



Fortschrittsbericht (Communication on Progress) zum United Nations Global Compact Dezember 2021 – November 2022

Cornelsen Gruppe
Franz Cornelsen Bildungsholding GmbH & Co. KG, Berlin

Cornelsen Gruppe

Fortschrittsbericht (Communication on Progress COP) zum United Nations Global Compact – Dezember 2021 bis November 2022

1 Erklärung des CEO

14. Dezember 2022

An unsere Anspruchsgruppen:

ich freue mich, bestätigen zu können, dass die Cornelsen Gruppe ihre Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt. In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen
Mark van Mierle

Franz Cornelsen Bildungsholding GmbH & Co. KG
Sprecher der Geschäftsführung

2 Gesellschaftliche Verantwortung in der Cornelsen Gruppe

Die Cornelsen Gruppe ist eine der führenden Anbietenden von Bildungsmedien im deutschsprachigen Raum. Mit hoher didaktischer Kompetenz entwickeln wir Produkte für den Unterricht und das persönliche Lernen – gedruckt, digital und crossmedial.

Wir möchten unsere Gesellschaft, vor allem den Bildungsbereich, im besten Sinne mitgestalten. Dabei orientieren wir uns an unseren Unternehmenswerten, festgehalten als Cornelsen Code of Conduct.

Als unterzeichnendes Unternehmen des **United Nations Global Compact** stehen wir ein für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung entlang der **zehn Prinzipien des UN Global Compacts** mit den Themenfeldern Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung und fördern Maßnahmen zur Umsetzung der Sustainable Development Goals.

3 Die praktischen Maßnahmen der Cornelsen Gruppe

3.1 Menschenrechte

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Der Schutz von Menschenrechten ist ein Kernelement unseres Unternehmenswertes „**Individuelle Verantwortung und Zusammenarbeit**“. Professionalität und individuelle Verantwortung setzen voraus, dass sich alle an unseren Produkten und Services Beteiligten innerhalb und außerhalb der Cornelsen Gruppe an Recht und Gesetz halten – das gilt auch und insbesondere für die allgemeinen Menschenrechte. Daher richten wir unser gesamtes Verhalten daran aus, dass wirtschaftlicher Erfolg und die Einhaltung von Recht und Gesetz stets im Einklang miteinander stehen.

Die Zusammenarbeit mit liefernden Unternehmen, die Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen oder andere Verstöße begehen, ist für uns ausgeschlossen.

Fairness, Respekt, Wertschätzung und Vertrauen bilden das Fundament für die Zusammenarbeit mit unseren Partnerunternehmen und einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Daher verhalten wir uns sowohl gegenüber unseren Mitarbeitenden als auch gegenüber unserer Zielgruppe und liefernden Unternehmen fair, respektvoll sowie freundlich und fordern ein entsprechendes Verhalten – wenn nötig – aktiv ein. Respekt und Fairness können nicht per Gesetz oder interner Richtlinien verordnet werden. Wir lassen uns daher von den anerkannten gesellschaftlichen Normen des menschlichen Zusammenlebens leiten und wirken in Konfliktfällen auf eine gütliche Verständigung hin.

Wir haben die grundlegenden Anforderungen an die unternehmerische Verantwortung in unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) fixiert und verpflichten damit unsere vorgelagerten Wertschöpfungsstufen zur Einhaltung der International Labour Standards der International Labour Organisation (ILO). Darüber hinaus werden diese auch in den Verträgen mit wesentlichen produzierenden Unternehmen direkt aufgegriffen und die Einhaltung der ILO-Standards nicht nur zum Bestandteil der Vereinbarung gemacht, sondern auch die kontinuierliche Kontrolle ihrer Einhaltung festgeschrieben.

Ebenfalls Bestandteil der systematischen Prozesse zur Einhaltung menschenrechtlicher Standards ist der CSR¹-Fragebogen, der ein verpflichtender Bestandteil der Lieferantenselbstauskunft ist.

