

# Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung 2023

Auszug aus dem Geschäftsbericht

## Ausblick der Bertelsmann SE & Co. KGaA

Als Muttergesellschaft des Bertelsmann-Konzerns erhält die Bertelsmann SE & Co. KGaA Gewinnausschüttungen und Erträge bzw. Aufwendungen aus Ergebnisabführungsverträgen von ihren Tochtergesellschaften sowie Erlöse aus Leistungen an diese. Infolgedessen wird die Entwicklung der Bertelsmann SE & Co. KGaA im Wesentlichen durch die Geschäftsentwicklung des Bertelsmann-Konzerns bestimmt (siehe Abschnitt „Prognosebericht“). Für das Geschäftsjahr 2024 wird ein Ergebnis der Bertelsmann SE & Co. KGaA erwartet, das eine Dividendenzahlung in Höhe der Dividende für das Berichtsjahr ermöglicht.

## Abhängigkeitsbericht (Erklärung gemäß § 312 AktG)

Der Vorstand der Bertelsmann Management SE als persönlich haftende Gesellschafterin der Bertelsmann SE & Co. KGaA hat dem Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA in analoger Anwendung der §§ 278 Abs. 3, 312 Abs. 1 Aktiengesetz einen freiwilligen Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 vorgelegt. Der Vorstand erklärt, dass die Bertelsmann SE & Co. KGaA nach den Umständen, die bei der Vornahme der Rechtsgeschäfte bekannt waren, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat.

## Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Die Inhalte dieses Abschnitts sind nicht Bestandteil der gesetzlichen Abschlussprüfung, sondern wurden einer gesonderten Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen.

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Bertelsmann SE & Co. KGaA und den Bertelsmann-Konzern („Bertelsmann“) mit seinen einbezogenen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften („Tochtergesellschaften“) gemäß §§ 315b, 315c HGB in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB. Bertelsmann ist in den Kerngeschäftsfeldern Medien, Dienstleistungen und Bildung in rund 50 Ländern der Welt aktiv (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Die Übernahme von Verantwortung – für Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die Umwelt – ist fest in der Unternehmenskultur von Bertelsmann verankert. Mit seinem Corporate-Responsibility-Management verfolgt Bertelsmann das Ziel, ökonomische Interessen mit sozialen und ökologischen Anliegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Zusätzlich zu der nichtfinanziellen Erklärung erfolgt zur Jahresmitte eine freiwillige Berichterstattung nach den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und für das Thema Umwelt orientiert an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

## Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

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

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den „Free & Equal“-Standards der Vereinten Nationen. Als Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen unterstützt Bertelsmann auch die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Das Unternehmen bekennt sich zudem zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen

Arbeitsorganisation, folgt weitgehend den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und zieht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Orientierung heran.

## Corporate-Responsibility-Management

### Organisation

Das Gremium für die Steuerung und strategische Weiterentwicklung von Corporate Responsibility (CR) bei Bertelsmann ist das CR-Council. Mitglieder des CR-Council sind Führungskräfte aus den Unternehmensbereichen sowie der Personalvorstand von Bertelsmann, der dem Gremium vorsteht. Es befasst sich mit der Weiterentwicklung konzernweiter, die Unternehmensstrategie flankierenden ESG-Prioritäten, der weiteren Verankerung von Corporate Responsibility in den Unternehmensbereichen und der ESG-Berichterstattung sowie mit der bereichsübergreifenden Koordination von ESG-Aktivitäten. Auf Konzernebene koordiniert und unterstützt die CR-Abteilung in enger Zusammenarbeit mit weiteren Konzernfunktionen die Arbeit des CR-Council. Im Sinne der Bertelsmann-Unternehmensstruktur liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Corporate Responsibility durch konkrete Maßnahmen bei den lokalen Geschäftsführungen. Die Unternehmensbereiche und Firmen haben – entsprechend den lokalen Erfordernissen – dafür eigene Ressourcen aufgebaut sowie eigene Strukturen und Prozesse implementiert.

### Themenfelder

Zur Identifikation thematischer ESG-Prioritäten führt Bertelsmann regelmäßig eine Relevanzanalyse durch. Dafür werden externe und interne Stakeholder zu vorab ausgewählten ESG-Themen befragt. Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf ESG-Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der ESG-Prioritäten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf Mitarbeiter:innen, Gesellschaft und die Umwelt erforderlich sind. Die Betrachtung der ESG-Prioritäten erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben. Auf Grundlage der durchgeführten Relevanzanalyse wurden die folgenden acht ESG-Prioritäten vom Bertelsmann-Vorstand verabschiedet: kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung; Inhalteverantwortung; faire Arbeitsbedingungen; Diversity, Equity & Inclusion; Health & Well-being; Lernen; Verantwortung in der Lieferkette sowie Klimawandel. Das Bertelsmann-ESG-Programm wurde bis 2024 verlängert und befindet sich weiterhin in der Umsetzung. Dessen Inhalte mit Relevanz für das Geschäftsjahr 2023 werden an anderen Stellen dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert. ESG-Themen, einschließlich deren Leistungsindikatoren, gewinnen zunehmend an Relevanz für die Geschäfte von Bertelsmann. Darüber hinaus ist ESG eine Rahmenbedingung für die Konzernstrategie – neben People, Kommunikation sowie Tech & Data. Zum wertorientierten Steuerungssystem des Konzerns (siehe Abschnitt „Wertorientiertes Steuerungssystem“) zählen ESG-Kennzahlen derzeit noch nicht. Bertelsmann plant jedoch, mittelfristig auch ESG-Kennzahlen in das wertorientierte Steuerungssystem einzubeziehen.

