

Nachhaltigkeits- bericht 2025

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. Bertelsmann nimmt die Erleichterungen zu den Übergangsregelungen („Phase-in“) im Zuge des verabschiedeten Delegierten Rechtsaktes zur Änderung des ESRS Set 1 (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772), den sogenannten „Quick Fix“, in Anspruch. 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 Nutzung der ESRS als Rahmenwerk für nichtfinanzielle Erklärungen hin.

Der Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 (1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025).

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die eigenen Geschäftsbereiche sowie ausgewählte Wertschöpfungsketten von Bertelsmann. In der doppelten Wesentlichkeitsbewertung wurden bei der Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen die vor- und nachgelagerten Stufen dieser Wertschöpfungsketten berücksichtigt. Sind Policies, Maßnahmen und/oder Ziele in Bezug auf die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten bei Bertelsmann vorhanden, werden sie in den entsprechenden Abschnitten dieses Nachhaltigkeitsberichts beschrieben. Für bestimmte Kennzahlen in diesem Nachhaltigkeitsbericht sind Daten zu vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten 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. Die Ausnahmeregelungen gemäß BP-1 Abschnitt 5 (e) wurden in Anspruch genommen, soweit sie für Bertelsmann anwendbar sind.

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

Änderungen in der Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen infolge angepasster Schätzungen, geänderter Berechnungen von Metriken oder Zielen sowie von Korrekturen von Vorjahresinformationen werden im jeweiligen Kontext an den entsprechenden Stellen in den themenspezifischen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts erläutert. Im Jahr 2025 sind hiervon die Abschnitte E1-4, E1-5, E1-6 sowie S1-17 betroffen.

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.

Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Im Februar 2026 verabschiedete der Vorstand das überarbeitete Bertelsmann-Klimaziel 2030. Die Revalidierung durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) wurde im gleichen Monat abgeschlossen. Im Zuge der Überarbeitung und der Revalidierung wurden die im Basisjahr 2018 einbezogenen Emissionen im Hinblick auf Portfolioveränderungen, neue Berechnungsmethoden und den Ausschluss bestimmter Emissionsquellen im Bereich Scope 3.1 und Scope 3.9 aktualisiert. Der überarbeitete Bezugswert beträgt

2.570.000 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e) (ehemals 2.500.000 CO₂e). Alle wesentlichen Parameter des ursprünglichen Bertelsmann-Klimaziels 2030 (Zieljahr, Basisjahr, Höhe der Reduktion von 50 Prozent, Umfang der einbezogenen Emissionsquellen) bleiben weiterhin bestehen. Der Ausgleich unvermeidbarer Scope-1- und -2-Emissionen soll ab dem Jahr 2030 freiwillig durch CO₂-Kompensationszertifikate erfolgen.

Darüber hinaus wurden im Februar 2026 auch das zweite Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programm (2026–2028) sowie die Bertelsmann-Policy Inclusion durch den Vorstand verabschiedet. Dies hatte keine Auswirkungen auf die Berichterstattung für das Jahr 2025.

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 (Dr. Brigitte Mohn, Christoph Mohn, Liz 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 nach der Einschätzung des Aufsichtsrats 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	
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	5	5	0	0
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	0	0	16	16
Anteil Frauen/Männer (in %)	0/100	0/100	31/69	31/69
Geschlechtervielfalt (dargestellt als Verhältnis Frauen/Männer)	0:5	0:5	5:11	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 2025 zählten:

- Planung des neuen Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programms (2026–2028)
- Weitere Integration des Klimamanagements in konzernweite Prozesse

Der Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats wird regelmäßig durch den Finanzvorstand 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 2025 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 unternehmensweit verbindlichen Kontrollrahmens für die dezentralen Datenerhebungsprozesse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und übergreifender Kontrollen auf Konzernebene findet zudem eine Berücksichtigung im Risikomanagement- und Internen Kontrollsystem statt (siehe Abschnitt GOV-5 „Allgemeine Informationen“).

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 wurden für die Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche, für die Treibhausgasemissionen bedeutsam sind, nachhaltigkeitsbezogene Ziele im STIP in Bezug auf das Bertelsmann-Klimaziel 2030 zur Reduktion von Treibhausgasemissionen festgelegt.

In der langfristigen Vergütungskomponente, dem sogenannten LTIP (Long-Term Incentive Plan), wurde im Jahr 2025 auf Konzernebene ein ESG-Kriterium implementiert. Dieses ist als Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2 marktbasiert als Teilmenge des im Abschnitt E1-4 dargestellten Bertelsmann-Klimaziels 2030) im Jahr 2027 gegenüber dem Ausgangsjahr 2024 definiert und wird gemäß ESRS-Standards und GHG-Protokoll erhoben. Die Berechnung basiert auf konzernweit erhobenen Brenn- und Treibstoffverbräuchen, Prozessenergie, eingekauftem Strom und eingekauften Wärmemengen sowie flüchtigen Emissionsquellen. Die Wertigkeit des ESG-Kriteriums beträgt 20 Prozent der Gesamtwertigkeit des LTIPs. Für folgende Personengruppen findet das ESG-Kriterium auf Konzernebene als Kennzahl im LTIP 2025–2027 Anwendung: Bertelsmann-Vorstand, Hauptabteilungsleiter:innen des Corporate Centers sowie unterhalb der zuvor genannten Ebene liegende und durch eine Grading-Methodik definierte Mitarbeiterlevel.

Die Bewertung, Genehmigung und Neufestlegung der Ziele für den STIP und LTIP erfolgt durch die jeweils übergeordnete Entscheidungsinstanz. Diese ist der Aufsichtsrat für den Vorstand und die jeweiligen Nomination and Compensation Committees für die Unternehmensbereiche.

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	
	Einbindung betroffener Interessenträger:innen in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	Unternehmensspezifische Informationen
		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	
	E5-2	

GOV-5 Risikomanagement und interne Kontrollen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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. Zur Identifizierung von ESG-Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung wurden bereits Informationen aus dem Risikomanagementprozess berücksichtigt. Mittelfristig plant Bertelsmann, die Prozesse der Wesentlichkeitsbewertung und des Risikomanagements enger miteinander zu verzahnen.

Darüber hinaus führte Bertelsmann im Jahr 2024 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 unternehmensweit verbindlichen Kontrollrahmens für die dezentralen Datenerhebungsprozesse zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wird zudem ein standardisierter Aufbau des Internen Kontrollsystems auf Ebene der lokalen vollkonsolidierten Konzerngesellschaften erreicht. Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt auf der qualitativen Verbesserung lokaler Kontrollen. Der unternehmensweit verbindliche Kontrollrahmen trug dazu bei, den standardisierten Aufbau des Internen Kontrollsystems auf Ebene der vollkonsolidierten Konzerngesellschaften zu festigen und weiterzuentwickeln.

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 an Vorstand und Aufsichtsrat über Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem 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 76.965 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. Eine Aufschlüsselung der im Abschluss ausgewiesenen Gesamtumsatzerlöse nach den maßgeblichen ESRS-Sektoren ist im Abschnitt „Segmentinformationen“ im Konzernanhang dargestellt.

Übergeordnetes Ziel von Bertelsmann ist es, den Unternehmenswert langfristig 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-Geschäfte, 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 Druckmaschinen eingesetzt.

Im Bereich Logistik-, Finanz- und IT-Dienstleistungen sowie Mobile-Gaming-Vermarktung besteht die Geschäftstätigkeit von Bertelsmann in der Entwicklung innovativer Dienstleistungen, der Anpassung erworbener Lösungen an branchen- oder kundenspezifische Anforderungen, der Vermarktung und dem Vertrieb eigener Dienstleistungsangebote, 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 das Know-how hochqualifizierter Mitarbeiter:innen, 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 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 der anschließenden Aufstockung der Beteiligung oder ihrem Verkauf.

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 weiterhin auf einem profitabel wachsenden, digitalen, internationalen und diversifizierten Konzernportfolio. Dabei bildet ESG eine Rahmenbedingung für die Konzernstrategie – neben People, Tech & Data sowie Kommunikation – und unterstützt die Umsetzung der Konzernstrategie (siehe Abschnitt „Strategie“ im zusammengefassten Lagebericht). ESG ist in Investitionsentscheidungen, das Risikomanagement (siehe Abschnitt GOV-5 „Allgemeine Informationen“) und Anreizsysteme (siehe Abschnitt GOV-3 „Allgemeine Informationen“) verankert sowie in Vorstandsrichtlinien und Policies kodifiziert und integriert, um eine nachhaltige Wertschöpfung zu fördern. Im Jahr 2025 wurde das zweite Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programm (2026–2028) in Zusammenarbeit mit Vertreter:innen aller Unternehmensbereiche von den konzernweiten, themenspezifischen Arbeitsgruppen entwickelt. Das Programm wurde im Februar 2026 vom Vorstand verabschiedet und soll bis Ende 2028 umgesetzt werden.

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 Stakeholdern, 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 fördert er das Ziel, das eigene Nachhaltigkeitsbemühen 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)</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, Gewährleistung der Refinanzierbarkeit von diesbezüglichen Investitionen</p> <p>Freiheit und Unabhängigkeit der Medien</p> <p>Wahrung kultureller und publizistischer Vielfalt</p> <p>Verhältnismäßige Regulierung von Tech & Data, Gewährleistung einheitlicher Rahmenbedingungen</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. Responsible Media Forum, PROUT AT WORK-Foundation, DIMPACT)	Unterstützung von Projekten mit Nachhaltigkeitsbezug	LGBTQIA+-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“) sowie 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	R
				Sozialer Dialog	I, R
				Vereinigungsfreiheit	I, R
				Tarifverhandlungen	I
				Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	I
				Gesundheit und Arbeitsschutz	R
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	I, R, O			
	Training und Kompetenzentwicklung	I, R, O			

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

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

Über die Identifikation, Bewertung und Priorisierung der Auswirkungen, Risiken und Chancen zu seinen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hinaus führte Bertelsmann keine Resilienzanalyse gemäß den ESRS durch. Zu ausgewählten wesentlichen Themen wurden konzernweite Arbeitsprogramme als Teil des Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programms (2026–2028) entwickelt, das im Februar 2026 vom Vorstand verabschiedet wurde.

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 Hauptabteilungen des Corporate Centers durchgeführt. Vor dem Hintergrund der Anwendung des Prinzips der doppelten Wesentlichkeit wurde der bisherige Prozess zur Bestimmung wesentlicher, berichtspflichtiger Nachhaltigkeitsthemen zuletzt im Jahr 2024 überarbeitet. Der neue Prozess gliederte sich in folgende vier 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, formuliert von z. B. dem Sustainability Accounting Standards Board oder dem Responsible Media Forum. Darüber hinaus wurden weitere Themen aus bereits durchgeführten Wesentlichkeitsbewertungen, der bestehenden freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Global Reporting Initiative, UN Global Compact), ESG-Ratings (z. B. EcoVadis, MSCI, Sustainalytics) und weiteren internen Regelwerken (z. B. Bertelsmann Supplier Code of Conduct, Bertelsmann Code of Conduct) berücksichtigt. 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. Die Zusammenhänge zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Abhängigkeiten wurden im Zuge des Bewertungsprozesses durch das Projektteam berücksichtigt und qualitativ evaluiert.