Um sicher zu stellen, dass die Cornelsen Gruppe sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht, haben wir bereits verschiedene Mechanismen etabliert, z.B. durch:

- Sorgfältige Auswahl der Geschäftspartnerschaften, z.B. durch Compliance Check und Einkaufsanalysen, CSR-Fragebögen
- Vertragliche Verankerung von Menschenrechten in Individualverträgen und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Gruppe
- Aufstellen von Grundsatzwerten (Code of Conduct) und der unternehmerischen Verantwortung
- Compliance-Schulungen
- Eskalationsprozess bei Kenntnis potenzieller Menschenrechtsverletzungen, z.B. sofortige, außerordentliche Kündigung von Vertragsverhältnissen

¹ Corporate Social Responsibility

Cornelsen Gruppe

Darüber hinaus wird 2023 die Benennung eines/einer zentralen Menschenrechtsbeauftragten zur weiteren Identifizierung, Überwachung und Prävention von Menschenrechtsverletzungen erfolgen.

3.1.1 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

In Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das für die Cornelsen Gruppe ab 2024 Anwendung finden wird, arbeiten wir weiter an einer systematischen Risikoanalyse zur Bewertung aller liefernden Unternehmen hinsichtlich Menschenrechte und Nachhaltigkeit. Das hat zum Ziel, liefernde Unternehmen mit hohem Risikolevel zu identifizieren und daraus (zusätzlich) erforderliche Maßnahmen abzuleiten.

3.1.2 Lieferantenqualifizierung

In den wesentlichen Einkaufsprozessen der Cornelsen Gruppe ist eine verbindliche Lieferantenauskunft in Form eines standardisierten CSR-Fragebogens bereits fest etabliert, der von der potenziellen Vertragspartei auszufüllen und mit Nachweisen (und/oder Zertifikaten) glaubhaft zu machen ist.

Wir dokumentieren darin die wechselseitige Verpflichtung auf menschenrechtliche Standards zwischen unseren Partnerunternehmen und der Cornelsen Gruppe durch direkte Fragen zu Rechtstreue und Integrität. Der CSR-Fragebogen adressiert die im LkSG festgeschriebenen zehn menschenrechtlichen und drei umweltbezogenen Risiken. Darüber hinaus umfasst er weiterführende Fragen zu den Themenfeldern Arbeitsschutz und -sicherheit, Arbeitsumgebung und -bedingungen sowie nach Zertifikaten zu den einschlägigen sozialen Normen.

Unser Vertragswerk verpflichtet zu unternehmerischer Verantwortung durch Achtung der ILO-Kernarbeitsnormen, das Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit, die Einhaltung der von dem International Council of Toy Industries (ICTI) oder vergleichbarer von Institutionen festgelegten Sozialstandards wie z. B. ISO 45001, OSHAS 18001 oder SA8000. Dieser Fragebogen ist bereits in den größten Geschäftsfeldern der Cornelsen Gruppe die Voraussetzung der Lieferantenqualifizierung. Er wird kontinuierlich inhaltlich ausgebaut und sukzessive auf alle Geschäftsbereiche ausgeweitet. Es ist unser Ziel, den CSR-Fragebogen bis zum Ende 2023 in der ganzen Gruppe verpflichtend einzusetzen.

3.1.3 Code of Conduct

Die Cornelsen Gruppe hat sich einen Code of Conduct gegeben, in dem die Unternehmenswerte der Gruppe schriftlich fixiert sind. Der Kodex steht sämtlichen Mitarbeitenden zur Verfügung und wird in Compliance-Schulungen regelmäßig geschult. Der Code of Conduct ist auch auf der Website [cornelsen.de](https://www.cornelsen.de) öffentlich einsehbar.

3.1.4 Diversity & Inclusion

In unseren Unternehmenswerten ist niedergelegt, dass wir Diversität und Heterogenität wertschätzen und uns in der Verantwortung sehen, Völkerverständigung und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Diesem und allen anderen Aspekten der Menschenrechte fühlen wir uns zutiefst verpflichtet und achten streng darauf, dass sie das Handeln in unserer Unternehmensgruppe leiten. So muss sich jede Führungskraft auch daran messen lassen, ob sie die Werte des Unternehmens beachtet und lebt.

