

# Corporate Responsibility 2013

Fortschrittsberichterstattung  
für den UN Global Compact

# Das ist Bertelsmann



Fernsehen und Radio öffnen den kleinsten Raum zur großen Welt. Wer einschaltet, trifft rasch auf die RTL Group. Das größte Rundfunkunternehmen Europas betreibt Sender in zehn Ländern und zählt zu den führenden Inhalte-Produzenten.



**PENGUIN RANDOM HOUSE**

Bücher machen Menschen zu Entdeckern. Und nirgendwo warten so viele wie bei Penguin Random House. Mit über 15.000 Neuerscheinungen und über 700 Millionen verkauften Publikationen im Jahr ist Penguin Random House die größte Publikumsverlagsgruppe der Welt.



Gruner + Jahr ist die Heimat faszinierender Medienmarken und mit über 500 Angeboten (Magazine, Websites und digitale Medien) in mehr als 30 Ländern vertreten. In Deutschland u. a. mit Stern, Brigitte, Geo, Capital, Gala und Schöner Wohnen.



Dienstleistungen sind in vielen Geschäften der Schlüssel zum Erfolg. Arvato arbeitet täglich mit mehr als 63.000 Mitarbeitern in über 40 Ländern an maßgeschneiderten Lösungen für Geschäftskunden aus aller Welt.



Gedruckte Produkte sind eine feste Größe in der Kommunikation vieler Unternehmen. Ob als Zeitschrift, Katalog, Werbebroschüre oder mit digitalen Angeboten. Be Printers bildet die Bandbreite der modernen Druckindustrie ab.



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Bertelsmann ist ein globales Medien- und Servicesunternehmen mit mehr als 110.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 50 Ländern. Dadurch tragen wir eine besondere Verantwortung in der Gesellschaft – dieser Aufgabe sind wir uns sehr bewusst.

So vielfältig wie Bertelsmann selbst ist auch das Engagement unserer Unternehmen weltweit. Verbindliche und zugleich verbindende Basis für unser unternehmerisches und publizistisches Handeln sind dabei die vier Bertelsmann Essentials: Partnerschaft, Unternehmergeist, Kreativität und gesellschaftliche Verantwortung.

Seit 2008 nimmt Bertelsmann am Global Compact der Vereinten Nationen teil und unterstützt dessen zehn Prinzipien. Sie spiegeln unser Verständnis von unternehmerischer Verantwortung umfassend wider. Es ist unser Ziel, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten an unseren internationalen Standorten eine kontinuierliche und nachhaltige Weiterentwicklung bei Arbeitsnormen, Menschenrechten, Umweltschutz und Anti-Korruption voranzutreiben. Mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht wird dieser Anspruch an konkreten Beispielen dokumentiert.

Unser Fokus für das Jahr 2014 liegt auf der strategischen Neuausrichtung, insbesondere in den für Bertelsmann relevanten Handlungsfeldern. Einen Überblick über unsere konkrete Umsetzung unternehmerischer Verantwortung sowie tagesaktuelle News zu Projekten können Sie auf unserer Website gewinnen. Ich lade Sie herzlich dazu ein, sich im Internet unter [www.bertelsmann.de/verantwortung](http://www.bertelsmann.de/verantwortung) umzusehen und bei Rückfragen mit uns in Kontakt zu treten.

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und freue mich über Ihre Anregungen!

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thomas Rabe', written over a light blue horizontal line.

Dr. Thomas Rabe  
Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann SE & Co. KGaA

# Bertelsmann Essentials

Die Bertelsmann Essentials enthalten die Ziele und Grundwerte für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Gesellschafter des Unternehmens und bauen auf der Unternehmensverfassung auf. Unsere Führungskräfte sind verpflichtet, diese Werte zu verkörpern und durch ihr Vorbild weiterzutragen. Die Bertelsmann Essentials geben das geltende gemeinsame Verständnis unserer Unternehmenskultur wieder und unterliegen einem ständigen Prozess der kritischen Überprüfung, Überarbeitung und Verbesserung.

## Unser Auftrag

Bertelsmann ist ein internationales Medienunternehmen. Wir vermitteln Informationen, Unterhaltung und Medienleistungen und wollen damit Menschen inspirieren. Es ist unser Ziel, einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft zu erbringen. Wir wollen Spitzenpositionen in unseren Märkten einnehmen und streben eine das Wachstum und die Kontinuität des Unternehmens sichernde Verzinsung des eingesetzten Kapitals an. Kreative Inhabearbeit und konsequente Kundenorientierung stehen im Mittelpunkt unseres gemeinsamen Handelns. Wir wollen eine gerechte und motivierende Arbeitswelt schaffen. Wir verpflichten uns, die Kontinuität und die ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens zu sichern.