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 anhand der Kriterien „Bedeutsamkeit der Information“ sowie „Nützlichkeit für die Entscheidungsfindung von

Nutzer:innen“ qualitativ 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. Zur Identifizierung von ESG-Risiken im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung wurden bereits Informationen aus dem Risikomanagementprozess berücksichtigt. Mittelfristig plant Bertelsmann, die Prozesse der Wesentlichkeitsbewertung und des Risikomanagements enger miteinander zu verzahnen. 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. 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 erfolgt jährlich eine Überprüfung der wesentlichen Themen im Hinblick auf Veränderungen im Unternehmensportfolio (z. B. Akquisitionen, Desinvestitionen) oder in den Geschäftsbeziehungen. In diesem Rahmen wurde im Jahr 2025 die Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in den Abschnitten E1, E3, E4, S1, S2, G1 sowie UN-1 bis UN-6 geringfügig aktualisiert.

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

Die nachstehende Tabelle enthält alle Angabepflichten, die aufgrund der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsbewertung in den 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 und Konzernanhang, Abschnitt „Unternehmensprofil“ bezüglich ESRS 2.40 (a) i., „Segmentinformationen“ bezüglich ESRS 2.40 (b) und „Strategie“ bezüglich ESRS 2.40 (g)
		SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger:innen	

Allgemein	Allgemeine Informationen (ESRS 2)	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	
		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	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 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		
		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	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	
			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		

Governance	Unternehmensführung (ESRS G1)	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 Schadstofffreisetzungs- 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 2025 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 sieht aufgrund des Klimawandels einen wesentlichen Handlungsbedarf für nachhaltiges Wirtschaften. 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 eine kurzfristige, leistungsbezogene Vergütungskomponente, den sogenannten STIP (Short-Term Incentive Plan), sowie eine langfristige Vergütungskomponente, den sogenannten LTIP (Long-Term Incentive Plan). Weiterführende Informationen zur Einbeziehung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 in Anreizsysteme 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 verschiedene Policies, Maßnahmen und das Klimaziel 2030. 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 trägt mit seinen Scope-1- und -2-Emissionen zum Klimawandel bei. Anteilig entstehen die meisten direkten Emissionen in den Druckereien von Bertelsmann Marketing Services. Die Scope-1- und -2-Emissionen sind aufgrund des Rückgangs der Druckaktivitäten rückläufig. Darüber hinaus unternimmt Bertelsmann verschiedene Maßnahmen zur Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen, wie den Ausbau erneuerbarer Energien, die Steigerung der Energieeffizienz und die Umstellung auf einen klimafreundlichen Fuhrpark.	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	Die Höhe des Energieverbrauchs der eigenen Geschäftstätigkeiten von Bertelsmann ist insbesondere auf eigene Druckbetriebe sowie eigene und gemietete Logistikstandorte, Produktionsstudios für Fernseh- und Filminhalte, Rechenzentren sowie Büros zurückzuführen. Der Einsatz fossiler Energieträger führt hierbei zu Treibhausgasemissionen und trägt zur globalen Erwärmung bei. Um diesen Auswirkungen entgegenzuwirken, investiert Bertelsmann an seinen Standorten in Photovoltaikanlagen und strebt an, den gesamten eingekauften Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien stellt dabei den größten Hebel zur Reduzierung der unternehmenseigenen Treibhausgasemissionen dar. Ergänzend leisten energiesparende und energieeffiziente Maschinen und Geräte einen weiteren Beitrag zur Senkung des Stromverbrauchs.	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 Einsatz fossiler Energieträger führt hierbei zu Treibhausgasemissionen und trägt zum globalen Klimawandel bei.	Impact Negativ Tatsächlich	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
	Die zunehmende Umstellung von gedruckten auf digitale Inhalte und Werbeformate trägt dazu bei, den Energieverbrauch an energieintensiven eigenen Standorten wie Druckereien deutlich zu verringern. Sofern bei der Nutzung digitaler Medienangebote Energie aus erneuerbaren Quellen zum Einsatz kommt, trägt dies zur reduzierten Nutzung von fossilen Energien bei.	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		

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. Darüber hinaus ist keine Resilienzanalyse gemäß den ESRS erfolgt. Da im Jahr 2025 weder im Konzernportfolio noch in den zugrunde liegenden Klimaszenarien wesentliche Veränderungen mit Auswirkungen auf die Klimarisikoanalyse eingetreten sind, werden die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse aus dem Vorjahr weiterhin als gültig betrachtet.

Die Analyse umfasst alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Darin 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 „Net Zero Emissions 2050“-Szenario der International Energy Agency (IEA) genutzt.

Entscheidend für die Wahl der beiden Szenarien waren die umfassende Datenverfügbarkeit sowie deren geografische Granularität. Sowohl die Analyse der transitorischen Risiken als auch der physischen Risiken wurde für einen kurz- (bis 2030), mittel- (bis 2040) und langfristigen Zeitraum (bis 2050) durchgeführt. Diese Zeithorizonte wurden in Übereinstimmung mit den 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 verwendeten Zeithorizonte 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 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 Penguin Random House, Bertelsmann Marketing Services, RTL Group 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 Ansatz stellt sicher, dass Unternehmensbereiche mit potenziellen transitorischen Risiken und Chancen identifiziert und Prioritäten für weitere detaillierte Analysen gesetzt werden können. Eine Quantifizierung wurde nicht vorgenommen. Bertelsmann geht davon aus, dass sich aus dem Klimawandel keine materiellen Auswirkungen auf die Schätzungen und Annahmen für Bilanzierungszwecke zum 31. Dezember 2025 ergeben.

Die Ergebnisse der Analyse der klimabezogenen Risiken lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Gefahrenart	Gefahren/Übergangsereignis	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 Bodensenkungen 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 trägt Bertelsmann durch seine Geschäftstätigkeiten zum Anstieg der Treibhausgaskonzentration in der Atmosphäre bei. Zur Reduktion seiner Emissionen verfolgt Bertelsmann eine Klimastrategie seit 2020.

Die bisherigen, aktuellen und geplanten Klimaschutzaktivitäten von Bertelsmann beziehen sich auf den Zeitraum der Jahre 2018 bis 2030. Demnach plant das Unternehmen derzeit keine Implementierung eines langfristigen Übergangsplans zur vollständigen Klimaneutralität bis 2050 gemäß den Anforderungen der ESRS.

Gemäß dem Bertelsmann-Klimaziel sollen die Scope-1- und -2-Emissionen sowie ausgewählte Scope-3-Emissionen bis 2030 um 50 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduziert werden. Dieses Ambitionslevel entspricht nach der Validierung durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) im 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. Die nach dem Bilanzstichtag im Februar 2026 erfolgte Verabschiedung des überarbeiteten Bertelsmann-Klimaziels 2030 sowie der Abschluss der SBTi-Revalidierung sind im Abschnitt BP-2 „Allgemeine Informationen“ dargestellt.

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

- Die durch die Unternehmensstrategie und durch Marktveränderungen herbeigeführten Anpassungen im Geschäftsportfolio führen zu einer signifikanten Reduktion von Treibhausgasen aus dem klassischen Druckgeschäft. Daneben erfolgen erhebliche Investitionen in andere, CO₂-ärmere Geschäfte.
- 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 Einsatz klimafreundlicher Lösungen. Hierzu zählen beispielsweise Optimierungen bei Verpackungen ebenso wie die Auswahl von CO₂-ärmeren Druckpapieren und Transportdienstleistungen.

Für die Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 identifiziert und priorisiert das Unternehmen fortlaufend die erforderlichen Maßnahmen. Der Vorstand hält die Umsetzung im Rahmen seiner Strategiesitzungen mit den Geschäftsleitungen der Unternehmensbereiche nach. Die Implementierung der Maßnahmen im Zeitraum 2025 bis 2030 soll zu Einsparungen insbesondere in folgenden Kategorien führen:

- Ausbau der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien
- Steigerung der Energieeffizienz von Gebäuden, Rechenzentren und 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 zuletzt 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 und der Umweltziele sowie für 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, 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, 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. Das Maßnahmenportfolio umfasst mehr als 50 spezifische Maßnahmen mit einem Reduktionspotenzial von mehr als 200.000 Tonnen CO₂e. Davon wurden 30 Maßnahmen mit einem Reduktionspotenzial von etwa 140.000 Tonnen CO₂e für die Umsetzung in den kommenden Jahren priorisiert.

Zu den wichtigsten Klimaschutzmaßnahmen in Bezug auf die eigenen Geschäftstätigkeiten zählten im Jahr 2025 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 von Treibhausgasemissionen:

- Zahlreiche deutsche Standorte von Arvato Group und RTL Group sowie das Corporate Center schlossen im Berichtsjahr die Einführung von Energiemanagementsystemen nach ISO 50001 ab. Zusammen mit den bereits seit vielen Jahren zertifizierten Druckereistandorten sind etwa 90 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs in Deutschland mit zertifizierten Energiemanagementsystemen abgedeckt.
- Zu den im Berichtsjahr durchgeführten Energieeffizienzmaßnahmen zählten beispielsweise die fortlaufende Optimierung von Büroflächen, die Umstellung auf LED-Beleuchtung und die Modernisierung von Druckmaschinen bei Bertelsmann Marketing Services in den USA.

- Der von Bertelsmann weltweit eingekaufte Strom wurde im Jahr 2025 zu 97 Prozent (Vj.: 97 Prozent) aus erneuerbaren Energiequellen unter Verwendung von Ökostromtarifen oder Herkunftsnachweisen bezogen.
- Die an eigenen Standorten installierten Photovoltaikanlagen erzeugten im Jahr 2025 mehr als 21.300 Megawattstunden Strom (Vj.: 17.300 Megawattstunden), der überwiegend selbst verbraucht wurde. Neue Photovoltaikanlagen wurden unter anderem bei Penguin Random House in den USA sowie bei Arvato Group und Bertelsmann Marketing Services in Deutschland errichtet.
- Bei Einheiten von Penguin Random House wurden Lieferantenvereinbarungen geschlossen, um den Anteil CO₂-intensiver Papiere und Druckdienstleistungen zu verringern.
- Die RTL Group produzierte im Berichtsjahr erneut zahlreiche TV-Sendungen und Filme unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen regionaler und überregionaler Brancheninitiativen. So erfüllten über 30 Fremantle-Shows die Nachhaltigkeitskriterien von „Albert“ (Großbritannien), einer Organisation der Film- und Fernsehbranche für ökologische Nachhaltigkeit. In Deutschland wurden einzelne TV- und Filmproduktionen erfolgreich nach dem „Green Motion“-Label des Arbeitskreises „Green Shooting“ und in Frankreich mit dem vergleichbaren „Ecoprod“-Label ausgezeichnet.
- Die Zahl der TV- und Film Produktionen der RTL Group, deren Treibhausgasbilanz durch CO₂-Rechner regionaler Brancheninitiativen wie „Albert“, dem Arbeitskreis „Green Shooting“ (Deutschland) und „Carbon'Clap“ (Frankreich) berechnet wurde, konnte 2025 erhöht werden. Allein in Frankreich wurden für mehr als 873 Programmstunden Treibhausgasbilanzen ermittelt.
- Weitere produktbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz (siehe Abschnitt E5-2) wurden unter anderem bei Arvato Group 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 ausgewählten indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) bis 2030 um 50 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2018 reduzieren. Das Bertelsmann-Klimaziel 2030 wurde von der Abteilung Corporate Responsibility gemeinsam mit den divisionalen Umweltverantwortlichen sowie weiteren Stakeholdern in Gesprächen und Workshops entwickelt, im Jahr 2020 vom Konzernvorstand verabschiedet und im März 2021 von der Science Based Targets Initiative (SBTi) 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. Neuere wissenschaftliche Erkenntnisse könnten zu einer Änderung der SBTi-Methodologie und der Beurteilung führen, ob das Ambitionsniveau von Klimazielen ausreichend ist, um die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen.