Die Förderung von Diversity & Inclusion sind Elemente unserer Unternehmenswerte. Unser Ziel ist, dass sie selbstverständlich in unserer Kultur und unseren internen Strukturen gelebt werden sowie nachdrücklich und sichtbar in unsere Produkte integriert sind.

In unsere Aktivitäten beziehen wir Mitarbeitende, Autor*innen, Herausgebende, Geschäftspartner*innen und Kund*innen aktiv ein. Dafür entwickeln Teams bei Cornelsen Ideen, überprüfen Fortschritte und setzen Schwerpunkte für künftige Projekte.

Cornelsen Gruppe

Die Förderung von Diversity & Inclusion im Unternehmen ist für uns eine langfristige Aufgabe. Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Vielfalt wertschätzt, fördert und ihre Potenziale nutzt. Deshalb wollen wir für alle Beschäftigten bei Cornelsen Strukturen der Teilhabe schaffen und so Diversity & Inclusion im Unternehmen aktiv fördern. Wir möchten ein interkulturelles Arbeitsumfeld schaffen und wir wollen insgesamt diverser werden, weil wir davon überzeugt sind, dass Vielfalt uns dabei hilft, die besten Produkte zum Lernen zu entwickeln.

Das tun wir konkret:

- Wir haben uns vorgenommen, einen ausgewogenen Anteil weiblicher und männlicher Führungskräfte bei Cornelsen zu erreichen.
- Für unsere Mitarbeitenden organisieren wir regelmäßige Schulungen und Vorträge zu den verschiedenen Diversity-Dimensionen.
- Cornelsen ist Partnerunternehmen verschiedener Initiativen und Preise. So unterstützen wir gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes seit 2016 den Wettbewerb „fair@school – Schulen gegen Diskriminierung“
- Unser internes Mentoring-Programm „Growing Together“ fördert Diversity & Inclusion in unserer Führungskultur.
- Wir fördern die Arbeit in Teilzeit auch in Führungsrollen und entwickeln Modelle, die Führung mit unterschiedlichen Lebenskonzepten vereinbar machen.
- Auch im Unternehmen achten wir auf inklusive Sprache und bieten Infos und Schulungen für unsere Mitarbeitenden an.
- In unseren Bildungslösungen setzen wir die D&I-Kriterien (wie z.B. Gleichstellung) aus den Curricula der Länder sorgfältig um.

<https://www.cornelsen.de/ueber-uns/diversity-and-inclusion>

3.1.5 Cornelsen unterstützt Schulwettbewerb „alle für EINE WELT für alle“

Armut bekämpfen, Bildung stärken, allen Menschen den Zugang zu sauberem Wasser ermöglichen – das sind drei Beispiele für die Ziele, die sich die UN-Staaten bis 2030 gesetzt haben. Der Schulwettbewerb zur Entwicklungspolitik „alle für EINE WELT für alle“ ruft Lernende dazu auf, eigene Projekte für mehr Nachhaltigkeit auf die Beine zu stellen.

Der Schulwettbewerb zur Entwicklungspolitik „alle für EINE WELT für alle“ unter Schirmherrschaft des Bundespräsidenten wird im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung von Engagement Global gGmbH – Service für Entwicklungsinitiativen durchgeführt. Der seit 2003 im Zweijahresrhythmus stattfindende Wettbewerb verfolgt das Ziel, den Lernbereich Globale Entwicklung im Unterricht aller Jahrgangsstufen und Schulformen zu verankern und Kinder und Jugendliche für die Themen der Einen Welt zu sensibilisieren und zu aktivieren. Organisationen aus den Bereichen Zivilgesellschaft, Medien sowie Fachpartnerunternehmen unterstützen den Wettbewerb – darunter der Cornelsen Verlag, Johanniter-Auslandshilfe, Kinder-nothilfe e.V., missio, Plan International Deutschland e.V., Spiesser – die Jugendzeitschrift, Zeit für die Schule sowie Grundschulverband e.V.