### Risiken

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

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2023 keine wesentlichen Risiken erkennbar, die einzeln oder aggregiert sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Ausführungen zu den relevanten Risiken befinden sich im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“.

## Arbeitnehmerbelange

Motivierte Mitarbeiter:innen stellen die wichtigste Ressource für Kreativität und Unternehmertum und damit den Unternehmenserfolg von Bertelsmann dar. Auf diesem – in der Unternehmensverfassung und den Bertelsmann Essentials festgeschriebenen – Selbstverständnis fußen die Vorstandsrichtlinien zur Personalarbeit. Ergänzende Regelungen werden durch den Bertelsmann Code of Conduct getroffen.

Verantwortlich für Arbeitnehmerbelange ist der Personalvorstand von Bertelsmann. Zu seinen wesentlichen konzernweiten Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Top-Führungskräfte- und Talententwicklung auf die strategischen Wachstumsprioritäten des Konzerns, die Ausgestaltung der „Workforce Transformation“ durch zielgerichtete Lernangebote der Bertelsmann University, der Ausbau von „Digital HR“ sowie die Weiterentwicklung von Corporate Responsibility, ESG-Berichterstattung und Unternehmenskultur.

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

### Faire Arbeitsbedingungen

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

Vergütungsthemen sind bei Bertelsmann integraler Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen. Das Vergütungssystem soll dabei eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Besonderheiten gewährleisten. In zahlreichen in- und ausländischen Tochtergesellschaften bestehen nach lokalen Anforderungen ausgestaltete betriebliche bzw. divisionale Erfolgs- und Gewinnbeteiligungsmodelle. Im Jahr 2023 wurden weltweit insgesamt 63 Mio. € an Erfolgs- und Gewinnbeteiligungen für das Vorjahr ausgeschüttet.

Der kontinuierliche Dialog zwischen Mitarbeiter:innen und Unternehmensführung bei Bertelsmann stellt einen weiteren Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen dar. Mitarbeiter:innen sind über Personalgespräche (unter anderem Leistungs- und Entwicklungsdialog, Zielvereinbarung, Teamgespräch) sowie durch regelmäßig stattfindende Mitarbeitendenbefragungen in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden. Obwohl Bertelsmann als Medienunternehmen tendenzgeschützt ist und insofern nicht der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegt, stellt das Unternehmen den Mitarbeiter:innen auf freiwilliger Basis gegenwärtig fünf Sitze im Aufsichtsrat der Bertelsmann SE & Co. KGaA zur Verfügung. Drei Sitze wurden im Jahr 2023 von Betriebsratsmitgliedern deutscher Konzerngesellschaften, ein Sitz von einer Vertreterin der internationalen Arbeitnehmer:innen sowie ein Sitz von der Vorsitzenden der internationalen Führungskräftevertretung gehalten. Zudem verfügen Führungskräfte, Belegschaft, Mitarbeiter:innen mit Behinderung und Auszubildende über verschiedene Dialogformate und Plattformen, um sich auszutauschen, gemeinsame Themen voranzutreiben und ihre Anliegen einzubringen. Die Bertelsmann-Konzerndialogkonferenz beispielsweise dient dem Austausch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, dem Personalvorstand von Bertelsmann sowie Konzernbetriebsratsmitgliedern aus den Unternehmensbereichen in Deutschland.

Weitere Elemente des Themas faire Arbeitsbedingungen, wie z. B. Achtung der Menschenrechte; Diversity, Equity & Inclusion; Health & Well-being sowie Lernen, werden an anderen Stellen dieser nichtfinanziellen Erklärung erläutert.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms wurden strategische Stoßrichtungen für faire Arbeitsbedingungen festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Dazu zählen die weitere Entwicklung eines konzernweiten Ansatzes zur Achtung der Menschenrechte und für faire Arbeitsbedingungen, die Weiterentwicklung der Erhebungsprozesse zur Identifikation menschenrechtlicher Risiken und der kontinuierliche Wissensaufbau bezüglich dieser Themen.

Im Jahr 2023 gehörten zu den wichtigsten Maßnahmen die Durchführung der Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragung sowie die Verabschiedung einer Policy zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen.

## Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

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

Die DEI-Strategie sowie die DEI-relevanten Inhalte des Bertelsmann-ESG-Programms werden durch die CR-Abteilung mit Unterstützung einer konzernweiten Arbeitsgruppe sowie weiterer Gremien in den Unternehmensbereichen umgesetzt. Der Fokus lag im Jahr 2023 neben der Förderung von Chancengerechtigkeit und einem inklusiven Arbeitsumfeld auf den folgenden Vielfaltsdimensionen: Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Die Unternehmensbereiche setzen darüber hinaus teilweise ergänzende Schwerpunkte.