# Unsere Grundwerte

## Partnerschaft

Partnerschaft zum Nutzen der Mitarbeiter und des Unternehmens ist die Grundlage unserer Unternehmenskultur. Motivierte Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen und seinen Grundwerten identifizieren, sind die treibende Kraft für Qualität, Effizienz, Innovationsfähigkeit und Wachstum des Unternehmens. Die Basis unseres partnerschaftlichen Führungsverständnisses bilden gegenseitiges Vertrauen, Respekt vor dem Einzelnen sowie das Prinzip der Delegation von Verantwortung. Unsere Mitarbeiter haben größtmöglichen Freiraum, sie sind umfassend informiert und nehmen sowohl an Entscheidungsprozessen als auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teil. Für ihre Weiterentwicklung und die Sicherung ihrer Arbeitsplätze setzen wir uns ein.

## Kreativität

Unser Ziel ist es, Heimat für Künstler, Autoren und kreative Talente in all unseren Geschäftsfeldern zu sein. Wir fördern ihre kreative Entwicklung und ihren geschäftlichen Erfolg. Wir setzen uns weltweit für den Schutz geistigen Eigentums ein. Wir fördern die künstlerische und geistige Freiheit, den Schutz von Demokratie und Menschenrechten, den Respekt vor Traditionen und kulturellen Werten; deshalb spiegeln unsere Inhalte eine Vielfalt von Einstellungen und Meinungen wider. Die von den Bedürfnissen unserer Kunden geleitete kontinuierliche Optimierung und fortwährende Innovation sind die Eckpfeiler unseres Erfolges.

## Unternehmergeist

Das Prinzip der Dezentralisation ist ein Schlüssel zu unserem Erfolg; es ermöglicht Flexibilität, Verantwortung, Effizienz und unternehmerisches Handeln unserer Mitarbeiter. Unsere Firmen werden von Geschäftsführern geleitet, die als Unternehmer handeln: Sie genießen weitreichende Unabhängigkeit und tragen umfassende Verantwortung für die Leistung ihrer Firmen. Unsere Führungskräfte handeln nicht nur im Interesse der Einzelfirma, sondern sind auch dem Interesse des Gesamtunternehmens verpflichtet.

## Gesellschaftliche Verantwortung

Unabhängigkeit und Kontinuität unseres Unternehmens werden dadurch gesichert, dass die Mehrheit der Aktienstimmrechte bei der Bertelsmann Verwaltungsgesellschaft liegt. Unsere Gesellschafter verstehen Eigentum als Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft. Sie sehen das Unternehmen in der Marktwirtschaft dadurch legitimiert, dass es einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbringt. Diesem Selbstverständnis entspricht auch die Arbeit der Bertelsmann Stiftung, in die die Mehrheit der Bertelsmann-Aktien eingebracht wurde. Unsere Firmen achten Recht und Gesetz und lassen sich von ethischen Grundsätzen leiten. Sie verhalten sich gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt stets verantwortungsbewusst.

# Unsere Verpflichtung

Wir erwarten von allen im Unternehmen Bertelsmann, dass sie nach diesen Zielen und Grundwerten handeln.

# Unser Corporate Responsibility-Programm

## CR-Strategie und -Management

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Ausbau des CR-Managements	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personelle Erweiterung der CR-Abteilung im Konzernpersonalbereich</li> <li>▪ Thematische Ausweitung der CR-Abteilung um das konzernweite Klima- und Umweltschutzmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diskussion der weiteren strategischen Ausrichtung von CR bei Bertelsmann im Group Management Committee</li> <li>▪ Vertiefung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit</li> </ul>
Ausweitung der CR-Kommunikation extern und intern	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaunch der CR-Seiten auf der Bertelsmann Homepage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstellung eines Online GRI-Indexes</li> <li>▪ Konzeption des Bertelsmann CR-Berichts 2013/2014</li> <li>▪ Weitere Förderung des Verständnisses von und des Bewusstseins für CR durch verstärkte interne Kommunikation</li> </ul>
Weiterentwicklung der Bertelsmann CR-Strategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchführung einer bereichsübergreifenden Materialitätsanalyse mit dem Ziel relevante CR-Themen für Bertelsmann zu identifizieren (1. Schritt: Befragung der Top 50 Führungskräfte im Unternehmen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereichsübergreifende Stakeholder-Befragung als Basis der CR-Strategieentwicklung (als 2. Schritt der Materialitätsanalyse)</li> <li>▪ Erarbeitung bereichsspezifischer Materialitätsmatrizen</li> </ul>