3.2 Arbeitsnormen

3.2.1 Betriebsräte, Gewerkschaften, Tarifsysteem

Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

In der Cornelsen Gruppe gibt es vier Betriebsräte, einen Gesamtbetriebsrat und einen Konzernbetriebsrat. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ist uns ein wichtiges Anliegen und wir pflegen eine enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit diesen. Wir sind der Auffassung, dass ein gut informierter Betriebsrat seine Aufgabe im Sinne der Mitarbeitenden und des Unternehmens

besser und effektiver wahrnehmen kann. Aus diesem Grund stellen wir den Betriebsräten regelmäßig auch Informationen zur Verfügung, die über deren im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Informationsrechte hinausgehen. Dies ist bereits in unseren Unternehmenswerten verankert, wo es heißt „...wir setzen ... auf starke Partnerschaften auf Augenhöhe“.

In den Betriebsversammlungen pflegen wir einen offenen, intensiven Dialog mit den Betriebsräten und der Belegschaft.

Auf gewerkschaftlicher Ebene haben wir branchentypisch einen nicht besonders ausgeprägten Organisationsgrad. Dennoch arbeiten wir als Unternehmen sehr aktiv in der tarifpolitischen Kommission des Arbeitgeberverbandes (Vorsitz derzeit bei Cornelsen) mit und pflegen einen konstruktiven Dialog mit den Gewerkschaften.

3.2.2 Eintreten für die Beseitigung von Zwangs- oder Kinderarbeit bei liefernden Unternehmen und Dienstleistenden

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Um zu gewährleisten, dass die Cornelsen Gruppe keine Produkte oder Dienstleistungen aus Zwangs- oder Kinderarbeit bezieht, erfolgt die Zusammenarbeit mit Vertragspartnerunternehmen nur nach einer sorgfältigen Auswahl. Die Cornelsen Gruppe führt deshalb bereits in großem Umfang Compliance Screenings bei neuen und bestehenden Geschäftspartnerschaften durch. Hierzu zählen etwa die Sanktionslistenprüfung sowie der Vorzug von Partnerunternehmen innerhalb der EU und in Ländern, in denen das Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit gering ist. Die Cornelsen

Gruppe trifft mit den Partnerunternehmen verpflichtende Regelungen, die keine Zwangs- und Kinderarbeit zulassen.

Darüber hinaus führen wir bei unseren Printlieferanten Audits durch. Bei liefernden Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten prüfen wir neben den Mindestanforderungen einer ICTI-Zertifizierung auch weitere Zertifizierungen, die Nachhaltigkeitsberichte sowie die Dokumentation von extern durchgeführten Audits.

3.2.3 Eigene Belegschaft und freie Mitarbeitende

Die Unternehmen der Cornelsen Gruppe beschäftigen derzeit Arbeitnehmende in den Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wir achten streng darauf, dass die geltenden Vorschriften zum Verbot von Kinderarbeit auch bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden und freien Mitarbeitenden eingehalten werden. Vor dem Hintergrund der Branche des Unternehmens und der Tätigkeitsprofile im Unternehmen haben wir hier keinen besonderen Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitnehmenden und freien Mitarbeitenden.

3.2.4 Beseitigung von Diskriminierung

Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Chancengleichheit und Entfaltungsmöglichkeiten für jede/n Bewerber*in und alle Mitarbeitenden gehören zu den Dingen, die die Grundlage für eine gute Entwicklung der Belegschaft, Kooperation und Teamarbeit bilden. Deshalb verurteilen wir Diskriminierung in jegliche Richtung und heißen Vielfalt willkommen. Der hohe Stellenwert von Diversität und Heterogenität findet sich

bereits in unseren Unternehmenswerten. In unserer People Philosophy bekennen wir uns zur diversen Belegschaft. Auf diesem Fundament stellen wir durch verschiedene Maßnahmen sicher, dass Barrieren abgebaut werden bzw. erst gar nicht entstehen können. So agiert unser Recruiting mit hoher Diversity-Sensitivität bei der Auswahl neuer Mitarbeitender oder der Besetzung interner Stellen, um Chancengleichheit zu wahren. Wir sensibilisieren Mitarbeitende und Führungskräfte aber auch durch Impuls-Veranstaltungen oder Schulungen zu Diversity und Chancengleichheit.