Zum 31. Dezember 2023 war die Geschlechterverteilung im Hinblick auf die Gesamtbelegschaft nahezu ausgeglichen und betrug 53 Prozent Frauen (Vj.: 54 Prozent) und 47 Prozent Männer (Vj.: 46 Prozent). Im Group Management Committee waren von 19 Mitgliedern (Vj.: 20) 6 weiblich (Vj.: 7). Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag unverändert zum Vorjahr bei 35 Prozent im Top-Management und bei 36 Prozent im Senior-Management (siehe Tabelle). Im Jahr 2023 lag der Fokus auf der Überarbeitung der Zielgruppendefinition für das Top-Management und das Senior-Management. Diese überarbeitete Zielgruppe dient als Grundlage für die Berichterstattung ab dem Jahr 2024. In den Talent Pools wurde der angestrebte Frauenanteil von 40 Prozent im Top-Management-Pool sowie 50 Prozent im Senior-Management- und im Career-Development-Pool für die Talent-Pool-Kohorten 2023/2024 erfüllt. Der Fortschritt wird jährlich dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht.

## Frauenanteil im Top-Management und Senior-Management

in Prozent	2023	2022
Top-Management <sup>1,2</sup>	35	35
Senior-Management <sup>1,3</sup>	36	36

1 Das Top-Management und Senior-Management umfasst diejenigen Positionen, die aufgrund ihrer erfolgskritischen Funktion und ihrer strategischen Relevanz für die weitere Transformation des Konzerns und das Erreichen der strategischen Konzernziele von besonderer Bedeutung sind. Die Top-Management-Positionen beinhalten die GMC-Positionen, nicht jedoch die Vorstandspositionen.

2 Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2023 (100 %), mit Geschlechtsangabe 2022 (100 %), begrenzte Vergleichbarkeit.

3 Basis: unbefristet und befristet Beschäftigte zum Stichtag 31.12.; mit Geschlechtsangabe 2023 (93 %), mit Geschlechtsangabe 2022 (92 %), begrenzte Vergleichbarkeit.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms wurden strategische Stoßrichtungen zu DEI festgelegt. Diese umfassen die stärkere Einbindung des Vorstands und Top-Managements in das DEI-Engagement, die strategische Weiterentwicklung von Diversity- hin zu „Diversity, Equity & Inclusion“-Management, die Professionalisierung der Governance-Strukturen für DEI in den Unternehmensbereichen sowie Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau.

Im Jahr 2023 wurden vor diesem Hintergrund Maßnahmen fortgeführt, um die Integration von DEI in priorisierten Phasen des Mitarbeiter:innen-Lebenszyklus („Employee Life Cycle“) voranzutreiben. Zudem wurden in den Unternehmensbereichen Ressourcen und Expertise für DEI aufgebaut und entsprechende

Arbeitsgruppen verstetigt. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zum Kompetenzaufbau umgesetzt, unter anderem im Zuge des internationalen Bertelsmann-DEI-Monats.

Der Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2019–2024) hat zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen zu verbessern, und wird jährlich evaluiert.

Die mehr als 35 Mitarbeiter:innen-Netzwerke bei Bertelsmann engagieren sich für DEI-Themen in ihrem Unternehmenskontext. Das bereichsübergreifende LGBTQ+-Mitarbeiter:innen-Netzwerk „be.queer“ hat unter anderem mit Aktivitäten rund um den „Pride Month“ zur Bewusstseinsbildung beigetragen. Die Frauennetzwerke der deutschen Unternehmensbereiche haben ihre Zusammenarbeit intensiviert. Zur Förderung der Netzwerke wurde im Jahr 2023 ein internationales Austauschforum aufgesetzt.

## Health & Well-being

Bertelsmann verfolgt das Ziel, ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zur Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken zu schaffen. Das Thema wurde im Jahr 2023 vom Bertelsmann-Vorstand als konzernweite ESG-Priorität bestätigt und Health, Safety & Well-being ist Teil der strategischen HR-Agenda des Personalvorstands. Die CR-Abteilung ist für die Entwicklung und Umsetzung der „Health, Safety & Well-being“-Strategie verantwortlich. Gemeinsam mit einer internationalen, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt sie den strategischen Rahmen für gesundheitsbezogene Themen.

Aufgrund der weiter vorhandenen Corona-Endemie wurden Präventions- und Schutzmaßnahmen fortgeführt. Mitarbeiter:innen wurden weiterhin z. B. kostenlose Tests, Masken und Desinfektionsmittel am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden gemäß den landesspezifischen Empfehlungen Impfungen für Risikogruppen angeboten.

