

Slavery and Human Trafficking Statement 2021

Dieses Statement beschreibt die von Bertelsmann ergriffenen Maßnahmen zur Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel für das Geschäftsjahr 2021. Hiermit erfüllt Bertelsmann seine Pflichten nach Abschnitt 54 (1) des UK Modern Slavery Act 2015.

Das Statement umfasst die Maßnahmen der Bertelsmann SE & Co. KGaA (Bertelsmann) und der Bertelsmann Konzerngesellschaften. Sofern Bertelsmann Konzerngesellschaften, die den Berichtspflichten des UK Modern Slavery Act unterliegen, weitere Maßnahmen ergriffen haben, sind diese im jeweiligen Statement der Konzerngesellschaft abgebildet und auf der Internetseite der entsprechenden Konzerngesellschaft zu finden:

Penguin Random House

<https://wp.penguin.co.uk/wp-content/uploads/2022/12/PRH-UK-Modern-Slavery-Statement-2022.pdf>

BMG

www.bmg.com/uk/modern-slavery-statement.html

Arvato

www.arvato.co.uk/modern-slavery-act

Prinovis

www.prinovis.co.uk/fileadmin/Prinovis_UK_Slavery_and_Human_Trafficking_Statement_.pdf

Fremantle

<https://fremantle.co.uk/statement-on-slavery-and-human-trafficking>

DK

www.dk.com/uk/information/about-dk/

Unternehmensprofil

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen, das in rund 50 Ländern der Welt aktiv ist. Zum Konzernverbund gehören die Fernsehgruppe RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fonds-Netzwerk Bertelsmann Investments. Mit 145.000 Mitarbeitern erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von 18,7 Milliarden Euro. Bertelsmann steht für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Servicelösungen, die Kunden in aller Welt begeistern. Bertelsmann verfolgt das Ziel der Klimaneutralität bis 2030.

Strategie

Der strategische Fokus von Bertelsmann liegt auf einem wachstumsstarken, digitalen, internationalen und insgesamt diversifizierten Konzernportfolio. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, nachhaltige Geschäftsmodelle, hohe Markteintrittsbarrieren und Skalierbarkeit aufweisen. Zu Beginn des Jahres 2021 definierte Bertelsmann eine konzernweite Wachstumsinitiative und stellte die dafür erforderlichen neuen strategischen Wachstumsprioritäten vor: nationale Media-Champions, globale Inhalte, globale Dienstleistungen, Onlinebildung und Beteiligungen. Mit dieser Weiterentwicklung der Strategie soll neuen Herausforderungen wie etwa dem zunehmenden Wettbewerb durch US-Tech-Plattformen begegnet werden. Angestrebt wird hierbei Wachstum sowohl in bestehenden als auch in neuen Geschäftsfeldern – durch organisches Wachstum und Akquisitionen. Die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Strategieumsetzung bilden dabei die Themenbereiche Tech & Data, Weiterbildung, Kooperationen und Allianzen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden bereits erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung der neuen strategischen Prioritäten erzielt.

Mitarbeitende

Der Konzern beschäftigte zum Ende des Geschäftsjahres 2021 weltweit 145.027 Mitarbeitende. Im Jahr 2021 absolvierten 1.324 Personen eine Berufsausbildung in den deutschen Bertelsmann-Unternehmen. Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie stand im Jahr 2021 weiterhin der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter:innen weltweit im Fokus. Ein Schwerpunkt des Infektionsschutzes lag auf der Corona-Impfung und dem Aufbau der notwendigen Infrastruktur in den Unternehmensbereichen (abhängig von den jeweiligen regionalen gesetzlichen Regelungen). Allen Mitarbeiter:innen in Deutschland wurde ein Impfangebot über die regionalen Betriebsärzt:innen gemacht. Im Raum Gütersloh und in Köln wurden zudem Impfzentren für Mitarbeiter:innen und deren Angehörige eingerichtet. Weitere Präventions- und Schutzmaßnahmen, wie z. B. die Arbeit aus dem Homeoffice oder die Bereitstellung von Masken, Desinfektionsmitteln und Corona-Testmöglichkeiten, wurden gemäß den gesetzlichen Rahmenbedingungen fortgeführt. Alle Maßnahmen wurden durch vielfältige Unterstützungsangebote zur Erhaltung der mentalen und körperlichen Gesundheit sowie umfangreiche interne Kommunikationsaktivitäten flankiert.

Achtung von Menschenrechten und Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Zwangsarbeit bei Bertelsmann

Durch seinen Code of Conduct und die Selbstverpflichtung zu externen Leitlinien bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in seinen Geschäftsbeziehungen. Ziel ist es, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung weitestgehend zu minimieren.

Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende, Unternehmensführung und Gesellschafter:innen erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Festgeschrieben sind diese in der Unternehmensverfassung sowie in den neu erarbeiteten Bertelsmann Essentials „Kreativität und Unternehmertum“, die 2019 vorgestellt wurden. Des Weiteren definiert der Bertelsmann Code of Conduct als verbindliche Leitlinie Standards für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartner und der Öffentlichkeit.