Das Bertelsmann-Klimaziel 2030 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1), die indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Zukauf von Energie (Scope 2, marktbezogen) sowie weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, aus weiteren brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, aus Transport und Distribution, aus der Abfallerzeugung aus eigenen Geschäftstätigkeiten, aus Geschäftsreisen und dem Pendeln der Mitarbeiter:innen sowie aus gemieteten Wirtschaftsgütern. Weiterführende Informationen bezüglich der Anpassungen der nicht im Ziel-Scope enthaltenen Werte für das Jahr 2024 sind im Abschnitt E1-6 unter „Grundsätze der Berichterstattung“ zu finden.

Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

in Tonnen CO ₂ e	Rückblickend			Etappenziele und Zieljahre	
	2018	2024	2025	2030	Jährlich % des Ziels/ Basisjahr
Scope-1-, -2- und ausgewählte Scope-3-Treibhausgasemissionen gemäß aktuell gültiger Zieldefinition (kombiniert, marktbezogen)	2.500.000	1.758.109	1.762.540	1.250.000	4,2 %
Aus der Zieldefinition ausgeschlossene Treibhausgasemissionen (für 2024 angepasst)		830.775	894.775		
Scope 1, 2 und 3 (kombiniert) – Treibhausgasemissionen (marktbezogen) gemäß ESRS E1-6 (für 2024 angepasst)		2.588.884	2.657.315		

Bezogen auf die Treibhausgasemissionen des Basisjahres 2018 konnte Bertelsmann die Reduktion um 29,5 Prozent nahezu auf Vorjahresniveau halten (Vj.: 29,6 Prozent). Neben Effekten aus den im Abschnitt E1-3 dargestellten Maßnahmen sowie Rückgängen bei den Druckgeschäften von Bertelsmann Marketing Services führten gegenläufige Effekte, insbesondere erhöhte Emissionen aus der Herstellung von Büchern bei Penguin Random House, insgesamt zu einem leichten Anstieg der Emissionen gegenüber dem Vorjahr.

Unvermeidbare Emissionen, die sich auf die eigenen Standorte, die Mobilität der Mitarbeiter:innen und eigene Produkte beziehen, sollen bis 2030 kompensiert werden. 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 innerhalb von mindestens 30 Jahren nicht wieder in die Atmosphäre gelangen. Der Umfang an Kompensationsmaßnahmen im Berichtsjahr ist im Abschnitt E1-7 dargestellt.

Aufgrund von Portfolioveränderungen seit der Festlegung des Ziel-Scopes 2020, der Aktualisierung der Berechnungsmethoden und der Aufnahme zusätzlicher Emissionsquellen in das Treibhausgasinventar erfolgte im Jahr 2025 die Überarbeitung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 und der für das Basisjahr 2018 zu bilanzierenden Treibhausgasemissionen. Zum Ende des Jahres 2025 befand sich das überarbeitete Ziel in der Revalidierung durch die SBTi gemäß den gültigen „Corporate Near-Term“-Kriterien (Version 5.3). Die nach dem Bilanzstichtag im Februar 2026 erfolgte Verabschiedung des überarbeiteten Bertelsmann-Klimaziels 2030 sowie der Abschluss der SBTi-Revalidierung sind im Abschnitt BP-2 „Allgemeine Informationen“ dargestellt.

E1-5 Energieverbrauch und Energiemix

Zur Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 sind Energieverbrauch und Energiemix von hoher Bedeutung. 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 sowie 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 transparente Übersicht 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 Filmhalte 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“. Der Vorjahreswert des Energieverbrauchs für die „Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern“ wurde angepasst, indem die Zuordnung der konzerninternen Energielieferung auf Sektoren berichtigt wurde. Dies hat keine Auswirkungen auf den Gesamtenergieverbrauch nach E1-5.

Energieverbrauch und Energiemix

in Megawattstunden (MWh)	2025	2024
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	45.063	44.156
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	517.086	516.961
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	10.360	7.627
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen	56.688	59.454
Gesamtverbrauch fossiler Energie	629.196	628.198
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	63	63
Verbrauch aus Kernkraftquellen	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0	0
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse	6.103	218
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	337.170	347.084
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	22.623	17.303
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	365.896	364.606
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	37	37
Gesamtenergieverbrauch	995.093	992.803

Im Jahr 2025 betrug der Gesamtenergieverbrauch 995.093 Megawattstunden (Vj.: 992.803 Megawattstunden). Der Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch lag mit 37 Prozent auf Vorjahresniveau (Vj.: 37 Prozent). Im aktuellen Berichtsjahr wurde der eingekaufte Strom erneut fast vollständig aus erneuerbaren Quellen unter Verwendung von vertraglichen Liefervereinbarungen und Herkunftsnachweisen bezogen. Damit lag der Ökostromanteil am Strombezug bei den berichteten Standorten im Durchschnitt bei 97 Prozent (Vj.: 97 Prozent).

Energieintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse aus klimaintensiven Tätigkeiten

in Megawattstunden (MWh)/Mio. €	2025	2024 (angepasst)
Herstellung von Druckerzeugnissen	678	699
Lagerlogistik sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	84	85
Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	196	172

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. €	2025	2024
Nettoumsatzerlöse aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, die zur Berechnung der Energieintensität herangezogen werden	3.816	3.401
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	15.141	15.587
Gesamnettoumsatzerlöse (Abschluss)	18.957	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. Die Weiterentwicklung der Datenqualität und -transparenz ermöglichte es, im Jahr 2025 prozessbedingte CO₂-Emissionen aus der Abluftreinigung im Heatset-Druckverfahren auf Grundlage einer erstmals belastbaren Datengrundlage in den Scope-1-Emissionen abzubilden. Bei diesem speziellen Druckverfahren für farbintensive Druckprodukte wird das in der Druckfarbe enthaltene Lösemittel während des Trocknungsprozesses unter hohen Temperaturen zu CO₂ umgewandelt. Für das Jahr 2025 wurden hierfür Emissionen in Höhe von 9.972 Tonnen CO₂e ermittelt. Die für das Jahr 2024 ausgewiesenen Scope-1-Emissionen wurden rückwirkend um 10.180 Tonnen CO₂e angepasst.

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 International Energy Agency (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 den Transport 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. Drei Kategorien wurden von der Berechnung ausgeschlossen – Verarbeitung verkaufter Produkte, Verwendung verkaufter Produkte sowie nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter –, da sie für Bertelsmann als nicht relevant eingeschätzt wurden. Im Rahmen des Revalidierungsprozesses durch die Science Based Targets Initiative (SBTi) erfolgte im Jahr 2025 der erstmalige Einbezug von nachgelagerten THG-Emissionen des Buchhandels. Die für den stationären Buchhandel und den Online-Buchhandel ermittelten Werte des Vorjahres in Höhe von 242.514 Tonnen CO₂e wurden in der Kategorie Scope 3.9 – Nachgelagerter Transport hinzugerechnet. Zudem wurden Transportdienstleistungen in Höhe von 230.277 Tonnen CO₂e von der Kategorie 3.9 zu der Kategorie 3.4 – Vorgelagerter Transport und Vertrieb umklassifiziert.

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:

- IEA (2025): länderspezifische Daten für Scope-2-Emissionen aus Strombezug sowie Scope-3-Emissionsfaktoren für vorgelagerte Emissionen
- UK Department for Energy Security and Net Zero (2025): 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 2025): 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 „Albert“ (Großbritannien), dem Arbeitskreis „Green Shooting“ (Deutschland) 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, 2025) 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. Direkte Treibhausgasemissionen aus der Nutzungsphase der eigenen Produkte von Bertelsmann wurden nicht identifiziert. Indirekte Emissionen, wie sie z. B. durch die Nutzung digitaler Inhalte über den Stromverbrauch von Endgeräten entstehen, werden gemäß GHG Protocol nicht berichtet.

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	2025	2024 (angepasst)
Scope-1-Treibhausgasemissionen		
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	137.455	136.017
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	66	67
Scope-2-Treibhausgasemissionen		
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	110.121	111.335
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	11.045	12.267
Scope-3-Treibhausgasemissionen		
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	2.508.816	2.440.600
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	1.153.544	1.168.778
2 Investitionsgüter	93.017	55.901
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	55.424	56.618
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	363.772	346.105
5 Abfallaufkommen in Betrieben	7.697	7.220
6 Geschäftsreisen	85.938	102.186
7 Pendeln der Mitarbeiter:innen	76.048	58.651
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	28.626	27.121
9 Nachgelagerter Transport	274.123	261.005
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	—	—
11 Verwendung verkaufter Produkte	—	—
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	103.314	109.584
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	—	—
14 Franchises	1.031	—
15 Investitionen	266.282	247.430
Treibhausgasemissionen gesamt		
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	2.756.392	2.687.953
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	2.657.315	2.588.884

Im Jahr 2025 beliefen sich die gesamten direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3, marktbezogen) auf rund 2,7 Millionen Tonnen CO₂e (Vj.: 2,6 Millionen Tonnen CO₂e). Wie im Vorjahr

entfielen davon 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 2025 145,4 Tonnen CO₂e/Mio. € (Vj.: 141,6 Tonnen CO₂e/Mio. €, standortbezogen) und 140,2 Tonnen CO₂e/Mio. € (Vj.: 136,3 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 Zertifikatskosten 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 2025 28.683 Tonnen CO₂ (Vj.: 52.259 Tonnen CO₂). Im Berichtsjahr wurden davon bereits Zertifikate in Höhe von 22.192 Tonnen CO₂ (Vj.: 42.409 Tonnen CO₂) gelöscht. Die verbleibenden Emissionszertifikate in Höhe von 6.491 Tonnen CO₂ werden nach Aufstellung der THG-Bilanz im ersten Quartal 2026 gelöscht.

Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen

in Tonnen CO ₂	2025	2024
Entnahme von Treibhausgasen im Rahmen eigener Tätigkeiten und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	0	0
Entnahme und Reduktion von Treibhausgasen außerhalb eigener Tätigkeiten und der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	28.683	52.259
Gesamtmenge Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen	28.683	52.259
Im Berichtsjahr gelöschte CO ₂ -Zertifikate	22.192	42.409
Anteil aus biogenen Senken (in %)	0	0
Anteil aus technologischen Senken (in %)	0	0
Anteil aus Entnahmeprojekten (in %)	0	0
Anteil aus Reduktionsprojekten (in %)	100	100
Anteil Qualitätsstandard VCS (in %)	100	100
Anteil von Projekten innerhalb der EU (in %)	0	0

In der Zukunft zu löschende CO₂-Zertifikate

in Tonnen CO ₂	2026	2025
Gesamt	6.491	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 International Energy Agency (IEA) sowie weiterer Quellen, aus denen das Unternehmen interne CO₂-Schattenpreise differenziert nach verschiedenen Regionen für die Jahre 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-Schattenpreisen simuliert Bertelsmann die potenziellen Kosten für zukünftige Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3). Diese Kosten werden bei der Bewertung der Wirtschaftlichkeit von notwendigen Dekarbonisierungsmaßnahmen zur Erreichung seiner Klimaziele (siehe Abschnitt E1-4) transparent gemacht. Der spezifische Anwendungsbereich der CO₂-Bepreisungssysteme umfasst die zur Erreichung des Bertelsmann-Klimaziels 2030 definierten Maßnahmen, die unter Anwendung von Schattenpreisen einer wirtschaftlichen Bewertung unterzogen werden. Diese unter Berücksichtigung der CO₂-Schattenpreise bewerteten Maßnahmen umfassen ein Reduktionspotenzial von 200.000 Tonnen CO₂e. 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 Sanitäreanlagen, 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	Papier ist die wichtigste Ressource für das Druck- und Verlagsgeschäft. Der Papierherstellungsprozess ist sehr wasserintensiv – verbunden mit negativen ökologischen Auswirkungen. Bertelsmann fordert von seinen Lieferanten einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit Wasser. Dies gilt insbesondere für Lieferanten mit hohem Wasserverbrauch, wie Papierhersteller oder Betreiber von Rechenzentren, sowie für Lieferanten in Regionen mit einem hohen Wasserknappheitsrisiko.	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 hat negative Auswirkungen auf den lokalen Wasserhaushalt.	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, in der die Natur als stiller Stakeholder berücksichtigt wurde. Die Analyse umfasste alle Unternehmensbereiche und relevanten Teile der Wertschöpfungskette. Im Rahmen dieser Analyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen 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. Betroffene Gemeinschaften wurden im Rahmen dieser Analyse nicht konsultiert.