Im Bertelsmann-ESG-Programm wurden neben der strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Themas sowie dem Corona-Krisenmanagement zwei weitere Handlungsfelder festgelegt: einerseits die Befähigung von Führungskräften zur Gestaltung einer gesunden, sicheren Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur sowie andererseits die Unterstützung der Mitarbeiter:innen zur Stärkung ihres gesunden Arbeits- und Lebensstils und ihrer individuellen Resilienz.

Im Jahr 2023 wurde die konzernweite Abdeckung mit externen Beratungsangeboten für Mitarbeiter:innen („Employee Assistance Program“) außerhalb von Deutschland weiter vorangetrieben, um Mitarbeiter:innen weltweit Zugang zu betrieblicher Sozialberatung zu gewähren. Darüber hinaus stand die mentale Gesundheit aller Mitarbeiter:innen im Mittelpunkt weiterer Maßnahmen. Zum einen wurden Analysen der gesundheitsrelevanten Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung mit dem Blick auf mentale Gesundheit in den Unternehmensbereichen angestoßen sowie umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen umgesetzt. Zum anderen wurden sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter:innen mit einer konzernweiten Initiative zur Sensibilisierung für mentale Gesundheit adressiert. Weiterhin wurden Trainings zur Förderung eines gesundheitsorientierten Führungsstils in einigen Unternehmensbereichen sowie eine internationale „Fit for Work“-Aktion durchgeführt.

## Lernen

Bertelsmann verfolgt das Ziel, Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen dazu zu befähigen, sich den Herausforderungen eines sich schnell verändernden Umfelds anzupassen sowie kontinuierlich mit- und voneinander zu lernen. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass einer offenen und experimentierfreudigen Haltung in den Bertelsmann Essentials eine hohe Bedeutung beigemessen wird. „Workforce Transformation“ durch zielgerichtete Lernangebote ist Teil der strategischen HR-Agenda des Personalvorstands.

Die Lernstrategie des Konzerns wird durch den Chief Learning Officer verantwortet. Umgesetzt wird sie durch die Bertelsmann University sowie die Bertelsmann-Berufsschule in Deutschland. Das HR-Committee stimmt sich regelmäßig dazu ab und unterstützt die Umsetzung der Lernstrategie in den



Unternehmensbereichen. Darüber hinaus wird die Umsetzung mit eigenen divisionalen Weiterbildungsinitiativen ergänzt. Mitarbeiter:innen weltweit erhalten damit zentrale und bereichsspezifische Lernangebote sowie freien Zugang zu mehr als 15.000 Onlinekursen von LinkedIn Learning.

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

Im Jahr 2023 wurden dazu verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Zur Identifikation und Schließung von Qualifikationslücken wurde die regelmäßige Berichterstattung zu erfolgskritischen Tech-&-Data-Rollen fortgeführt und um eine Bedarfsabfrage in Bezug auf notwendige Fähigkeiten zu Künstlicher Intelligenz ergänzt. Zur Befähigung und Vernetzung von Top-Führungskräften von Bertelsmann wurden neben der digitalen Programmserie „BeReady“ beispielsweise die Strategieprogramme „Managing Strategy for Action“ an der Harvard Business School und „Leading Transformation and Disruption“ an der Stanford University durchgeführt. Im Rahmen der neuen dreijährigen Bertelsmann-Tech-&-Data-Scholarship-Initiative mit mehr als 50.000 Plätzen wurden 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 mit der ersten Runde abgeschlossen. Beide Programme gingen in die zweite Runde. Darüber hinaus fanden zur Förderung der Lernkultur beispielsweise das digitale Peer-to-Peer-Lernformat „Your Campus“ sowie zur Förderung der Lernfähigkeit das Lernformat „Your Growth Booster“ statt.

## Sozialbelange

### Kreative/journalistische Unabhängigkeit & freie Meinungsäußerung

Freies und kritisches Denken sowie der Austausch unterschiedlicher Meinungen sind Voraussetzungen für Kreativität. Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit sowie für Presse- und künstlerische Freiheit. Diese Grundprinzipien der Inhaltegeschäfte sind im Bertelsmann Code of Conduct festgeschrieben. Das Unternehmen veröffentlicht eine Vielzahl an Meinungen und Positionen. Das Ziel von Bertelsmann ist es, diese kreative/journalistische Unabhängigkeit in zwei Richtungen zu gewährleisten. Im Innenverhältnis gilt, dass die Geschäftsführungen die Entscheidungen von Künstler:innen, Autor:innen, Redakteur:innen sowie Programmverantwortlichen weder beeinflussen noch diese in ihrer Freiheit einschränken. Nach außen gilt sowohl für die Inhalteverantwortlichen als auch für die Geschäftsführungen, bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten einzuhalten sowie in der Berichterstattung politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nachzugeben. Gemäß dem Bertelsmann-„Chefredakteursprinzip“ obliegen redaktionelle Entscheidungen allein den Inhalteverantwortlichen.

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 und Informationen, aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen.

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms wurden strategische Stoßrichtungen zum Thema kreative/journalistische Unabhängigkeit festgelegt. Hierzu zählen die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Journalist:innen, die kontinuierliche Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen Nachrichtenberichterstattung und die Schaffung eines Umfelds, das kreative/journalistische Unabhängigkeit fördert sowie die Vielfalt von Perspektiven und die Verschiedenheit von Menschen und ihren Meinungen, Ideen und Erzählungen abbildet.