## Mitarbeiterverantwortung

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Förderung der partnerschaftlichen Unternehmenskultur / Förderung der betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchführung von 55 Schulungen für Arbeitnehmervertreter</li> <li>▪ Durchführung einer Konzernbetriebsräte-Konferenz mit 65 Teilnehmern sowie einer Konzernschwerbehinderten-Tagung mit 30 Teilnehmern</li> <li>▪ Durchführung von Schulungen zum Thema Arbeitsrecht für Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter von Personalabteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung eines Online-Dialogs zur direkten Kommunikation der Mitarbeiter/-innen mit dem Vorstandsvorsitzenden/CFO</li> <li>▪ Durchführung einer Konzernbetriebsräte-Konferenz zum Thema Demografischer Wandel</li> <li>▪ Fortführung arbeitsrechtlicher Schulungen für Arbeitnehmervertreter und Mitarbeiter von Personalabteilungen</li> <li>▪ Initiativen zum Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle</li> </ul>

## Mitarbeiterverantwortung

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beschäftigung einer hohen Anzahl von Schwerbehinderten in Deutschland (2010: 1.520 (4,2%); 2011: 1.551 (4,1%); 2012: 1.680 (4,4%))</li> <li>■ Teilnahme an internationalen Kongressen, Fachmessen und Veranstaltungen</li> <li>■ Durchführung einer Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen mit rund 80 Teilnehmern</li> <li>■ Aufbau des Videoportals <i>www.handicapTV.de</i></li> <li>■ Ausbau der Praktikums- und Ausbildungsangebote für Schwerbehinderte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weitergehende Sensibilisierung von Vorgesetzten und Mitarbeitern im Umgang mit Menschen mit Behinderung</li> </ul>
Förderung der Vielfalt der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung einer Diversity-Konferenz</li> <li>■ Durchführung des Bertelsmann Sponsorship Projects</li> <li>■ Etablierung des Themas Diversity auf der Bertelsmann Website</li> <li>■ Durchführung einer internen Befragung zur Bewältigung des demografischen Wandels in Deutschland</li> <li>■ Einführung des Mitarbeiternetzwerks „Lunch Connection“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung einer dritten Diversity-Konferenz</li> <li>■ Start von Mitarbeiter-Netzwerken</li> <li>■ Start der Bertelsmann Exchange Initiative zum weltweiten Mitarbeiter-Austausch</li> <li>■ Beschluss einer konzernweiten Diversity-Policy durch das Group Management Committee</li> <li>■ Entwicklung von Instrumenten zur Verbesserung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik</li> </ul>
Förderung der Mitarbeiterbeteiligung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung der vierten weltweiten Mitarbeiterbefragung</li> <li>■ Umfangreiche Analyse und Diskussion der Mitarbeiterbefragungsergebnisse auf Team-, Firmen-, Bereichs- und Konzernebene mit anschließender gemeinsamer Definition von Maßnahmen auf Team- und Firmenebene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ableitung von Maßnahmen zur Mitarbeiterbefragung auf Bereichs- und Konzernebene im Einklang mit den definierten Maßnahmen auf Firmenebene</li> <li>■ Umsetzung der Maßnahmen zur Mitarbeiterbefragung auf allen Ebenen</li> </ul>
Internes Knowledgebuilding für HR-Manager	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung des dritten HR Summits als dreitägige, internationale Fachkonferenz mit rund 100 Personalverantwortlichen zum Thema „Challenges of the modern workspace“</li> <li>■ Durchführung von 10 Veranstaltungen der HR-Country Coordination Meetings, die Bertelsmann in den verschiedenen Ländern und Regionen unterhält (Frankreich, UK, Spanien, China)</li> <li>■ Regelmäßige Treffen der Management-Entwickler der Divisionen</li> <li>■ Durchführung des letzten Moduls des internationalen HR-Circles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weiterentwicklung der HR-Country Coordination Meetings</li> <li>■ Regelmäßige Treffen der Management-Entwickler der Divisionen</li> <li>■ Konzeptionelle Vorbereitung des HR-Summits 2015</li> <li>■ Fortführung der Aktivitäten der Bertelsmann Academy und Ausbau des Qualifizierungsprogramms</li> </ul>