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 eine verantwortungsvolle und effiziente Nutzung von 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. Darüber hinaus verfolgt Bertelsmann keine Strategien oder Praktiken in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Meere.

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 gemäß MDR-A (Minimum Disclosure Requirements – Actions) im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen aus. Vor diesem Hintergrund 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 gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen. Vor diesem Hintergrund 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 gemäß MDR-M (Minimum Disclosure Requirements – Metrics).

E4 Biodiversität und Ökosysteme

Bertelsmann ist wie jedes andere Unternehmen auf intakte Ökosysteme angewiesen. Dies gilt in besonderem Maße für die Geschäftstätigkeit der Unternehmensbereiche Penguin Random House und Bertelsmann Marketing Services. Im Druck- und Verlagsgeschäft 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	Land- degrada- tion	Papier stellt mit circa 90 Prozent den höchsten Anteil am Materialverbrauch von Bertelsmann dar. 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. Nachhaltige Beschaffungspraktiken können diese negativen 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 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, Risiken und Chancen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeiten identifiziert. Die Analyse erstreckte sich insbesondere auf die Untersuchung von Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Umfang und Zustand von Ökosystemen vor allem aufgrund von Landdegradation in der vorgelagerten Wertschöpfungskette aus der Papierproduktion.

Mit seinen Geschäftstätigkeiten an eigenen Standorten ist Bertelsmann nicht in von der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) definierten Sektoren mit hoher Priorität tätig. Von den 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 TNFD-Risikosektor Forstwirtschaft verbunden. Direkte potenzielle Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette 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. Demnach plant das Unternehmen derzeit keine Implementierung eines langfristigen Übergangsplans in Bezug auf Biodiversität und Ökosysteme gemäß den Anforderungen der ESRS.

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 zum sehr überwiegenden Teil 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. Bertelsmann toleriert keine illegalen Aktivitäten wie den unrechtmäßigen Handel mit Holz und die Verletzung von Menschenrechten bei Holzeinschlägen. 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. Lieferanten müssen Umweltauswirkungen vermeiden, welche die Produktion von Nahrung, den Zugang zu Wasser, die Gesundheit von Personen oder den Zustand der Ökosysteme und Biodiversität negativ beeinträchtigen. Darüber hinaus haben die Geschäftspartner von Bertelsmann dafür Sorge zu tragen, dass durch ihre Tätigkeiten keine widerrechtlichen Zwangsräumungen und Vertreibungen stattfinden oder Menschen ihre Lebensgrundlage widerrechtlich entzogen wird. 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 Begrenzung der zuvor dargestellten negativen Auswirkung in Bezug auf Biodiversität und Ökosysteme setzt Bertelsmann weltweit Sekundärmaterialien (z. B. grafische Papiere und Verpackungsmaterialien aus Recyclingfasern) ein und orientiert sich an etablierten Umweltzeichen wie z. B. Forest Stewardship Council (FSC®), Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC™) und Sustainable Forest Initiative (SFI®).

Zur Überprüfung der Einhaltung der 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. Seit mehreren Jahren und auch im aktuellen Geschäftsjahr 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 gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen. Vor diesem Hintergrund 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 gemäß MDR-M (Minimum Disclosure Requirements – Metrics) im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bertelsmann setzt bei der Herstellung und für die 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, DVDs und Schallplatten 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 entlang der gesamten Papierwertschöpfungskette eine große Rolle. Zum Schutz von Klima, Biodiversität und Wäldern 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

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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.

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 positive Auswirkungen zu fördern.

Die Identifikation und Evaluation dieser Maßnahmen erfolgt durch den regelmäßigen Austausch im bereichsübergreifenden „be green“-Komitee bzw. anlassbezogen. Für die strategische Weiterentwicklung wurden Ziele und Maßnahmen für das zweite Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programm (2026–2028) entwickelt.

Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zusammengefasst dargestellt.

- Arvato setzte seine Initiativen zur Einsparung von Papier an zahlreichen Logistikstandorten im Berichtsjahr fort. Schwerpunkt war die Digitalisierung von Packlisten, Lieferscheinen, Rechnungen und Rücksendescheinen.
- Penguin Random House führte seine Aktivitäten zur Optimierung der Papierauswahl in der Buchproduktion fort. Ziel ist es, sowohl Ressourcenverbrauch als auch Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

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 Umweltzeichen entsprechen. Darüber hinaus verfolgt Bertelsmann keine Ziele 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 circa 90 Prozent der Material- und Produktzuflüsse von Bertelsmann aus.

Weitere eingekaufte Materialien sind Druckfarben, Lacke und Klebstoffe, Granulate für die Herstellung von CDs, DVDs und Schallplatten 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 auf gemessenen Gewichtsangaben. 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	2025	2024
Ressourcenzuflüsse gesamt	813.999	781.881
Materialeinkäufe	400.237	436.378
Produktzuflüsse	238.296	214.773
Materialbeistellungen von Kunden	175.466	130.729
Biologische Ressourcenzuflüsse	499.417	500.190
Anteil biologischer Ressourcenzuflüsse an den gesamten Ressourcenzuflüssen (in %)	61	64
Recycelte oder wiederverwendete sekundäre Ressourcenzuflüsse	177.867	146.555
Anteil recycelter und wiederverwendeter sekundärer Ressourcenzuflüsse an den gesamten Ressourcenzuflüssen (in %)	22	19

Das Gesamtgewicht der im Jahr 2025 verwendeten Ressourcenzuflüsse betrug 813.999 Tonnen (Vj.: 781.881 Tonnen). Darin enthalten waren Materialeinkäufe (z. B. Druckpapier und -materialien), die Beschaffung von Produkten (z. B. Bücher bei Penguin Random House) sowie Materialbeistellungen von Geschäftskunden insbesondere im Druckgeschäft. Im Jahr 2025 stammten 61 Prozent (Vj.: 64 Prozent) der Ressourcenzuflüsse aus biologischen Materialien. Recycelte und wiederverwendete Ressourcenzuflüsse machten 22 Prozent (Vj.: 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 bestehende Papiere ausschließlich als Recycling ausgewiesen werden. Dies erfolgt auch dann, wenn diese Papiere Umweltzeichen 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	2025	2024
Zertifizierte Frischfaser	588.486	597.926
Recycling	150.678	131.408
Sonstiges	84.246	87.905
Papier gesamt	823.410	817.239

Im Jahr 2025 wurden 823.410 Tonnen (Vj.: 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. 71 Prozent (588.486 Tonnen) (Vj.: 73 Prozent, 597.926 Tonnen) des Papiers waren nachhaltig zertifiziertes Frischfaserpapier. 18 Prozent (150.678 Tonnen) (Vj.: 16 Prozent, 131.408 Tonnen) waren aus Recyclingpapier. Das entspricht 89 Prozent (Vj.: 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 2025 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 zuletzt im Jahr 2024 für wesentliche Standorte von Bertelsmann 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 2025 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 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 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 263 Mio. € im Jahr 2025. Hierbei handelte es sich insbesondere um Zugänge aus Leasingverhältnissen von Grundstücken, grundstücksgleichen Rechten und Bauten in Höhe von 150 Mio. €, den Neubau von Gebäuden in Höhe von 86 Mio. €, Investitionen in Rechenzentren in Höhe von 13 Mio. € sowie die Renovierung von bestehenden Gebäuden in Höhe von 5 Mio. €. Für das Jahr 2025 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 2025 256 Mio. € (OpEx-Nenner gemäß der EU-Taxonomie). Die im Sinne der EU-Taxonomie definierten Betriebsausgaben für das Jahr 2025 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 2025.

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie

Umsatzerlöse

Geschäftsjahr 2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)							Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, 2024		Kategorie Ermöglichte Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Umsatzerlöse	Umsatzanteil, 2025	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			
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	199	1	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1			
Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	CCM 8.2	14	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		213	1	1	0	0	0	0	0								1			
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		213	1	1	0	0	0	0	0								1			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		18.744	99																	
Gesamt (A+B)		18.957	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 2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)								Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, 2024		
Wirtschaftstätigkeiten	Code	CapEx	CapEx-Anteil, 2025	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	%	Kategorie Ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit	
		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	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N		E	T	
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	3	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0			
Neubau von Gebäuden	CCM 7.1	86	5	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1			
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	5	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2			
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	3	0	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0			
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	0	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	150	9	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								16			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	13	1	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)		263	15		0	0	0	0	0								23			
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		263	15		0	0	0	0	0								23			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		1.385	85																	
Gesamt (A+B)		1.648	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 2025		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (keine erhebliche Beeinträchtigung)									
Wirtschaftstätigkeiten	Code	OpEx in Mio. €	OpEx- Anteil, 2025 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, 2024	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		256	100																
Gesamt (A+B)		256	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 positive 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 Selbstständige, 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 vertrauensvoll zusammen und übernehmen gemeinsam Verantwortung für das Unternehmen. Bertelsmann ist auf eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft angewiesen, um seinen Kunden und Endnutzer:innen erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen anbieten zu können. Dies gilt umso mehr in einer Zeit schnellen technologischen Wandels, sich ändernder geopolitischer Rahmenbedingungen und volatiler Märkte. 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 vulnerable Personengruppen 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 von Mitarbeiter:innen, dedizierte Speak-Up-Kanäle 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 – grundsätzlich als Standard an. Arbeitsplatzsicherheit wirkt sich positiv auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen aus und trägt zu ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz und zum Wohlbefinden des gesamten persönlichen Umfelds bei.	Impact Positiv Tatsächlich	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Eine fehlende oder geringe Arbeitsplatzsicherheit hingegen könnte 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 frühzeitig zu informieren und rechtzeitig interne Möglichkeiten für eine Neu- oder Weiterbeschäftigung zu prüfen.	Impact Negativ Potenziell		
		Sollte es aufgrund von wirtschaftlichen Notwendigkeiten erforderlich sein, Personalabbaumaßnahmen durchzuführen, können Restrukturierungskosten entstehen.	Risiko		
Arbeitszeit		Die Arbeitskultur von Bertelsmann ist stärker ergebnis- als präsenzorientiert, soweit möglich. So werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und die Interessen des Unternehmens in Einklang gebracht und aufeinander abgestimmt. Dies fördert die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen und stärkt zugleich ihre Leistungsfähigkeit.	Impact Positiv Tatsächlich	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Bertelsmann schafft Rahmenbedingungen, die es Mitarbeiter:innen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in ihrer regulären Arbeitszeit zu erledigen. In bestimmten Situationen können Personalabbau oder -knappheit sowie die Erfordernisse bestimmter Geschäfte (z. B. Schichtmodelle und saisonale Nachfrage) dennoch zu längeren Arbeitszeiten sowie einer eingeschränkten Flexibilität beim Freizeitausgleich führen. Dies kann sich negativ auf das Wohlbefinden (z. B. Erschöpfung, Burnout) der Mitarbeiter:innen auswirken.	Impact Negativ Tatsächlich und potenziell		
		Längere Arbeitszeiten der Mitarbeiter:innen können zu erhöhter Fehleranfälligkeit und nachlassender Arbeitsleistung führen. Zudem kann eine eingeschränkte Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort die Arbeitgeberattraktivität mindern, wodurch die Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente erschwert wird. Dies birgt das Risiko, die Innovations- und Transformationsfähigkeit sowie den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens negativ zu beeinflussen.	Risiko		
Angemessene Entlohnung		Die Nichteinhaltung von Vorschriften zur angemessenen Entlohnung birgt rechtliche Risiken in Verbindung mit Reputationsverlust und finanziellen Sanktionen.	Risiko	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
Sozialer Dialog		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.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Ein unzureichender sozialer Dialog kann zu mangelnder Teilhabe und Transparenz für Mitarbeiter:innen in wesentlichen Entscheidungsprozessen führen. Dies birgt das Risiko einer abnehmenden Arbeitgeberattraktivität sowie Produktivität durch geringeres Vertrauen der Mitarbeiter:innen und eine schwächere Identifikation mit dem Unternehmen.	Risiko		