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann richtungsweisend. Das Unternehmen folgt weitgehend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Bertelsmann bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Als Mitglied des United Nations Global Compact unterstützt Bertelsmann die Agenda 2030 der Vereinten Nationen.

Der **Bertelsmann Code of Conduct** wurde 2021 neu überarbeitet und liegt in 12 verschiedenen Sprachen vor. Er verpflichtet alle Bertelsmann Organe, Führungskräfte und Mitarbeitenden zum gesetzeskonformen und ethisch verantwortungsvollen Handeln im Unternehmen. Er betont die Einhaltung der Menschenrechte als Teil der unternehmerischen Verantwortung von Bertelsmann. Der Code of Conduct enthält ein klares Verbot auch für moderne Sklaverei und Menschenhandel. Außerdem untersagt der Code of Conduct Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung. Darüber hinaus verpflichtet der Code of Conduct zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen, einschließlich solcher zur Entlohnung, zur Arbeitssicherheit und zum Schutz der Privatsphäre. Die Rechte der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Einklang mit geltenden Rechten und Bestimmungen sind ebenfalls im Code of Conduct verankert.

Compliance-Organisation und „Integrity & Compliance“-Programm

Der Bertelsmann-Vorstand hat ein „Integrity & Compliance“-Programm etabliert und ein Corporate Compliance Committee (CCC) berufen. Das CCC erstattet dem Bertelsmann-Vorstand sowie dem Prüfungs- und Finanzausschuss des Aufsichtsrats jährlich einen Compliance-Bericht. Vorsitzender des CCC ist der Leiter der Konzernrechtsabteilung. Für die Umsetzung in der Organisation ist die Abteilung Integrity & Compliance (I&C) zuständig, die organisatorisch dem CCC unterstellt ist. I&C unterstützt das CCC bei der Erfüllung seiner Aufgaben und bringt Vorschläge zu erforderlichen Verbesserungen des „Integrity & Compliance“-Programms ein. I&C stellt weltweit sicher, dass Mitarbeitende über die wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, einschließlich solcher zur Achtung der Menschenrechte, informiert sind.

Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen

Durch konzernweite Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen zum Bertelsmann Code of Conduct, die sowohl webbasiert als auch in Präsenzs Schulungen durchgeführt werden, sind alle Bertelsmann Mitarbeitenden über die Verhaltensregelungen und ihre Rechte informiert. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehörte 2021 die Kommunikation des überarbeiteten Bertelsmann Code of Conduct sowie die turnusgemäß durchgeführte internationale Mitarbeiterbefragung. Mit der Corona-Krise als Katalysator gewannen flexible Arbeitsmodelle an Bedeutung.

Hinweisgebersystem

Bertelsmann hat auch umfassende Kommunikations- und Hinweisgeberkanäle eingerichtet, durch die Compliance-Verstöße, z. B. Menschenrechtsverletzungen, gemeldet werden können. Für Angestellte in leitender Funktion und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, besteht eine Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße. Die Meldepflichten umfassen die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung und Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze als wesentliche und damit zu meldende Compliance-Verstöße. Folgende Meldekanäle stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung, um Verstöße gegen das Verbot von Formen moderner Sklaverei oder andere vermutete Verstöße jederzeit melden zu können: Integrity & Compliance-Abteilung (integrity@bertelsmann.de), elektronisches Hinweisgebersystem (www.hinweisgeben.de) und Ombudspersonen (ombuds@hinweisgeben.de). Alle Hinweise auf mögliche Verstöße werden von der Integrity & Compliance-Abteilung bzw. den Ombudspersonen im Rahmen festgelegter vertraulicher Prozesse bearbeitet und untersucht. Sofern Verstöße festgestellt werden, werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um diese umgehend abzustellen und zukünftige Verstöße zu vermeiden. Mitarbeitende von Bertelsmann, die in gutem Glauben vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen deswegen keine Nachteile erleiden. Dies ist durch das im Bertelsmann Code of Conduct verankerte Retaliationsverbot sichergestellt.

Compliance-Risikoanalyse

Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung werden im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse beurteilt. Das Ergebnis der Bertelsmann-Compliance-Risikoanalyse 2021 zeigt, dass die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor dem Hintergrund der getroffenen Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert werden.