Im Jahr 2023 setzten die Sender der RTL Group ihre umfangreiche Berichterstattung zum Krieg in der Ukraine fort – verbunden mit großen Anstrengungen hinsichtlich des Schutzes der Reporter:innen vor Ort in der Ukraine und in Russland. Vor dem Hintergrund des Kriegsgeschehens in Israel und dem Gaza-Streifen

wurden zudem umgehend umfassende Programmänderungen und Sonderberichterstattungen zur Lage vor Ort initiiert. Darüber hinaus beschäftigte sich die Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ im Jahr 2023 unter anderem mit dem Thema „Cancel Culture“ sowie mit dem Einfluss von Künstlicher Intelligenz auf Journalismus und Pressefreiheit.

## Inhalteverantwortung

Inhalteverantwortung bei Bertelsmann heißt, die Wirkung der Erstellung und Verbreitung von Inhalten zu bedenken, um die Rechte und Interessen der Mediennutzer:innen, Kund:innen und Dritter bestmöglich zu schützen. Übergeordnete medienethische Prinzipien und Grundsätze sind durch Presse-, Rundfunk- und Multimediagesetze auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Sie werden durch Selbstverpflichtungen zu externen Leitlinien, z. B. zu Ethikkodizes nationaler Presseräte, sowie unternehmensintern durch den Bertelsmann Code of Conduct ergänzt. Demzufolge verpflichten sich die Inhalteverantwortlichen bei Bertelsmann unter anderem „zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern“. Daraus resultiert der Anspruch auf sorgfältige Recherche, qualitativ hochwertige Berichterstattung und Transparenz bei Fehlern, denn gründliches journalistisches Handwerk ist angesichts von Online-Desinformationen („Fake News“) und Künstlicher Intelligenz wichtiger denn je. Bereichsübergreifende Verifizierungsteams tragen mit ihrer Expertise dazu bei, authentische von manipulierten oder von aus dem Kontext gerissenen Fotos und Videos zu unterscheiden.

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

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

Im Rahmen des Bertelsmann-ESG-Programms wurden strategische Stoßrichtungen zur Inhalteverantwortung festgelegt. Dazu gehören z. B. der Ausbau der Berichterstattung zu gesellschaftspolitischen Themen, die Sicherstellung eines lückenlosen Jugendmedienschutzes im Streaming- und Digitalangebot sowie die Entwicklung von publizistischen Leitlinien zur Veröffentlichung von Inhalten. Zudem wurden branchenübergreifende Partnerschaften zu sozialen Themen mit Künstler:innen ausgebaut.

Im Jahr 2023 wurde durch zahlreiche Sondersendungen sowie neue Formate in den Magazinen von RTL Deutschland das Thema „Lebenshilfe“ deutlich ausgeweitet. Hierzu zählten unter anderem Gesundheitssprechstunden und Wirtschaftsberichterstattung für weibliche Zielgruppen. Bei seiner zweiten „Woche der Vielfalt“ stellte RTL Deutschland das Thema Inklusion in den Mittelpunkt seiner Inhalteangebote. In einer weiteren Themenwoche widmete sich RTL Deutschland medienübergreifend dem Thema „Packen wir's an – für bewusstes Kaufen“. Darüber hinaus fand umfangreiche Berichterstattung zum Thema Behindertensport in Deutschland und Frankreich statt: Als Partner der Medienallianz der Special Olympics berichtete RTL Deutschland über das weltweit größte inklusive Sportevent in Berlin. In Frankreich nahm die Groupe M6 an der landesweiten Initiative „Jouons Ensemble“ (deutsch: „Lasst uns gemeinsam spielen“) der französischen Medienaufsicht Arcom teil. Eine weitere Maßnahme umfasste die Überarbeitung der bestehenden „Journalistischen Leitlinien“ – des internen Orientierungsrahmens für redaktionell Arbeitende – in Bezug auf neue Anforderungen unter anderem im Bereich crossmediale Produktion, Social-Media-Aktivitäten von Journalist:innen sowie Künstliche Intelligenz. Des Weiteren begleitete UFA die zweimonatige Arktisexpedition zur Dokumentation „Arcwatch – Hoffnung im Eis“, die die Fortsetzung der preisgekrönten



Dokumentation „Expedition Arktis“ darstellt und sich mit den Folgen des Klimawandels in der Arktis beschäftigt.

## Achtung der Menschenrechte

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

Zur Sicherstellung der Compliance hat der Bertelsmann-Vorstand ein Integrity-&-Compliance-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Das CCC erstattet dem Bertelsmann-Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Compliance-Bericht. Vorsitzender des CCC ist der Leiter der Konzernrechtsabteilung. Er übt ebenfalls die Rolle des Bertelsmann-Menschenrechtsbeauftragten aus. Für die Umsetzung des Themas „Compliance“ in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. I&C unterstützt das CCC bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bringt Vorschläge zu erforderlichen Verbesserungen des Integrity-&-Compliance-Programms ein. Es ist die Aufgabe von I&C, die Mitarbeiter:innen über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, zu informieren. I&C koordiniert die Zusammenarbeit mit der RTL Group, Afya und Alliant (sowie Majorel bis zum Zeitpunkt der Endkonsolidierung), die jeweils über separate Compliance-Organisationen verfügen.