Arbeitsbedingungen	Vereinigungsfreiheit einschließlich Existenz von Mitarbeitervertretungen	Die Unternehmenskultur von Bertelsmann fördert durch freiwillige partizipative und partnerschaftliche Strukturen die aktive Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Mitarbeiter:innen und deren Interessenvertretungen. Dies trägt zu einem höheren gegenseitigen Verständnis und Vertrauen bei. Eine Missachtung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit verhindert eine schnelle, transparente Problemansprache und Lösungsfindung. Dies birgt für Bertelsmann das Risiko von Reputationsschäden und abnehmender Produktivität durch sinkende Motivation und Arbeitsmoral der Mitarbeiter:innen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Tarifverhandlungen	Bertelsmann gewährleistet das Recht auf Kollektivverhandlungen. Diese 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 der Mitarbeiter:innen. Einige Bertelsmann-Firmen sind in Ländern tätig, in denen Kollektivverhandlungen nicht üblich sind. Dies kann zu regionalen Unterschieden führen, z. B. im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen und Entlohnung.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Auf der Basis gegenseitigen Vertrauens schafft Bertelsmann konzernweit Rahmenbedingungen, soweit möglich, 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. Eine unzureichende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann sich negativ auf das Privatleben und die Gesundheit 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.	Impact Positiv Tatsächlich	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Gesundheit und Arbeitsschutz	Lücken im unternehmensweiten Gesundheits- und Arbeitsschutz können sich negativ auf die körperliche und mentale Gesundheit der Arbeitskräfte des Unternehmens auswirken. Dies birgt das Risiko ungeplanter Kosten und von Reputationsschäden.	Risiko	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. Dies kann sich positiv auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen auswirken.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit bieten die Chance, die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu steigern, Produktivität und Kreativität zu erhöhen und die Gewinnung sowie Bindung qualifizierter Talente zu stärken.	Chance		
		Ungleichbehandlung birgt rechtliche Risiken und daraus resultierende finanzielle Belastungen (z. B. durch Ausgleichszahlungen) mit negativen Folgen für Reputation und Arbeitgeberattraktivität. Werden diskriminierende Lohngefälle festgestellt, beseitigt Bertelsmann sie.	Risiko		

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Training und Kompetenzentwicklung	Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz bedingen eine umfassende Transformation der Arbeitswelt. Zur nachhaltigen Aufrechterhaltung seiner Geschäftstätigkeiten ist Bertelsmann daher auf eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft angewiesen. Gezielte Lern- und Kompetenzentwicklung wirkt sich positiv auf die Mitarbeiter:innen aus, da sie zum Erhalt und Neuerwerb erfolgskritischer Kompetenzen sowie zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit beitragen. 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. Ohne eine qualifizierte, motivierte und diverse Belegschaft, die lernfähig und in der Lage ist, tiefgreifende Veränderungen zu bewältigen, besteht das Risiko, dass die Innovations- und Transformationsfähigkeit beeinträchtigt wird. In der Folge können Umsatz- und Ergebniswachstum gemindert werden, zusätzliche Kosten für Rekrutierung, Qualifizierung oder Beratung entstehen und damit die Wettbewerbsfähigkeit und der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens reduziert werden.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Fälle von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing oder Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohung und andere Formen von Belästigung können zu rechtlichen Verfahren gegen Bertelsmann führen. Dies birgt das Risiko finanzieller Belastungen, etwa durch Prozess- und Entschädigungskosten, sowie Reputationsschäden.	Risiko	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
	Vielfalt	Ein vielfältiges, inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r Einzelne gehört und unterstützt fühlt, führt zu einem höheren Gefühl der Wertschätzung und besseren Entwicklungs- und Entfaltungspotenzialen von Mitarbeiter:innen. Bertelsmann sieht die Vielfalt seiner Mitarbeiter:innen als Chance zur Steigerung der Innovations- und Transformationsfähigkeit durch neue Inhalte, Produkte und Dienstleistungen sowie zur Erschließung neuer Geschäftspotenziale, -modelle und Märkte. Darüber hinaus stärkt Vielfalt die Arbeitgebermarke und trägt zur Gewinnung neuer Talente bei. Ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt nicht wertschätzt, kann zu Diskriminierung führen, das Arbeitsklima verschlechtern sowie die Motivation und mentale Gesundheit der Mitarbeiter:innen beeinträchtigen. Dies birgt das Risiko abnehmender Produktivität sowie Arbeitgeberattraktivität.	Impact Positiv Tatsächlich	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 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 die Bedeutung der offenen Aussprache sowie eines respekt- und vertrauensvollen Umgangs 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 nachverfolgt. 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, 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 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, 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 Inclusion

Die Bertelsmann-Policy 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 Inclusion kodifizierten Grundsätze verleihen dem gemeinsamen Verständnis von Inclusion im Unternehmen Ausdruck. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu stärken, die auf Perspektivenvielfalt, Fairness, Wertschätzung und Zusammenarbeit baut und ein Arbeitsumfeld fördert, das von Vertrauen und psychologischer Sicherheit geprägt ist und sowohl berufliche als auch persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter:innen für den Erfolg des Unternehmens ermöglicht.

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. Rassismus, religiöse Intoleranz, Antisemitismus, Sexismus, sexuelle Belästigung, Diskriminierung von LGBTQIA+-Personen, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohungen sowie jegliche andere Formen von 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 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, 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 Leadership Principles, den Bertelsmann Creativity Principles sowie der Vorstandsrichtlinie zur Besetzungspolitik niedergeschrieben. Darüber hinaus hat der Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2026–2030) zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen zu verbessern, und 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 eingestuftem mitarbeiterbezogenen Themen. Inhalte dieser Policy mit Bezug zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen 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, die UN-Behindertenrechtskonvention, 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 Vorstand 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, 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 genannt werden.

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit, 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 beim Personalvorstand von Bertelsmann.

In bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen tauschen sich Mitarbeiter:innen der zuständigen Abteilungen regelmäßig über die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen 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 Weiterentwicklung 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 umgesetzt. Zusätzlich erfolgt eine Informationsbereitstellung in weiteren Gremien in den Unternehmensbereichen. Die genannte Arbeitsgruppe ist dazu im Jahr 2025 zu einem dreitägigen Präsenztreffen sowie monatlichen digitalen Treffen zusammengekommen. Im Unternehmen engagiert sich eine Vielzahl an Mitarbeiter:innennetzwerken, darunter beispielsweise das bereichsübergreifende LGBTQIA+-Mitarbeiter:innennetzwerk „be.queer“, das für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Darüber hinaus werden Mitarbeitendenvertretungen (z. B. die Mitarbeitendenvertretungen im Aufsichtsrat und die Konzernschwerbehindertenvertretungen) 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 Vorstandsrichtlinie Gesundheit und Arbeitsschutz).

Neben der anlassbezogenen Einbindung von Mitarbeiter:innen und ihren Vertretungen sowie dem regelmäßigen Austausch in themenspezifischen Arbeitsgruppen werden Mitarbeiter:innen hauptsächlich 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, Inclusion sowie ESG insgesamt) evaluiert.

Darüber hinaus bestehen 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

Bertelsmann bietet seinen Mitarbeiter:innen verschiedene Möglichkeiten, Rat zu suchen oder Bedenken zu äußern. Bedenken können direkt bei Kontaktpersonen vor Ort (z. B. Vorgesetzte, Geschäftsleitung, lokale Compliance-Officers, Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung oder – wo vorhanden – Mitarbeitendenvertretungen) angesprochen werden. Darüber hinaus hat Bertelsmann auf Konzernebene verschiedene Kanäle („Speak-Up-Kanäle“) eingerichtet, über die Bedenken vertraulich und sicher gemeldet werden können: „Speak Up“ ist das unternehmenseigene Hinweisgebersystem von Bertelsmann. Hinweise auf potenzielle Compliance-Verstöße können darüber sowohl elektronisch als auch telefonisch und auf Wunsch anonym mitgeteilt werden. Mitarbeiter:innen können sich auch an die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) wenden oder an externe, von Bertelsmann berufene Ombudspersonen. 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 substantiiertester 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. 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 zehn 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 positive 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 2025 wurde der dritte Durchgang beider Programme abgeschlossen. 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 abgeschlossen. 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:** Die Implementierung der 2024 verabschiedeten Vorstandsrichtlinie Gesundheit & Arbeitsschutz sowie der beiden Bertelsmann-Policies Gesundheit & Well-being und Arbeitsschutz wurde durch verschiedene Maßnahmen vorangetrieben. Dazu zählten die Bereitstellung unterstützender Materialien zur Umsetzung der Regelwerke sowie die Entwicklung eines Trainings zu den Kerninhalten. Für die strategische Weiterentwicklung der Themen Gesundheit und Arbeitsschutz wurden Ziele und Maßnahmen für das zweite Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programm (2026–2028) entwickelt. Diese entstanden in enger Zusammenarbeit mit den bereichsübergreifenden internationalen Arbeitsgruppen. Im Jahr 2025 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 3.600 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. Anmeldungen und Klickzahlen) sowie einer qualitativen Evaluation mit Unterstützung der Arbeitsgruppen überprüft. Darüber hinaus lassen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung Rückschlüsse auf mögliche Verbesserungspotenziale zu.

- **Vielfalt:** Im Jahr 2025 wurde die neue Bertelsmann-Policy Inclusion erarbeitet und im Februar 2026 vom Vorstand verabschiedet. In Anlehnung dazu wurden Ziele und Maßnahmen für das zweite Bertelsmann-Corporate-Responsibility-Programm (2026–2028) von der bereichsübergreifenden „Arbeitsgruppe Inclusion“ entwickelt. Das LGBTQIA+-Mitarbeiter Netzwerk „be.queer“ hat unter anderem mit Aktivitäten rund um den „Pride Month“ zur Bewusstseinsbildung für queere Themen beigetragen. Dies erfolgte z. B. in Form eines Workshops für Führungskräfte und der Teilnahme an den Christopher Street Days in Berlin, Köln und Bielefeld. Darüber hinaus wurde der zweite Bertelsmann-Aktionsplan Inklusion (2026–2030) mit dem Ziel erarbeitet, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den deutschen Bertelsmann-Firmen voranzutreiben. Die Festlegung geeigneter Maßnahmen erfolgt durch die Abteilung Corporate Responsibility in regelmäßiger Abstimmung mit der „Arbeitsgruppe Inclusion“. Zusätzlich wird die Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen durch die konzernweite Mitarbeitendenbefragung und zum ersten Mal mittels eines Inclusion-Index ausgewertet.
- **Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung:** Im Jahr 2025 wurde die inhaltliche Weiterentwicklung der neuen verpflichtenden Schulung „Respekt am Arbeitsplatz“ fortgesetzt mit den Zielen, das Grundverständnis zum Thema Antidiskriminierung zu stärken und alle Mitarbeiter:innen in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren. 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 2025 wurde vor dem Hintergrund der im Folgejahr turnusmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen die Neustrukturierung der Konzerndialogkonferenz angestoßen. Ziel dieser Initiative ist es, die zukünftige Zusammenarbeit zwischen Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung effektiver zu gestalten. Die nominierte Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrats arbeitete hierzu im Jahr 2025 intensiv an der thematischen Konzeption für die Konzerndialogkonferenz 2026.
- **Sonstige arbeitsbezogene Themen:** Sowohl Bertelsmann als auch einzelne Konzerngesellschaften veröffentlichten im Jahr 2025 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 Kinder- und Zwangsarbeit sowie von Ausbeutung und Diskriminierung verurteilen und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Menschenrechtsverletzungen aufführen.