Maßnahmen in der Bertelsmann Lieferkette (Supply Chain Compliance)

Bertelsmann hat eine weit verzweigte Lieferkette mit nur wenigen Hauptlieferanten, darunter Papier- und Energielieferanten. Einen Großteil der eingekauften Leistungen bilden menschliche Kreativ- oder Serviceleistungen. Die Einhaltung der Menschenrechte, auch in der Lieferkette, ist durch den Bertelsmann Code of Conduct und den Supplier Code of Conduct ausdrücklich festgeschrieben. Dazu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung sowie die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Die Vorstandsrichtlinie Antikorruption und Integrität legt angemessene Due-Diligence-Prozesse für die Auswahl von Geschäftspartnern fest, die konzernweit eingehalten werden sollen. Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct definiert als Vertragsbestandteil konkrete Mindeststandards ethischen Verhaltens, die Dritte, die mit Bertelsmann geschäftlich tätig sein wollen, nicht unterschreiten dürfen. Diese Verpflichtungen gelten für alle Geschäftspartner, die für, gemeinsam mit oder im Namen von Bertelsmann tätig werden. Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct verankert diese ethischen Mindestanforderungen auch entlang der Wertschöpfungskette, indem Geschäftspartner dazu angehalten werden, ihrerseits die Bertelsmann Mindeststandards an die jeweils eigenen nachgeordneten Geschäftspartner weiterzugeben, wenn solche denn für Bertelsmann eingesetzt werden.

Arbeitnehmerbelange

Die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen liegt dezentral bei der Geschäftsleitung der Firmen vor Ort. Hauptverantwortlich für die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerbelange im Konzern ist der Personalvorstand von Bertelsmann. Zu seinen wesentlichen konzernweiten Aufgabenschwerpunkten gehören die Festlegung der strategischen HR-Agenda, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens, die Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger Personalprozesse sowie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und von Corporate Responsibility im Konzern. Der Personalvorstand von Bertelsmann leitet das HR-Committee, das zentrale Gremium der internationalen Personalarbeit bei Bertelsmann. Dessen Mitglieder sind Personalchefs der Unternehmensbereiche, die über eine fachliche Berichtslinie an den Personalvorstand berichten sowie Inhaber von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.

Weitere Maßnahmen von Bertelsmann

Bertelsmann nimmt seit 2008 am Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) teil.

Seit 2011 folgt Bertelsmann den internationalen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) im Rahmen seiner Corporate Responsibility-Berichterstattung. Durch seine GRI-Berichterstattung erfüllt Bertelsmann auch seine Verpflichtung, jährlich eine Fortschrittsmitteilung für den Global Compact der Vereinten Nationen vorzulegen. Die Corporate Responsibility-Berichterstattung von Bertelsmann spiegelt die oben genannten Aspekte der Unternehmensgrundsätze, der Bertelsmann Essentials, des Bertelsmann Code of Conduct und des Bertelsmann Supplier Code of Conduct wider.

Zur Identifikation thematischer CR-Schwerpunkte führt Bertelsmann regelmäßig eine CR-Relevanzanalyse durch. Dafür werden interne und externe Stakeholder befragt: Die externen Stakeholder schätzen die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bertelsmann auf CR-Themen ein, während die internen Stakeholder deren Geschäftsrelevanz bewerten. Dieser Prozess dient zur Ermittlung der CR-Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte,

Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umweltbelange erforderlich sind. Die Betrachtung dieser Themen erfolgt innerhalb der Grenzen des Unternehmens, soweit nicht anders angegeben.

Im Jahr 2021 wurde das Thema Gesundheit & Well-being als konzernweite CR-Priorität bestätigt, als konzernweiter Schwerpunkt des Personalvorstands definiert und im Rahmen des Bertelsmann-CR-Programms (2021–2023) weiterentwickelt. Die Abteilung Corporate Responsibility ist für die Entwicklung und Umsetzung der konzernweiten „Gesundheit & Well-being“-Strategie verantwortlich. Gemeinsam mit einer internationalen und bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe setzt sie den strategischen Rahmen für gesundheitsbezogene Themen.

Für die im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung 2021 keine wesentlichen Risiken erkennbar.

Daneben führt Bertelsmann regelmäßig eine weltweite Mitarbeiterbefragung durch, in der die Bekanntheit des Code of Conduct sowie die Themen Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit abgefragt werden. Die im Jahr 2021 durchgeführte globale Mitarbeiterbefragung bestätigte, dass sich die Bekanntheit des Code of Conduct seit der letzten Umfrage in 2019 weltweit weiter verbessert hatte.

Gütersloh, den 06.12.2022



Thomas Rabe

Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann

Chief Executive Officer der RTL Group

www.bertelsmann.de | integrity.bertelsmann.de

Quellen:

www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54/enacted;
gb2021.bertelsmann.de/bertelsmann/annual/2021/gb/German/pdf/Bertelsmann_Geschaeftsbericht_2021.pdf;
www.bertelsmann.de/unternehmen/grundwerte/compliance/code-of-conduct/index.jsp;
www.bertelsmann.de/verantwortung/berichterstattung/gri-102-allgemeine-informationen/;
www.bertelsmann.de/media/verantwortung/downloads/deutsch/supplier-code-of-conduct-de.pdf;
www.bertelsmann.de/verantwortung/berichterstattung/;
www.bertelsmann.de/media/verantwortung/downloads/deutsch/bertelsmann-cr-in-kuerze-2022.pdf