Cornelsen Gruppe

Unser Diversity-Board bündelt die thematischen Aktivitäten und Mitarbeitende können sich an das Board wenden. Natürlich gibt es daneben auch eine beauftragte Person für das allgemeine Gleichstellungsgesetz. Schließlich gibt es auch einen regelmäßigen Austausch mit unseren Betriebsräten, die ebenfalls zahlreiche Diversity-Aspekte in der Unternehmensentwicklung betrachten und kritisch begleiten.

Mit unseren Produkten leisten wir einen wichtigen Beitrag dazu, Diversität und Heterogenität zu fördern, und tragen dazu bei, dass beides in unserer Gesellschaft wertgeschätzt wird. Wir haben den Anspruch, passende Angebote für alle Lernenden zu entwickeln und lassen uns dabei von der Diversität der Nutzenden leiten.

Wir setzen uns aktiv für eine Kultur der Vielfalt und gegen jede Form von Ausgrenzung und Diskriminierung ein. Mit unseren Materialien wollen wir Anregungen geben, das eigene Denken zu hinterfragen und verschiedene Perspektiven einzunehmen. In diesem Sinne sind auch wir selbstkritisch und überprüfen unsere Produkte regelmäßig. Dabei hilft uns ein Expert*innen-Netzwerk, das interne Standards für die Entwicklung diversitätssensibler Produkte entwickelt und unsere Mitarbeitenden und Autor*innen dabei unterstützt, Menschen sprachlich einzubeziehen, statt auszuschließen, sich ungeprüfter Vorurteile, tradierter Stereotypen oder gar offener Ressentiments bewusst zu werden und Diskriminierungen jeglicher Art bzw. Abwertungen bestimmter Menschen oder Menschengruppen zu vermeiden.

Das tun wir konkret:

- Ein Expert*innen-Netzwerk entwickelt interne Standards für diversitätssensible Produktentwicklung und berät bei der Umsetzung.
- Wir überprüfen unseren Content-Pool regelmäßig und aktualisieren Inhalte, die unseren aktuellen Vorstellungen und Werten nicht mehr entsprechen.
- Unsere Mitarbeitenden bilden sich regelmäßig zu Diversity & Inclusion-Themen weiter.
- Kritik und Anregungen sind willkommen: Wir verfolgen Feedback der Nutzenden aktiv, prüfen, erklären und passen bei Bedarf unsere Darstellungen an.

3.3 Umwelt und Klima

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Die Cornelsen Gruppe bestärkt liefernde Unternehmen in der Entwicklung hin zu mehr ökologischer Nachhaltigkeit. Audits und Jahresgespräche zeigen hier eine gute Entwicklung auf, ebenso wie der kontinuierlich steigende Anteil der Zuliefernden, die den Anforderungen der ISO 14000 ff. entsprechen.

3.3.1 Zertifizierung Papierlieferanten

Papier bzw. PFEC²-Materialien als Vorprodukt bezieht die Cornelsen Gruppe nicht über Papier herstellende bzw. liefernde Unternehmen direkt, sondern über die jeweiligen Druckereien. Der mit Abstand größte Teil der für die Cornelsen Gruppe relevanten Papiermühlen hat seinen Geschäftssitz hierbei in der Europäischen Union, welche die verbindliche Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette verlangt und die entsprechende Regulierung fortlaufend weiterentwickelt.

Bei den verwendeten Materialien legen wir besonderes Augenmerk darauf, Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft zu beziehen und den CO₂-Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren. Der Anteil der Papiermühlen am Markt, die durch erneuerbare Energiequellen, geschlossene Produktionssysteme und nachhaltige Forstwirtschaft relevante Verringerungen des CO₂-Ausstoßes erzielen, steigt kontinuierlich.

² Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes.

Cornelsen Gruppe

Die Cornelsen Gruppe optimiert weiterhin ihre Warengruppen systematisch nach ökologischen Potenzialen, priorisiert diese systematisch und setzt entsprechende Maßnahmen konsequent um.

Die Verwendung von Giften in Materialien, Farben, Leimen oder Lacken wird prinzipiell ausgeschlossen. Die Datenblätter zu den Produktionskomponenten liegen uns jeweils vor.