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 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 2025 keine zentral gesteuerten konzernweiten Maßnahmen gemäß MDR-A (Minimum Disclosure Requirements – Actions) erfolgt.

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 Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu allen wesentlichen mitarbeiterbezogenen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele 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.

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 die 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 unbefristete oder befristete Mitarbeiter:innen als auch als Abrufrkräfte 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	31.12.2025	31.12.2024
Männlich	35.343	34.046
Weiblich	41.525	40.537
Divers	36	17
Keine Angabe	61	7
Gesamt	76.965	74.607

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Ländern

Gesamtzahl	31.12.2025	31.12.2024
Deutschland	28.023	28.800
USA	12.077	11.152
Brasilien	8.969	8.844
Übrige Länder	27.896	25.811
Gesamt	76.965	74.607

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Vertragsart

Gesamtzahl	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	31.12.2025
Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	31.917	36.893	34	53	68.897
Mitarbeiter:innen mit befristeten Arbeitsverträgen	3.426	4.632	2	8	8.068
Gesamt	35.343	41.525	36	61	76.965
davon Abrufkräfte	242	33	0	0	275

Gesamtzahl	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	31.12.2024
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 2025 waren insgesamt 76.965 Mitarbeiter:innen (Vj.: 74.607) bei Bertelsmann tätig, davon waren 90 Prozent (Vj.: 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 eine Befristung aufgrund besonderer geschäftlicher Anforderungen erforderlich machen.

Kennzahlen zur Fluktuation

Gesamtzahl bzw. Prozent	2025	2024
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen, die das Unternehmen verlassen haben	21.949	21.198
Gesamtquote der Mitarbeiterfluktuation (in %)	29	27

Im Jahr 2025 verließen insgesamt 21.949 Mitarbeiter:innen (Vj.: 21.198) das Unternehmen. Die Gesamtfluktuationsquote betrug 29 Prozent (Vj.: 27 Prozent) und bezieht sich auf die durchschnittliche Anzahl aller Mitarbeiter:innen mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die im Berichtsjahr freiwillig oder unfreiwillig ausgeschieden sind. Sie war im Wesentlichen auf 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 (Vj.: 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 2025 waren im EWR insgesamt 89 Prozent (Vj.: 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 die Jahre 2024 und 2025 wurden diese Kriterien nur für Deutschland erfüllt.

Kennzahlen zur tarifvertraglichen Abdeckung und zum sozialen Dialog

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung Mitarbeiter:innen (EWR)		Sozialer Dialog Mitarbeitendenvertretungen (EWR)	
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
0–19 %				
20–39 %				
40–59 %				
60–79 %				
80–100 %	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland

In Deutschland betrug der Anteil der tarifgebundenen Mitarbeiter:innen 95 Prozent (Vj.: 86 Prozent) im Jahr 2025. 93 Prozent (Vj.: 95 Prozent) der Mitarbeiter:innen dort wurden durch Mitarbeitendenvertretungen repräsentiert. Darüber hinaus existieren bei Bertelsmann auf europäischer Ebene entsprechende Vereinbarungen mit dem Konzernbetriebsrat zur Förderung des Dialogs und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Mitarbeitendenvertretungen.

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:innen und Organmitglieder von Kapitalgesellschaften, jedoch nicht den Bertelsmann-Vorstand. 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. Diese Positionen werden nach Grading-Kriterien und in Abstimmung zwischen den Unternehmensbereichen und der Abteilung Top Executives and Talent Management eingruppiert.

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

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen nach Alter

Gesamtzahl	31.12.2025	31.12.2024
Unter 30 Jahre	15.121	14.306
30–50 Jahre	42.355	41.412
Über 50 Jahre	19.489	18.889
Gesamt	76.965	74.607

Zum 31. Dezember 2025 waren 55 Prozent (Vj.: 56 Prozent) aller Mitarbeiter:innen bei Bertelsmann zwischen 30 und 50 Jahre alt. 20 Prozent (Vj.: 19 Prozent) waren unter 30 und 25 Prozent (Vj.: 25 Prozent) älter als 50 Jahre.

Oberste Führungsebene nach Geschlecht

Gesamtzahl bzw. Prozent					31.12.2025
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Gesamt
Anzahl	314	148	0	2	464
in %	68	32	0	0	100

Gesamtzahl bzw. Prozent					31.12.2024
	Männlich	Weiblich	Divers	Keine Angabe	Gesamt
Anzahl	330	160	0	0	490
in %	67	33	0	0	100

Zum 31. Dezember 2025 waren 148 (Vj.: 160) (32 Prozent, Vj.: 33 Prozent) der Group Executives und Senior Executives weiblich und 314 (Vj.: 330) (68 Prozent, Vj.: 67 Prozent) männlich.

S1-10 Angemessene Entlohnung

§ Grundsätze der Berichterstattung

Die Abdeckungsquote für angemessene Entlohnung wird auf Basis der Überprüfung aller im Jahr 2025 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 2025 wurden wie im Vorjahr alle Mitarbeiter:innen von Bertelsmann weltweit 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 210,2 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 2025 abzüglich der Wochenenden (insgesamt 261 Tage) und abzüglich folgender bezahlter Abwesenheiten: 11 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 9,8 bezahlte Krankheitstage (geschätzt auf Basis zentral verfügbarer Abwesenheitsdaten für 2025).*

Kennzahlen zu Gesundheit und Arbeitsschutz

Gesamtzahl bzw. Prozent	31.12.2025		31.12.2024	
Abdeckung der Arbeitskräfte durch ein Managementsystem für Gesundheit und Arbeitsschutz (in %)	84		62	
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	0		0	
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle – eigene Mitarbeiter:innen	1.129		1.338	
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle – eigene Mitarbeiter:innen	9,8		11,9	

Zum 31. Dezember 2025 waren im Bertelsmann-Konzern insgesamt 84 Prozent (Vj.: 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 1.129 (Vj.: 1.338). Die Quote der nach ESRS meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag bei 9,8 (Vj.: 11,9) pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden.

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

§ Grundsätze der Berichterstattung

In die Ermittlung der Vergütungskennzahlen fließen circa 72 Prozent aller Mitarbeiter:innen ein, deren Gehaltsabrechnungsprozesse in Deutschland, Frankreich, den USA, Brasilien und Großbritannien verarbeitet werden. Für die Berechnung dieser Kennzahlen werden das Ist-Gesamtbruttoeinkommen (z. B. in Deutschland gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung), die vertragliche Jahresarbeitszeit sowie das Geschlecht erhoben. Unterjährige unbezahlte Abwesenheitszeiten und Beschäftigungsgradwechsel werden durch die Anpassung der vertraglichen Jahresarbeitszeit korrigiert. Werte in Fremdwährung werden mit dem Wechselkurs zum 31.12. in Euro umgerechnet und ins Verhältnis gesetzt.

Für das unbereinigte geschlechterspezifische Verdienstgefälle werden die Mitarbeiter:innen, die zum 31.12. in einem aktiven Arbeitsverhältnis mit Bertelsmann gemäß ESRS S1-6 stehen, als Basis herangezogen. Für das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung werden neben Mitarbeiter:innen gemäß ESRS S1-6 zusätzlich der Bertelsmann-Vorstand, divisionale Geschäftsführer:innen und Organmitglieder von Kapitalgesellschaften, Auszubildende und Praktikant:innen bei der Berechnung berücksichtigt.

Kennzahlen zur Vergütung

Gesamtzahl bzw. Prozent	2025	2024
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (unbereinigt, in %)	15	14
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson)	286	285

Zum 31. Dezember 2025 betrug das unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle 15 Prozent (Vj.: 14 Prozent). Das Verhältnis des jährlichen Ist-Gesamtbruttoeinkommens der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median des Ist-Gesamtbruttoeinkommens aller Mitarbeiter:innen belief sich auf 286:1 (Vj.: 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 und Groupe M6 verfügen über eigene Compliance-Management-Systeme und stellen ihre Daten gemäß der Bertelsmann-Definition für die Bertelsmann-Konzernberichterstattung bereit. Diese Daten sind in den unten dargestellten Kennzahlen enthalten. Im Berichtsjahr wurde die Darstellung und Berechnung der Diskriminierungsvorfälle und Beschwerden gemäß den Anforderungen des ESRS S1-17 Absatz 103 präzisiert. Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit wurden die Werte für das Jahr 2024 entsprechend angepasst.

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

Kennzahlen zu Vorfällen und Beschwerden

Gesamtzahl	2025	2024 (angepasst)
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	40	51
davon über die Speak-Up-Kanäle	34	14
davon über die interne Meldepflicht	6	37
Gesamtzahl der über die Speak-Up-Kanäle eingegangenen Beschwerden	368	339
Gesamtzahl der über die Speak-Up-Kanäle eingegangenen Beschwerden ohne die über die Speak-Up-Kanäle gemeldeten bestätigten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	334	325
Gesamtzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte	0	0

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 40 (Vj.: 51) bestätigte Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, erfasst. 34 (Vj.: 14) dieser Vorfälle wurden über die von Bertelsmann bereitgestellten und im Abschnitt S1-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle gemeldet. Sechs weitere bestätigte Vorfälle (Vj.: 37) wurden im Rahmen der internen Meldepflicht von Konzerngesellschaften an Bertelsmann übermittelt. Diese Meldepflicht ist in der im Abschnitt G1-1 dargestellten Vorstandsrichtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße geregelt. Im Vorjahr wies Bertelsmann in der tabellarischen Darstellung die Gesamtzahl aller bestätigten, nicht bestätigten sowie der sich in Untersuchung befindenden Fälle von

Diskriminierung, einschließlich Belästigung, aus. Im Berichtsjahr erfolgt an dieser Stelle nur der Ausweis der Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung.

Insgesamt gingen im Jahr 2025 über die von Bertelsmann bereitgestellten Speak-Up-Kanäle 368 (Vj.: 339) Beschwerden von Arbeitskräften ein. Ergänzend erfolgt im Berichtsjahr erstmals der Ausweis der Gesamtanzahl der Beschwerden ohne die über die Speak-Up-Kanäle gemeldeten bestätigten Vorfälle von Diskriminierung und Belästigung gemäß den Anforderungen des ESRS S1-17 Absatz 103 (b). Diese Anzahl belief sich auf 334 (Vj.: 325). Darüber hinaus gab es 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 vulnerable Personengruppen in besonderem Maße betreffen. Darüber hinaus wurde im Rahmen eines Sozialaudits Kinderarbeit bei einem Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette in Laos festgestellt. Zur Adressierung dieses Verstoßes gegen den Supplier Code of Conduct wurden Maßnahmen ergriffen, die im Abschnitt S2-4 näher erläutert werden.