Bertelsmann verpflichtet sich, die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in seinen Lieferketten zu erfüllen. Die Einhaltung der Menschenrechte durch Geschäftspartner ist durch den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören beispielsweise das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung. Im Jahr 2023 wurde ein neues Supply-Chain-Screening-Tool eingeführt. Bertelsmann analysiert damit seine Zulieferer im Hinblick auf Menschenrechts- und Umweltrisiken anhand von gesetzlich vorgegebenen Kriterien (z. B. Länder, Branchen und potenzieller Einfluss von Bertelsmann auf Zulieferer). Sobald ein Risiko erkannt wird, werden Maßnahmen ergriffen, um die Risiken zu minimieren oder bereits eingetretene Verstöße abzustellen. Zur Supply Chain Due Diligence finden Schulungen statt und werden Orientierungshilfen angeboten.

In Bezug auf die Geschäftspartner legt der Supplier Code of Conduct fest, dass Bertelsmann keinerlei diskriminierendes Verhalten aus unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen duldet. Tatsächliche und/oder vermutete Verstöße gegen die darin genannten Prinzipien können bei Bertelsmann durch Mitarbeiter:innen und durch Dritte über die Meldewege des bestehenden Compliance-Management-Systems angegeben werden. Jeder Hinweis auf einen potenziellen Compliance-Verstoß wird nach einem festgelegten Verfahren gemäß der Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße bearbeitet. Bei ausreichender Beweislage wird eine Untersuchung eingeleitet mit dem Ziel, jeden Fall vollständig aufzuklären. Erfährt Bertelsmann von tatsächlichen und/oder vermuteten Menschenrechtsverletzungen bei Zulieferern, tritt das Unternehmen mit den verantwortlichen Akteur:innen in den Dialog und fordert angemessene Abhilfemaßnahmen.

Die für alle Mitarbeiter:innen verpflichtende Code-of-Conduct-Schulung stärkt das grundsätzliche Verständnis unter anderem zum Thema „Menschenrechte“, sensibilisiert zum Thema „Antidiskriminierung“ und weist die Mitarbeiter:innen auf ihre Rechte und Pflichten hin. Zur Auffrischung des vorhandenen Wissens wurde allen Mitarbeiter:innen, die schon eine Code-of-Conduct-Schulung absolviert hatten, im Jahr 2023 eine ebenfalls verpflichtende Auffrischungsschulung zugewiesen. An deutschen Standorten stehen zusätzlich Ansprechpartner:innen für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung. Diesbezüglich wurden Mitarbeiter:innen über ihre Rechte informiert. Sowohl Bertelsmann als auch einzelne Tochtergesellschaften veröffentlichten im Jahr 2023 Selbsterklärungen gemäß dem UK Modern Slavery Act, die alle Formen moderner Sklaverei, von Zwangs- und Kinderarbeit sowie von Ausbeutung und

Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen aufführen. Darüber hinaus wurden der neue Supplier Code of Conduct zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den Lieferketten sowie die neue Grundsatzserklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht.

## Bekämpfung 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. Die effektive Korruptionsbekämpfung innerhalb der Organisation ist eine wesentliche Vorstandspriorität bei Bertelsmann. Ziel ist es, das Korruptionsrisiko weitestgehend zu minimieren.

Die dem Corporate Compliance Committee unterstellte Abteilung Integrity & Compliance entwickelt das Thema Korruptionsprävention im Konzern stetig weiter.

Sowohl der Bertelsmann Code of Conduct als auch die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ verbieten ausdrücklich jegliche Form von Korruption und Bestechung. Dieses Verbot gilt auch für alle Dritten, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden, wie im Supplier Code of Conduct festgeschrieben. Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträger:innen und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legt die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ angemessene Due-Diligence-Prozesse für die Beauftragung von Dritten fest. Eine Due-Diligence-Prüfung erfolgt je nach individuellem Risikoprofil durch eine entsprechende Risikoklassifizierung. Das allgemeine Geschäftspartner- und Lieferkettenrisiko wird jährlich anlässlich der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse beurteilt. Außerdem beschreibt die Vorstandsrichtlinie „Antikorruption und Integrität“ Wege, um vermutete Verstöße zu melden und weitergehende Beratung zu erhalten, sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Die Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße verankert eine Meldepflicht an das Bertelsmann Corporate Center für den Fall des Vorliegens objektiver Anhaltspunkte unter anderem für Verstöße gegen das Korruptionsverbot.