## Mitarbeiterverantwortung

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Ausbau der konzernweiten Gesundheitsmanagementaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die Bertelsmann Academy bietet Services für die deutschen Personalbereiche, um bedarfsorientiert bei Aktivitäten rund um das Thema Personalentwicklung zu unterstützen</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einstellung einer Konzernbeauftragten für Gesundheitsmanagement</li> <li>■ Durchführung des 1. divisionsübergreifenden Workshops des Bertelsmann Gesundheitsmanagements</li> <li>■ Einrichtung von fünf konzernübergreifenden Arbeitsgruppen „Gesundheit“</li> <li>■ Unterstützung von 16 Standorten bei langfristigen Gesundheitsmaßnahmen</li> <li>■ Durchführung der deutschlandweiten Aktion „Fit to Work“</li> <li>■ Gesundheitsprojekte für Auszubildende: Azubi-Fitnesstag (115 Teilnehmer) und AzuBeFit&amp;Balanced (111 Teilnehmer)</li> <li>■ Durchführung von 70,5 BeFit-Gesundheits-Aktionstagen (Teilnehmer 2013: 1.326)</li> <li>■ Ausweitung der Aktivitäten des Sportprogramms in Deutschland (Teilnahmen: 2011: 9.250, 2012: 9.450, 2013: 10.400)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weitere Bearbeitung der ausgewählten Gesundheitsthemen in den fünf Arbeitsgruppen</li> <li>■ Durchführung des 2. und 3. divisionsübergreifenden Workshops des Bertelsmann Gesundheitsmanagements im Frühjahr und Herbst 2014</li> <li>■ Ausbau der Betreuung langfristiger Gesundheitsmaßnahmen</li> <li>■ Ausweitung des Angebots des Betriebssozialdienstes auf alle deutschen Konzernfirmen</li> </ul>
Ausbildung junger Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klares Commitment der Bertelsmann SE &amp; Co. KGaA zum dualen Ausbildungsprinzip in Deutschland und aktive Teilnahme an der Entwicklung von Ausbildungskonzepten für neue Berufsbilder</li> <li>■ Konstantes Angebot an Ausbildungsplätzen in inländischen Konzernfirmen mit einer durchschnittlichen Ausbildungsquote von 3,5 Prozent</li> <li>■ Kontinuierliche Umsetzung des Programms „Du bist Deine Zukunft“ – ein Qualifizierungsprogramm für junge Menschen, die sich bisher vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben</li> <li>■ Start eines dualen Ausbildungsprogramms in Spanien unter Beteiligung der Bertelsmann-Firmen in Barcelona</li> <li>■ Implementierung eines divisionsübergreifenden Traineeprogramms in Spanien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konstantes Angebot an Ausbildungsplätzen in inländischen Konzernfirmen zur Verfügung stellen</li> <li>■ Ausweitung des Angebots an dualen Studienprogrammen in inländischen Konzernfirmen</li> <li>■ Kontinuierliches Angebot des dualen Ausbildungsprogramms in Spanien</li> <li>■ Kontinuierliche Unterstützung der Strategie der spanischen Regierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch die Fundación Bertelsmann</li> </ul>

## Mitarbeiterverantwortung

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsangeboten und Förderung des Wissensaustausches	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung eines webbasierten Learning Management Systems (für ca. drei Viertel der Belegschaft in Deutschland) zur Verbesserung der Transparenz der bereichsübergreifenden Weiterbildungsangebote sowie zur Förderung des Einsatzes neuer Lernformen</li> <li>■ Ermöglichung eines selbstgesteuerten, individuellen Lernmanagements für die Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schrittweise Fortführung der konzernweiten Einführung des Learning Management Systems im In- und Ausland</li> <li>■ Förderung von Social Learning und themenbasierter Zusammenarbeit über die begleitende Einführung eines Social Collaboration Tools</li> </ul>

## Ethics & Compliance / Antikorruption

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Sensibilisierung für wesentliche Verhaltensstandards in der Geschäftspraxis	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verteilung der überarbeiteten Fassung des Bertelsmann Code of Conduct an die Mitarbeiter</li> <li>■ Überprüfung der Bekanntheit des Code of Conduct im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung von Online- und Präsenzs Schulungen zum Code of Conduct</li> <li>■ Nachverfolgung der Mitarbeiterbefragungsergebnisse zum Code of Conduct</li> </ul>
Sensibilisierung zu den Verhaltensanforderungen im Bereich der Antikorruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung von Antikorruptionsschulungen für Führungskräfte, Mitarbeiter in Funktionen mit erhöhtem Gefährdungspotential (z.B. Ein-/Verkauf) und aus den Bereichen Governance, Risk und Compliance</li> <li>■ Umsetzung umfassender Kommunikationsmaßnahmen zur Betonung der Nulltoleranz-Haltung gegenüber Korruption und zur Aufklärung über erforderliche Maßnahmen zur Korruptionsprävention</li> <li>■ Einführung eines intranetbasierten Anti-Corruption Resource Center mit Hilfsmitteln zur Korruptionsprävention, wie beispielsweise Checklisten für die Durchführung einer Geschäftspartner-Due Diligence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortsetzung der Durchführung der Antikorruptionsschulung für einen erweiterten Mitarbeiterkreis</li> </ul>
Effektives Compliance-Risikomanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserte Integration der wesentlichen Compliance-Themen in das konzernweite Risikomanagementsystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Überprüfung der wesentlichen Compliance-Risikothemen</li> </ul>
Effektiver Umgang mit Hinweisen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analyse und Bearbeitung von eingegangenen Hinweisen</li> <li>■ Initiierung von erforderlichen Korrekturmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aktualisierung von Richtlinien und Prozessbeschreibungen für die Hinweisbearbeitung und die Durchführung von Untersuchungen</li> </ul>