Bertelsmann adressiert seine wesentlichen IROs durch verschiedene Policies, Verfahren zur Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, dedizierte Speak-Up-Kanäle zum 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
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. 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
Sonstige arbeitsbezogene Rechte		Im Rahmen eines Sozialaudits wurde ein Verstoß gegen den Supplier Code of Conduct in Laos festgestellt. Betroffen waren Arbeitskräfte eines Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die nach laotischem Recht und nach mit Bertelsmann vereinbarten Standards nicht dem Mindestalter für Beschäftigung entsprachen. Dies stellte eine Verletzung des besonderen Schutzbedürfnisses der betroffenen Kinder da.	Impact Negativ Tatsächlich	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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 (CCC) 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-Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

Mit der Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung 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 Kinder- und Zwangsarbeit, 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-Grundsatzklärung 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 diversen 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 Hinweisgeber:innen vertraulich und gibt Sachverhalte und Identität nur mit Zustimmung der Hinweisgeber:innen an Bertelsmann weiter. Über die Möglichkeit, Meldungen über diese Kanäle abzugeben, und über das weitere Vorgehen informiert Bertelsmann umfassend: So wird sowohl auf der Bertelsmann-Website als auch im Bertelsmann-Intranet sowie im Bertelsmann Code of Conduct und im Bertelsmann Supplier Code of Conduct 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 bewertet die Abteilung I&C, ob die eingegangene Meldung ausreichend konkrete Informationen für eine weitere Prüfung enthält. Wenn dies der Fall ist, werden geeignete interne Zuständige mit weiteren Untersuchungen betraut. Wenn die Untersuchung einen Compliance-Verstoß bestätigt, werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Dies schließt disziplinarische Maßnahmen gegen verantwortliche Personen mit ein. Das Ergebnis der durchgeführten objektiven Untersuchung aller relevanten Fakten entscheidet über die entsprechenden 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 sowie 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 werden ebenfalls nach den oben dargestellten Prinzipien untersucht, wenn sie Einschüchterung oder Repressalien in Bezug auf eine Compliance-Meldung betreffen.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird mindestens einmal im Jahr im Hinblick auf Funktionsfähigkeit und Gewährleistung des Zugangs 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 im Hinblick auf Funktionsfähigkeit und Gewährleistung des Zugangs 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 ergriffen. Sollte eine Beschwerde abgegeben worden sein, der nicht abgeholfen wurde, wird dieser erneut nachgegangen und 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. In Einzelfällen, in denen ein besonders hohes Risiko erkannt wurde, geht Bertelsmann in den Austausch mit potenziell Betroffenen vor Ort.

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 erfolgversprechend 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 wurde im August 2025 im Rahmen eines von Penguin Random House UK beauftragten Sozialaudits Kinderarbeit in der vorgelagerten Wertschöpfungskette bei einem Druckdienstleister in Laos festgestellt. Infolgedessen wurde die Zusammenarbeit mit diesem Dienstleister bis auf weiteres ausgesetzt, um die im Abschnitt SBM-3 dieses Kapitels beschriebenen negativen Auswirkungen unmittelbar zu beheben. Zur Prävention wird künftig die Kontrolle von Ausweisdokumenten im Original verpflichtend vorgeschrieben. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen, sind weitere Sozialaudits geplant.

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 die Bewertung einbezogen. 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 Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S2 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette 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 vulnerable 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 von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen sowie dedizierte Speak-Up-Kanäle zum 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, ist Bertelsmann unter anderem durch die Bereitstellung von Feedback- und Support-Möglichkeiten auf den Websites der Unternehmensbereiche und seine Social-Media-Präsenz für seine Verbraucher:innen und Endnutzer:innen erreichbar. 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

Die in den Abschnitten S1-3 und S2-3 beschriebenen Speak-Up-Kanäle von Bertelsmann stehen auch Verbraucher:innen und Endnutzer:innen zur Verfügung. Sie ermöglichen einen vertraulichen, verschlüsselten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der Abteilung Integrity & Compliance (I&C) und sind auf der Bertelsmann-Website leicht zugänglich. Jede Meldung über die Speak-Up-Kanäle von Verbraucher:innen und Endnutzer:innen wird auf Basis des im Abschnitt G1 beschriebenen Verfahrens bei Compliance-Verstößen bearbeitet. 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 Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S4 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Maßnahmen 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 Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsbewertung bestehen zu den im Standard S4 genannten wesentlichen Themen derzeit keine konzernweiten Ziele 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 sowie Steuern, erstattet dem Vorstand und 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“) 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. Die Abteilung I&C führt regelmäßig eine Evaluation des Bertelsmann-CMS durch, 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 Unternehmenswerte Kreativität und Unternehmertum sowie Verhaltenskodizes (z. B. Bertelsmann Code of Conduct und der Bertelsmann Supplier Code of Conduct) leiten das Handeln von Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern. Sie 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
		Verstöße gegen die Verhaltenskodizes von Bertelsmann können die Unternehmenskultur und das Vertrauen von Stakeholdern nachhaltig beeinträchtigen. Infolgedessen besteht 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		Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Hinweisgeber:innen stellen ein Risiko für die Einhaltung gesetzlicher und interner Compliance-Anforderungen dar, was zu finanziellen Sanktionen und Reputationsschäden führen kann.	Risiko	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Politisches Engagement und Lobby- tätigkeiten		Bertelsmann steht im Dialog mit verschiedenen Interessengruppen in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Die Public-Affairs-Verantwortlichen von Bertelsmann bieten politischen Entscheidungsträger:innen Zugang zu Gesprächspartner:innen im Unternehmen und vermitteln faktenbasierte Positionen, die unter anderem über interne Arbeitsgruppen und Verbände entwickelt werden. Dies fördert Transparenz und Glaubwürdigkeit gegenüber Stakeholdern, kontinuierlichen Wissensaustausch und faire regulatorische Rahmenbedingungen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit	Kurz-, mittel- und langfristig
		Unzureichende Transparenz kann dazu führen, dass externe Interessengruppen (z. B. Geschäftspartner, Zivilgesellschaft) die Aktivitäten des Unternehmens nicht nachvollziehen können. Dies birgt das Risiko eines Vertrauensverlusts von Stakeholdern, fehlender Akzeptanz unternehmerischer Maßnahmen sowie von Reputationschäden.	Risiko		
Management der Beziehun- gen zu Lieferan- ten, einschließ- lich Zahlungs- praktiken		Schlechte Beziehungen zu Geschäftspartnern und unfaire Zahlungspraktiken bergen das Risiko von Unterbrechungen in der Lieferkette sowie damit einhergehende Produktionsstörungen und -ausfälle im eigenen Geschäftsbereich. Dies kann die Kontinuität der Geschäftsabläufe und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gefährden.	Risiko	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Korruption und Bestechung		Verstöße gegen Antikorruptionsvorschriften können zu rechtlichen Verfahren gegen Bertelsmann und seine Konzerngesellschaften führen. Neben möglichen finanziellen Folgen (z. B. Bußgelder, Prozesskosten) besteht zudem ein Risiko für Reputationsverlust und Geschäftseinbußen infolge fehlenden Vertrauens von Geschäftspartnern, Kunden und weiteren Stakeholdern.	Risiko	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte 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 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 Mitarbeitergruppen, 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, 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). Vor Ort in den Konzerngesellschaften festgestellte oder gemeldete Compliance-Verstöße müssen der Abteilung Integrity & Compliance (I&C) weitergeleitet werden. 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. Mitarbeiter:innen steht die Vorstandsrichtlinie 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, 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“) etabliert. Zur Sicherstellung der konzernweiten Kenntnis und Einhaltung der Vorstandsrichtlinie ist die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft verpflichtet, sie 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. Für Mitarbeiter:innen ist sie 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 Code-of-Conduct-Schulung sowie ein Jahr nach erfolgreichem Abschluss der Ersts Schulung zum Bertelsmann Code of Conduct. 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, weiterzugeben. Der Geschäftspartner muss auf der jeweiligen Wertschöpfungsstufe angemessen auf die Einhaltung des Bertelsmann Supplier Code of Conduct 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 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.

Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen (siehe Auflistung im Abschnitt G1-1) bei Eintritt in das Unternehmen für die Schulung „Schutz vor Korruption“ nominiert. Die Verantwortung für die Nominierungen liegt dezentral bei den jeweils zuständigen Compliance Officers. In Einzelfällen, z. B. bei im Geschäftsjahr spät neu erworbenen Tochtergesellschaften, wurden Mitarbeiter:innen im Berichtsjahr noch nicht für diese Schulung nominiert. Die Nominierung und die Teilnahme an dieser Schulung wird in einer zentralen Lernplattform dokumentiert. Einige Tochtergesellschaften (Afya, Alliant, Applike, Groupe M6, Fremantle) nutzen eigene Lernplattformen oder integrieren die Bertelsmann-Schulungen in ihre Systeme. Nominierungen und Abschlussquoten der Schulungsteilnehmer:innen aus diesen Tochtergesellschaften sind in der berichteten Anzahl der nominierten Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Positionen enthalten. Bei inhaltlichen Aktualisierungen ist eine erneute Teilnahme an der Schulung durch die betroffenen Mitarbeiter:innen vorgesehen. Insgesamt wurden im Jahr 2025 23.967 (Vj.: 10.223) Mitarbeiter:innen in risikobehafteten Funktionen für die Schulung „Schutz vor Korruption“ nominiert. Den im internen Learning-Management-System erfassten Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde die Antikorruptionsschulung ebenfalls zugewiesen.

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, den Bertelsmann Leadership Principles sowie weiteren Regelwerken des Unternehmens steht;
- vertrauensvolle Beziehungen zu den vielfältigen Interessengruppen innerhalb des Unternehmens sowie zu Geschäftspartnern aufzubauen und zu etablieren.

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 Teilnehmerzahlen 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 Ermittlungen durch die Compliance-Verantwortlichen der jeweiligen Konzerngesellschaft, die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) und/oder die interne Revision im Falle von behördlichen/staatsanwaltlichen Ermittlungsmaßnahmen.

Darüber hinaus bestehen zu den wesentlichen Governance-Themen derzeit keine konzernweiten Ziele gemäß MDR-T (Minimum Disclosure Requirements – Targets).

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 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 2025 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:innen 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. Die Vertretungen in Brüssel und Berlin fungieren als Diskussionsplattformen. Darüber hinaus bringen die Public-Affairs-Verantwortlichen der Unternehmensbereiche ihre Expertise zu unterschiedlichen Themen ein, um politische Entscheidungsträger:innen mit den Geschäftsmodellen von Bertelsmann in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung vertraut zu machen. 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 2025 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 Regierungsbehörden) 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 2024 bis 30. September 2025 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 damit 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:

Zahlungspraktiken	2025	2024
Zahlungsbedingungen (Prozent der Rechnungen)		
0–30 Tage	86	86
31–60 Tage	12	11
>60 Tage	2	3
Zahlungsverhalten (Durchschnitt in Tagen)	27	28

Für den Großteil (86 Prozent, Vj.: 86 Prozent) der Rechnungen galten Zahlungsbedingungen zwischen 0 und 30 Tagen. Die durchschnittliche Zeit zur Begleichung einer Rechnung betrug 27 Tage (Vj.: 28 Tage). Zahlungsverspätungen können durch die sachliche Klärung im mehrstufigen Rechnungsfreigabeprozess und durch zeitlich festgelegte, nicht täglich stattfindende Zahläufe bedingt sein. Im Jahr 2025 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 & freie Meinungsäußerung. 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 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 zu einem Vertrauensverlust bei Nutzer:innen führen und damit Reputationsschäden sowie rechtliche Risiken nach sich ziehen.	Risiko		

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 Regelwerke 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. Seit Anfang 2025 setzt RTL Deutschland eine KI-gestützte Eigenentwicklung zum Jugendschutz ein. Sie unterstützt das Jugendschutzteam bei der Prüfung von großen Inhaltmengen, kategorisiert diese und spielt Inhalte entsprechend aus. Durch die erhöhte Transparenz erhalten Eltern auf RTL+ weitere Orientierung bei der Auswahl altersgerechter Inhalte.