Zu den wichtigsten Maßnahmen zählte im Jahr 2023 die Einführung der für einen ausgewählten Nominierungskreis verpflichtenden neuen Online-Compliance-Schulung zum Thema „Schutz vor Korruption“. Ziel dieser Schulung ist es, einen Überblick über geltendes Recht und interne Richtlinien zum Schutz vor Korruption zu vermitteln. Mitarbeiter:innen werden über ihre Verantwortung, Rechte und Pflichten aufgeklärt und erhalten Hinweise, wie Verstöße gegen anwendbare Vorschriften vermieden werden können. Groupe M6, Afya und Alliant verfügen über eigenständige Schulungsprogramme.

## Umweltbelange

Bertelsmann strebt an, bis 2030 klimaneutral zu werden. Das Umweltmanagement des Unternehmens basiert auf der Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ und dem Bertelsmann-ESG-Programm. Darüber hinaus bilden Leitlinien, z. B. für Energie- und Papierbeschaffung, den Rahmen für Umwelt- und Klimaschutz.

Die Klimastrategie „Bertelsmann Klimaneutral 2030“ priorisiert Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen vor der Kompensation verbleibender Emissionen. Treibhausgasemissionen, die an den eigenen Standorten, durch Geschäftsreisen der Mitarbeiter:innen und die Herstellung der eigenen Produkte entstehen, sollen bis 2030 deutlich reduziert und verbleibende Emissionen ausgeglichen werden. Das Konzernziel, die bilanzierten Treibhausgasemissionen um 50 Prozent im Vergleich zu 2018 zu reduzieren, wurde durch die „Science Based Targets initiative“ (SBTi) validiert und steht gemäß SBTi im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens.

Auf Grundlage der Klimastrategie wurden eigene Ziele für Unternehmensbereiche von Bertelsmann abgeleitet und relevante Maßnahmen identifiziert. Die bereichsspezifische Zielerreichung wird im Rahmen jährlich stattfindender Strategiesitzungen des Konzernvorstands mit den Geschäftsleitungen der

Unternehmensbereiche diskutiert. Für die bereichsübergreifende Koordination und den Austausch zu Umweltthemen dient die „be green“-Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen.

Im Jahr 2023 lagen die Schwerpunkte der Zusammenarbeit auf der Umsetzung der strategischen Stoßrichtungen des Bertelsmann-ESG-Programms. Dies umfasste insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung des Ziels, 100 Prozent des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, den weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen, die Erarbeitung einer neuen, umfassenden Bertelsmann-Umwelt-Policy sowie die Weiterentwicklung der konzernweiten Umweltberichterstattung.

Im Rahmen der jährlichen Umweltdatenerhebung an den Unternehmensstandorten weltweit werden Daten zu Energie- und Treibstoffverbräuchen, zu beschafften Materialien und Dienstleistungen sowie zur Mobilität und IT-Ausstattung der Mitarbeiter:innen erhoben. Aus diesen Daten werden über die konzernweit eingesetzte IT-Plattform green.screen die Treibhausgasemissionen quantifiziert und in Umweltbilanzen auf Standort-, Bereichs- und Firmenebene dargestellt. Die Umweltkennzahlen unterstützen die Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Ebenen des Konzerns bei der Bewertung von Chancen und Risiken sowie bei der Berichterstattung an Geschäftspartner. Darüber hinaus werden sie als Informationsbasis für ESG-Ratings genutzt.

Für das Berichtsjahr 2023 konnte erstmals der eingekaufte Strom nahezu vollständig aus erneuerbaren Quellen bezogen werden. Damit lag der Ökostromanteil am Strombezug bei allen berichteten Standorten mit einem Stromverbrauch von mehr als 100 Megawattstunden bei 99 Prozent (Vj.: 76 Prozent). Die fortlaufende Umstellung auf erneuerbare Energien unter Verwendung von Herkunftsnachweisen an den eigenen Standorten sowie die rückläufige Entwicklung des Tiefdrucks trugen wesentlich zu sinkenden Treibhausgas(THG)-Emissionen (Scope 1 und 2 kombiniert, gemessen in Kohlendioxidäquivalenten CO<sub>2</sub>e) bei. Die Summe der bilanzierten direkten (Scope 1) und energiebedingten indirekten (Scope 2) Treibhausgasemissionen belief sich im Jahr 2023 auf 165.900 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß von Bertelsmann betrug 8,2 Tonnen CO<sub>2</sub>e pro 1 Mio. € Umsatz (Scope 1 und 2, Vj.: 12,9 Tonnen CO<sub>2</sub>e pro 1 Mio. € Umsatz).

## Umweltkennzahlen

	2023	2022
Ökostromanteil am Strombezug in Prozent (bei berichteten Standorten mit einem Stromverbrauch von mehr als 100 Megawattstunden)	99	76
THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> e Scope 1 und 2 (kombiniert)	165.900	261.800
THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> e Scope 1 und 2 (kombiniert) pro 1 Mio. € Umsatz	8,2	12,9

## EU-Taxonomie

Die EU-Kommission hat mit der Verordnung 2020/852 (im Folgenden „EU-Taxonomie“) beschrieben, was als eine „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 2023 umfasst die Berichtspflicht erstmals auch den 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“).

