust).	Risiko		

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Geschäfte von Bertelsmann beinhalten auch die Entwicklung, Erstellung, Vorfinanzierung, Übertragung, Lizenzierung sowie den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die als geistiges Eigentum geschützt sind. Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und Vergütung sowie die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.

Für Bertelsmann sind der Schutz und die Wahrung geistigen Eigentums von zentraler geschäftspolitischer Bedeutung für den Unternehmenserfolg in analogen und digitalen Geschäftsmodellen. Dies ist auch im Bertelsmann Code of Conduct und im Bertelsmann Supplier Code of Conduct verankert. Darüber hinaus ist geistiges Eigentum durch Gesetze (z. B. durch das Urheberrecht, durch Marken- oder Patentrechte) geschützt. Daher setzt sich das Unternehmen für ein weltweit hohes Schutzniveau im Urheberrecht sowie den Erhalt starker Exklusivrechte und der Vertragsfreiheit ein.

Die „Taskforce Copyright“, bestehend aus Vertreter:innen der relevanten deutschen und internationalen Inhaltegeschäfte (RTL Deutschland, UFA, Fremantle, Penguin Random House und BMG), begleitet aktuelle Entwicklungen und Gesetzgebungsprozesse zum Urheberrecht auf EU- sowie nationaler Ebene und erarbeitet dazu gemeinsame Bertelsmann-Positionen. Im Jahr 2024 lag ihr Arbeitsschwerpunkt auf der Begleitung des Inkrafttretens und der Umsetzung der EU-Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für KI („AI Act“), die als erstes Regelwerk weltweit das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Verwendung von KI-Systemen in der EU regelt.