## Umwelt- und Klimaschutz

Ziele	Realisierte Maßnahmen (2013)	Geplante Maßnahmen (2014)
Ausbau des konzernweiten Umwelt- und Klimaschutzreportings	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung der dritten Bertelsmann Klimabilanz und Veröffentlichung der t. CO<sub>2</sub> eq für den Berechnungszeitraum 2012</li> <li>■ Parallele Veröffentlichung weiterer relevanter Umweltkennzahlen aus den Unternehmensbereichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Systematisierung der Prozesse zur konzernweiten Umweltdatenerhebung</li> </ul>
Förderung des Umweltbewusstseins und des Umweltwissens der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung des vierten internationalen „be green“-Day am 5. Juni, dem UN-Weltumwelttag. Aktivitäten an rund 40 Standorten in 13 Ländern</li> <li>■ Qualifizierung von Bertelsmann-Auszubildenden zu „Klimabotschaftern“ durch einen Train-the-Multiplier-Workshop</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Durchführung des fünften internationalen „be green“-Day in 2014</li> <li>■ Intensivierung der „be green“-Kommunikation im Bertelsmann Intranet in unterschiedlichen Sektionen und auf den CR-Seiten der Bertelsmann Homepage</li> </ul>
Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diskussion von Maßnahmen zur Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz aus den Klimabilanzen 2010 und 2012, u.a. Einführung/Nutzung von Green IT</li> <li>■ Regelmäßiger Austausch von Best-Practice-Beispielen zur Energieeffizienz und zum Energieeinkauf im „be green Team“ (einer von Umweltverantwortlichen aller Unternehmensbereiche besetzten Taskforce)</li> <li>■ Pilotprojekt „Grünes Corporate Center“: Bestandsaufnahme zur Berücksichtigung ökologischer Faktoren im Geschäftsalltag des Corporate Centers in Gütersloh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ableitung dezentraler Maßnahmen an den Standorten aus den Ergebnissen der Klimabilanz</li> <li>■ Fortsetzung des Projekts „Grünes Corporate Center“: Ableitung von mittelfristigen Klimaschutzziele am Standort, Maßnahmenplanung und Mitarbeiter-Kommunikation</li> </ul>
Reduzierung von CO <sub>2</sub> -Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klimaneutralstellung aller Dienstwagenbezogenen Kraftstoffe in Deutschland (ausgenommen G+J und RTL Group)</li> <li>■ Klimaneutralstellung aller Mitarbeiter-Dienstflüge am Corporate-Center-Standort in Gütersloh</li> <li>■ Einführung einer hierarchisch abgestuften CO<sub>2</sub>-Begrenzung für Dienstwagen in Deutschland (ausgenommen G+J und RTL Group), inklusive Vorstand: Ziel für 2013, ein durchschnittlicher CO<sub>2</sub>-Wert aller Neubestellungen unter 130 g, wurde erreicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CO<sub>2</sub>-Begrenzung für Dienstwagen in Deutschland (ausgenommen G+J und RTL Group) Ziel 2015: durchschnittlicher CO<sub>2</sub>-Wert aller Neubestellungen unter 120 g</li> </ul>



## Kontakt und weitere Informationen

### **Ihre Ansprechpartnerin Corporate Responsibility**

Barbara Kutscher  
Director Corporate Responsibility  
[verantwortung@bertelsmann.de](mailto:verantwortung@bertelsmann.de)

### **Weitere Informationen**

Bertelsmann SE & Co. KGaA  
Carl-Bertelsmann-Straße 270  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 (0) 52 41-80-0  
Fax +49 (0) 52 41-80-623 21  
[www.bertelsmann.de](http://www.bertelsmann.de)  
[info@bertelsmann.de](mailto:info@bertelsmann.de)