Bei der Produktion von Spielzeug führen wir die Tests in Zusammenarbeit mit unabhängigen Prüfinstituten in eigener Verantwortung durch, um ein den europäischen Gesetzen folgendes und damit sicheres Produkt auf den Markt zu bringen.

Auch durch eine stärkere Produktion in der Europäischen Union reduziert die Cornelsen Gruppe Transportwege und damit den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens.

3.3.2 IT-Betrieb

Im IT-Bereich entscheiden wir über Cloud-basierte Dienste oder den Betrieb auf eigenen Servern nach den Kriterien Betriebssicherheit, Wirtschaftlichkeit und CO₂-Emissionen. Durch den Einsatz erneuerbarer Energien können Cloud-Unternehmen das Betreiben von IT-Infrastruktur deutlich umweltschonender anbieten und so den Ressourceneinsatz minimieren.

3.3.3 Logistik

Die Beleuchtung in der konzerninternen Logistik rüsten wir sukzessive auf LED-Leuchtmittel um, um den Stromverbrauch zu senken. Für das Jahr 2023 ist dort die Anschaffung und Installation einer Photovoltaik-Anlage geplant, um eine möglichst autarke, energieeffiziente und ressourcenschonende Stromversorgung mit erneuerbaren Energien unmittelbar an den stromintensiven Logistikanlagen zu ermöglichen.

Zudem finalisieren wir derzeit ein verbessertes Verpackungskonzept, welches zu Beginn des Jahres 2023 realisiert wird. Durch die neue Art der Verpackung verzichten wir zukünftig auf die bisher verwendete Einschweißtechnik mit innenliegender Folie zur Fixierung. Durch die neuen Kartonage-Systeme wird das jeweilige Packstück bedarfsgerecht heruntergefaltet, um damit das Volumen des Kartons zu reduzieren und die Artikel zu fixieren. Somit kann weitestgehend auf zusätzliches Füllmaterial verzichtet werden und ein Erhitzen der Kartonage im Schrumpftunnel zum Verschweißen der Folie entfällt, was zu einem verringerten Energieeinsatz führt.

Nachhaltigkeit bei Cornelsen: Klimaschutz geht uns alle an

Gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltiges Handeln sind in unseren Unternehmenswerten verankert. An vielen Stellen achten wir bereits seit langem auf Klimaschutz. Aber wir wollen noch mehr. Unser Ziel ist es, unsere Emissionen von klimaschädlichen Treibhausgasen weiter stark zu reduzieren – vom Papier für unsere Bücher über die Verpackungsmaterialien für den Versand bis hin zum Energieverbrauch in den Verlagshäusern. Und wir möchten über unsere Produkte & Services andere inspirieren, nachhaltiger zu handeln.

Das haben wir bereits erreicht:

- Papier: Unsere Materialien sind PEFC-zertifiziert
- Kurze Lieferwege: Wir drucken heute schon überwiegend in Deutschland und im europäischen Ausland
- Verpackung: Unsere Bücher werden nicht einzeln eingeschweißt und die Versandkartons bestehen aus recyceltem Papier
- Unser Verlagsneubau verfügt über eine hocheffiziente Gebäudehülle, die einfach, langlebig sowie gut sanierbar ist. Er ist mit Solarzellen auf dem Dach, Wandkühlungen mit Wasser und Regenwasser-Toilettenspülungen ausgestattet.
- Kurze Arbeitswege: Die überwiegende Mehrheit unserer Mitarbeitenden arbeitet remote von zu Hause, da wir eine Mobile-Office-Regelung haben, die fünf Tage die Woche das Arbeiten außerhalb des Büros ermöglicht.
- Öffentlicher Nahverkehr: Wir fördern Jobtickets für unsere Mitarbeitenden

Cornelsen Gruppe

- Büroalltag: Von Mülltrennung bis hin zu nachhaltigem Essen in unserer Öko-zertifizierten Kantine achten wir auch im Kleinen auf umweltbewusstes Handeln

Für mehr ökologisches Engagement an Schulen: Cornelsen stiftet Sonderpreis „Umwelt und Nachhaltigkeit“ beim Deutschen Lehrkräftepreis

Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen

Der Cornelsen Sonderpreis „Umwelt und Nachhaltigkeit“ zeichnet Projekte, Lehrkräfte oder Schulleitungen aus, die sich besonders für Nachhaltigkeit und Klimaschutz in der Schule einsetzen. Der Sonderpreis wird im Rahmen des Deutschen Lehrkräftepreises vergeben und setzt damit einen wichtigen thematischen Schwerpunkt: Cornelsen nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften und Klimaschutz ernst und ermuntert alle Schulen, sich ökologisch zu engagieren.

Die Träger des Wettbewerbs, der Deutsche Philologenverband und die Heraeus Bildungsstiftung, möchten mit der Auszeichnung die

Leistungen von Lehrkräften und Schulleitungen würdigen und in den Vordergrund der öffentlichen Wahrnehmung rücken. Förderpartnerunternehmen der Wettbewerbsrunde 2022 sind der Cornelsen Verlag, die PwC Stiftung, die ZEIT Verlagsgruppe und „ZEIT für die Schule“.

<https://lehrkraeftepreis.de/>

3.4 Korruptionsprävention

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Cornelsen Gruppe hat bereits vor mehreren Jahren Richtlinien zur Korruptionsprävention erlassen, die für sämtliche verbundene Unternehmen innerhalb der Gruppe gelten. Darin ist z.B. geregelt, in welchem Umfang Mitarbeitende Geschenke und Einladungen von Geschäfts- und Vertragspartnerunternehmen annehmen dürfen und umgekehrt, in welchem Umfang Geschenke und

Veranstaltungseinladungen gegenüber Geschäftspartnerunternehmen ausgegeben bzw. ausgesprochen werden dürfen. Darüber hinaus wird das Thema Korruptionsprävention in einer Compliance-Schulung behandelt und regelmäßig in Workshops mit relevanten Fachbereichen (z.B. Vertrieb und Marketing) behandelt. Den Mitarbeitenden werden auch kurze Compliance-Videos zum Thema Korruptionsprävention im unternehmenseigenen Intranet zur Verfügung gestellt.

Die Cornelsen Gruppe hat ebenfalls eine Richtlinie zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung eingeführt. Die „Geldwäschepräventionsrichtlinie“ hat den Zweck, einen rechtssicheren Rahmen zu setzen für die Identifizierung von Verdachtsfällen der Geldwäsche und/oder Terrorismusfinanzierung und damit rechtliche und wirtschaftliche Risiken zu minimieren und allen Mitarbeitenden Sicherheit im täglichen Handeln zu geben. Allerdings unterliegen nur einige Geschäftsfelder der Cornelsen Gruppe Risiken hinsichtlich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Insbesondere beim Verkauf von Schulbüchern und digitalen Lehrmitteln an den Buchhandel innerhalb des deutschsprachigen Raumes bestehen kaum nennenswerte Risiken. Als Güterhändler sind die meisten Unternehmen der Cornelsen Gruppe dennoch Adressaten des Geldwäschegesetzes (GwG) und müssen daher gewisse Vorgaben beachten. Gleichwohl behandelt die Cornelsen Gruppe das Thema Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ebenfalls in Compliance-Schulungen und -Videos und trägt ihren Teil zur Prävention entsprechend bei.

Die Prävention von Korruption, Geldwäsche und Interessenskonflikten schlägt sich auch in unseren Unternehmenswerten „Individuelle Verantwortung und Zusammenarbeit“ sowie „Umfassende Zielgruppenorientierung“ nieder.

Cornelsen Gruppe

Wir achten auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Zuwendungen von bzw. an geschäftliche/n Kontakte/n und vermeiden alles, was den Anschein von Interessenkonflikten auslösen könnte. Korruption in sämtlichen Formen ist für uns tabu.

Die Cornelsen Gruppe hat ihre Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung durch die Aufnahme in das Lobbyregister (Registernummer: R001526) öffentlich angezeigt und sich somit auch dem Verhaltenskodex für Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Rahmen des Lobbyregistergesetzes verpflichtet.