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 (siehe Abschnitt „Unternehmensprofil“). Auf dieser Basis identifizierte Bertelsmann die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten. Die Analyse erfolgt auf Konzernebene gemeinsam mit den Unternehmensbereichen, um die Vollständigkeit der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sicherzustellen. Im Jahr 2023 führte Bertelsmann erstmals eine Analyse seiner taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in Bezug auf die zuvor genannten weiteren Umweltziele 3 bis 6 durch. Darüber hinaus analysierte Bertelsmann die Taxonomiekriterien zur Bestimmung der Taxonomiekonformität für die ersten beiden Umweltziele.

Die Delegierte Verordnung 2022/1214 (im Folgenden „Complementary Climate Delegated Act“) der EU-Kommission in Bezug auf einzelne Wirtschaftstätigkeiten in bestimmten Energiesektoren wurde von Bertelsmann im Hinblick auf ihre Anwendung 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. Rundfunkstätigkeiten“, „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 angepasste ermöglichende Tätigkeit („adapted enabling activity“) im Sinne der EU-Taxonomie dar und betreffen die Unternehmensbereiche RTL Group, BMG und Bertelsmann Education Group. 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. Da eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für diese Wirtschaftstätigkeiten nicht durchgeführt wurde, weist Bertelsmann keine taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben in Bezug auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ aus. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst. Die Analyse der für die Umweltziele 3 bis 6 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 2023 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 Einhaltung der „minimum safeguards“ für Taxonomiekonformität wurde nicht weiter überprüft, ob weitere Taxonomiekriterien 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 IDW(Institut der Wirtschaftsprüfer)-Veröffentlichung „Besonderheiten bei der Berichterstattung nach Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung“, 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 282 Mio. € im Jahr 2023. Hierbei handelte es sich insbesondere um Investitionen in Rechenzentren in Höhe von 38 Mio. €, Zugänge aus Leasingverhältnissen von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten in Höhe von 194 Mio. €, den Erwerb von Gebäuden in Höhe von 9 Mio. € sowie den Neubau von Gebäuden in Höhe von 16 Mio. €. Für das Jahr 2023 weist Bertelsmann keine Investitionsausgaben als taxonomiekonform aus. Die Gesamtinvestitionsausgaben können wie folgt 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 2023 276 Mio. € (OpEx-Nenner gemäß der EU-Taxonomie). Die im Sinne der EU-Taxonomie definierten Betriebsausgaben für das Jahr 2023 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 (1,5 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 2023.

# Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie

## Umsatzerlöse

Geschäftsjahr 2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2022		Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatzerlöse	Umsatzanteil, 2023	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	%	E	T
		in Mio. €	in %	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	%	E
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0		
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0														0	E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0														0		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
				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	161	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	CCM 8.2	11	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		172	1	1	0	0	0	0	0										
<b>A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		<b>172</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>										
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		19.997	99																
<b>Gesamt (A+B)</b>		<b>20.169</b>	<b>100</b>																

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 2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx in Mio. €	CapEx- Anteil, 2023 in %	Klima- schutz J; N; N/ EL 1;2	An- passung an den Klima- wandel J; N; N/ EL 1;2	Wasser J; N; N/ EL 1;2	Umwelt- ver- schmut- zung J; N; N/ EL 1;2	Kreis- laufwirt- schaft J; N; N/ EL 1;2	Biolo- gische Vielfalt J; N; N/ EL 1;2	Klima- schutz J/N	An- passung an den Klima- wandel J/N	Wasser J/N	Umwelt- ver- schmut- zung J/N	Kreis- laufwirt- schaft J/N	Biolo- gische Vielfalt J/N	Mindest- schutz J/N	Anteil taxonomie- konformer (A.1.) oder taxonomie- fähiger (A.2.) CapEx, 2022 %	Katego- rie ermög- lichende Tätigkeit E	Katego- rie Über- gangs- tätigkeit T			
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																						
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																						
<b>CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>																			
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0																		E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0																		T	
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																						
				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	1	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0					
Neubau von Gebäuden	CCM 7.1	16	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3					
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	8	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1					
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	8	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0					
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	3	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	203	15	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								10					
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	38	3	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1					
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	CCM 8.2	5	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0					
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>282</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>								<b>15</b>					
<b>A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		<b>282</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>								<b>15</b>					
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																						
<b>CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten</b>		<b>1.061</b>	<b>79</b>																			
<b>Gesamt (A+B)</b>		<b>1.343</b>	<b>100</b>																			

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%	21%
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%

# Betriebsausgaben

Geschäftsjahr 2023		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)									
Wirtschaftstätigkeiten	Code	OpEx in Mio. €	OpEx- Anteil, 2023 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, 2022	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	%
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
<b>OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)</b>		0	0														0		
davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0														0	E	
davon Übergangstätigkeiten		0	0														0		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
<b>OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
<b>A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		0	0	0	0	0	0	0	0								0		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten</b>		276	100																
<b>Gesamt (A+B)</b>		276	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%