Im Jahr 2025 wurde das Thema Nachhaltigkeit unter anderem durch die neue RTL-News-Rubrik „Nachhaltigkeits-Hacks“ sowie die crossmediale Themenwoche „Für mehr Leben“ zu Nachhaltigkeit im Alltag bei RTL Deutschland fokussiert. Im Rahmen der „Woche der Vielfalt“ stellte RTL Deutschland die Stärkung von Vielfalt, den Wert der Gemeinschaft und gemeinsame Emotionen in den Mittelpunkt seiner Inhalteangebote. Als Projektpartner der bundesweiten Medieninitiative „#UseTheNews“ machte RTL Deutschland zudem auf die Bedeutung von vertrauenswürdigen Nachrichten vor dem Hintergrund des Nutzungsverhaltens von Jugendlichen in sozialen Medien aufmerksam.

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		Bertelsmann steht in Bezug auf seine Inhaltegeschäfte für redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit. Diese im Bertelsmann Code of Conduct festgeschriebenen Prinzipien ermöglichen Perspektivenvielfalt und Ideen. Sie tragen zur Förderung einer pluralistischen Medienlandschaft bei, die die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt, und leisten damit einen Beitrag zur Stärkung demokratischer Strukturen.	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 Verletzung geistigen Eigentums durch Künstliche Intelligenz. All dies wirkt sich negativ auf die Urheberrechte von Kreativschaffenden sowie die kritische Meinungsbildung und Mitbestimmung in der Demokratie aus.	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 Regelwerke 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 Bertelsmann Creativity Principles dienen als Kompass für die tägliche Arbeit der Kreativschaffenden und fördern Vielfalt, freies Denken und Mut zur Umsetzung kreativer Ideen. Darüber hinaus adressieren die in den Abschnitten S4-1 und UN-1 aufgeführten Regelwerke (Bertelsmann Code of Conduct und die RTL-Group-Newsroom-Richtlinie) das 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.

Im Jahr 2025 setzten die Sender der RTL Group ihre Berichterstattung zu den Kriegen in der Ukraine sowie in Israel und dem Gazastreifen fort und unternahmen dabei große Anstrengungen zum Schutz der Reporter:innen vor Ort. Im Zusammenhang mit der Bundestagswahl in Deutschland leistete RTL Deutschland mit der Initiative „Geh wählen!“ einen Beitrag zu demokratischer Teilhabe und gesellschaftlichem Engagement. Mit dem „Quadrell“ gaben RTL und NTV den Kanzlerkandidat:innen aller großen Parteien die Möglichkeit, ihre Standpunkte gleichberechtigt darzustellen. Investigative Formate von RTL, NTV und „Stern“ deckten durch unabhängige Recherchen extremistische Strukturen auf und trugen damit zum demokratischen Diskurs bei.

Darüber hinaus trafen sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Pressefreiheit“ zu ihrem regelmäßigen Austausch. Im Mittelpunkt standen die Entwicklungen zu Pressefreiheit und Meinungsvielfalt in Deutschland und den USA. Dabei wurden insbesondere die aktuellen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie deren mögliche Auswirkungen auf journalistische Arbeit diskutiert. 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.

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		Angesichts der schnellen Entwicklung und des umfassenden Einsatzes Künstlicher Intelligenz in den Inhaltsgeschäften von Bertelsmann ist Medienkompetenz von besonderer Bedeutung. Sie ermöglicht Endnutzer:innen eine kritische Auseinandersetzung mit sowie die Einordnung von erstellten und verbreiteten Medieninhalten und leistet damit einen Beitrag zur individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung.	Impact Positiv Potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz- und mittelfristig

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 ist Bertelsmann vorsitzendes Mitglied des Stifterrats der Stiftung Lesen, einer deutschlandweiten Initiative zur Leseförderung von Kindern und Jugendlichen. Bertelsmann unterstützt diese unter anderem durch Bücherspenden und Vorlesetage. Ad Alliance und SUPER RTL richteten die Konferenz „Kinderwelten 2025“ aus, bei der Medienexpert:innen und Forscher:innen die Mediennutzung von Kindern in Deutschland diskutierten. Die Kampagne „TOGGO Radio gibt dir eine Stimme“ ermutigte Kinder, sich in altersgerechter Weise mit der Bundestagswahl auseinanderzusetzen, und förderte so ihre Medienkompetenz. Die Initiative wurde für ihren Beitrag zur Befähigung von Kindern und für ihr hochwertiges Familienprogramm mit dem Deutschen Radiopreis 2025 und dem Weißen Elefanten ausgezeichnet. Im Jahr 2025 setzte die Studio- und Talent-Agentur We Are Era der RTL Group ihre Kooperation mit der Vodafone-Stiftung in Deutschland fort. Im Rahmen der 2025 gestarteten, europaweiten „#Unplugged“-Kampagne werden Jugendliche unterstützt, einen bewussteren Umgang mit digitalen Medien zu entwickeln. Darüber hinaus bot RTL Hungary 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)		Kundenzufriedenheit kann durch KI-gestützte Personalisierung von Produkten und Dienstleistungen sowie mehr Interaktion mit Endnutzer:innen 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. Produktion und Analyse von Inhalten) mit positiver Auswirkung auf die Fokussierung wichtiger Themen.	Impact Positiv Tatsächlich und potenziell	Eigene Tätigkeit, nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig	
		Der Einsatz von KI kann sich nachteilig auf Kunden auswirken, da eine übermäßige oder aufdringliche KI-gestützte Personalisierung und Interaktion zu einer Verletzung ihrer Privatsphäre führen kann (z. B. mangelhafter Umgang mit sensiblen Kundendaten).	Impact Negativ Potenziell			
		Der Einsatz von KI kann Kunden negativ beeinträchtigen, indem er zu verzerrten oder diskriminierenden Nutzererfahrungen führt (z. B. Stereotype/Diskriminierung in der Darstellung von Inhalten und im Umgang mit Kunden sowie Fehlinformationen in der Kommunikation).				
		Für Mitarbeiter:innen kann der Einsatz von KI negative Auswirkungen haben, indem er Unsicherheiten auslöst, die sich unter anderem aus der Sorge um einen möglichen Jobverlust ergeben.				
	Ein unsachgemäßer Einsatz von KI birgt rechtliche Risiken sowie das Risiko von Reputationsverlust und finanziellen Sanktionen, insbesondere im Zusammenhang mit Datenschutz-, Informationssicherheits- 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 Operationalisierung konkreter KI-Anwendungen und Realisierung von Synergien, die geschäftsübergreifende Datenplattform „BeData“ und die konzernweite Zusammenarbeit im Bereich Tech & Data über die Bertelsmann Collaboration Platform.

Spezifische datenschutzrechtliche Bestimmungen sind in Regelwerken festgeschrieben, die im unternehmensspezifischen Abschnitt UN-5 beschrieben sind. Die konzernweite Governance des Einsatzes von KI bei Bertelsmann ist durch die Vorstandsrichtlinie „KI-Governance“ geregelt. Sie definiert die Implementierung und Struktur der KI-Governance-Organisation, Schwellenwerte und Fälle für die

Einbeziehung der Konzernleitungsebene sowie Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Ergänzend legt die Bertelsmann-Policy Künstliche Intelligenz Grundsätze für den verantwortungsvollen Einsatz von KI fest. Ziel dieser Regelwerke ist es, die Nutzung von KI-Potenzialen im Konzern zu ermöglichen und gleichzeitig eine sichere Anwendung unter Berücksichtigung der damit verbundenen Risiken sicherzustellen. Auf höchster Ebene ist der Vorstand verantwortlich für beide Regelwerke. Sie orientieren sich insbesondere am EU AI Act sowie an weiteren nationalen und internationalen Leitlinien, Rahmenwerken und Initiativen für vertrauenswürdige KI (unter anderem OECD-KI-Prinzipien und der G7-Hiroshima-Prozess) und sind im Bertelsmann-Intranet zugänglich.

Im Jahr 2025 wurde die Bertelsmann-Scholarship-Initiative fortgesetzt, die unter anderem KI- und Machine-Learning-Weiterbildungselemente beinhaltet und auf die sich sowohl Mitarbeiter:innen als auch Externe bewerben konnten. Zudem wurden die KI-Inhaltsangebote innerhalb der Bertelsmann Collaboration Platform weiter ausgebaut. Im Fokus des „AI for Creatives – Video Production Day 2025“ standen die Fortschritte von Bertelsmann bei der Anwendung multimodaler KI in den Kreativgeschäften des Konzerns sowie deren praktische Einsatzmöglichkeiten. Der „Bertelsmann Tech & Data Summit 2025“ rückte die transformativen Potenziale von KI für die verschiedenen Unternehmensbereiche in den Mittelpunkt und bot Einblicke in den aktuellen Stand der KI-Technologie. Die Aktivitäten des im Vorjahr gegründeten AI Hub wurden im Laufe des Jahres weiter ausgebaut, unter anderem durch die Umsetzung weiterer Pilot- und Rahmenverträge mit externen Partnern und Technologieanbietern und der Co-Innovation von KI-Anwendungen in Zusammenarbeit mit Konzerneinheiten. In inhaltlicher Abstimmung mit dem Bertelsmann Tech & Data Advisory Board wurden ausgewählte KI-Fokusthemen in konzernweiten Arbeitsgruppen durch den AI Hub operationalisiert. Darüber hinaus wurde im Zusammenhang mit den Anforderungen des EU AI Act eine „AI Literacy“-Schulung konzernweit ausgerollt, die den Mitarbeiter:innen die Grundlagen von KI auf anschauliche Weise vermittelt.

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		Unzureichender Datenschutz kann für Bertelsmann rechtliche und reputationsbezogene Risiken mit sich bringen und zu einem Vertrauensverlust bei Stakeholdern sowie zu finanziellen Einbußen führen.	Risiko	Eigene Tätigkeit, vorgelagerte Wertschöpfungskette nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig

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 Kundendaten im Rahmen der vertraglichen und rechtlichen Grenzen. 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 2025 zählten zu den wichtigsten Maßnahmen im Bereich Datenschutz die Entwicklung und Implementierung von Vorgaben, Empfehlungen und Schulungen zum Umgang mit KI unter Berücksichtigung von Datenschutz sowie des EU AI Act. Hierbei ist Bertelsmann bestrebt, die Vorteile von KI-Lösungen zu nutzen und zugleich die personenbezogenen Daten von Kunden und Geschäftspartnern zu schützen.

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 Urheberrechte und die gerechte Entlohnung der 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
		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 und angesichts des Fortschritts von KI wichtiger denn je. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze (z. B. durch das Urheberrecht, durch Marken- oder Patentrechte) geschützt; sein Schutz ist auch im Bertelsmann Code of Conduct und im Bertelsmann Supplier Code of Conduct verankert. Das Unternehmen setzt sich 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 2025 lag ihr Arbeitsschwerpunkt auf der EU-Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für KI („EU AI Act“) sowie auf der Sekundärgesetzgebung zum EU AI Act (sogenannte „Code of Practice“).