

Slavery and Human Trafficking Statement 2020

Mai 2021

Dieses Statement beschreibt die von Bertelsmann ergriffenen Maßnahmen zur Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel für das Geschäftsjahr 2020. Hiermit erfüllt Bertelsmann seine Pflichten nach Abschnitt 54 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

www.penguin.co.uk/content/dam/company-pages/policies/Modern-Slavery%20Statement%202020-FINAL.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, der Zeitschriftenverlag Gruner + Jahr, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato, die Bertelsmann Printing Group, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fondsnetzwerk Bertelsmann Investments. Mit rund 130.000 Mitarbeitende erzielte das Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 17,3 Mrd. 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. Im Jahr 2021 begeht Bertelsmann den 100. Geburtstag seines Nachkriegsgründers und langjährigen Vorstandsvorsitzenden Reinhard Mohn.

Strategie

Der strategische Fokus von Bertelsmann liegt auf einem wachstums- und ertragsstarken, digitalen, internationalen und diversifizierten Konzernportfolio. Geschäfte, in die Bertelsmann investiert, sollen ein langfristig stabiles Wachstum, globale Reichweite, nachhaltige Geschäftsmodelle und Skalierbarkeit aufweisen. Das Bildungsgeschäft wird zur dritten Ertragssäule neben den Medien- und Dienstleistungsgeschäften ausgebaut. Die Konzernstrategie wurde im Verlauf des Geschäftsjahres 2020 weiterentwickelt und auf fünf strategische Wachstumsprioritäten fokussiert. Unter dem Zielbild „Bertelsmann next“ wird künftig der Fokus auf die Schaffung nationaler Cross-Media-Champions, den Ausbau der globalen Inhalte- und Dienstleistungsgeschäfte sowie den Ausbau der Online-Bildungsgeschäfte und Beteiligungen gelegt. Insgesamt gelang es Bertelsmann dank der erfolgreichen Strategieumsetzung entlang der bisherigen vier strategischen Stoßrichtungen – Stärkung der Kerngeschäfte, digitale Transformation, Ausbau von Wachstumsplattformen sowie Expansion in Wachstumsregionen – die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie zu minimieren. Der Konzern profitierte von seiner Geschäftsportfolio-Qualität und dem hohen Umsatzanteil digitaler Geschäftsmodelle. In den einzelnen Unternehmensbereichen wurden im Geschäftsjahr 2020 weitere wesentliche strategische Fortschritte erreicht.

Mitarbeitende

Der Konzern beschäftigte zum Ende des Geschäftsjahres 2020 weltweit 132.842 Mitarbeitende. Im Jahr 2020 absolvierten 1.137 Personen eine Berufsausbildung in den deutschen Bertelsmann-Unternehmen. Aufgrund der Corona-Pandemie stand 2020 der unmittelbare Gesundheitsschutz aller Mitarbeitenden weltweit im Fokus.

Ende Januar 2020 wurde angesichts des globalen Ausbruchs der Corona-Pandemie erstmals der Konzernkrisenstab von Bertelsmann einberufen, der weitreichende Schutz- und Präventionsmaßnahmen für Bertelsmann-Bereiche und -Firmen im Jahresverlauf entwickelte. Der Bertelsmann-Vorstand setzte frühzeitig ein Bündel an Maßnahmen um und fokussierte sich dabei auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Kontinuität der Geschäfte, Kostenmaßnahmen und temporäre Investitionszurückhaltung. Ab dem Frühjahr galten zudem ein konzernweites Verbot für Dienstreisen und der Wechsel ins Homeoffice für einen Großteil der Beschäftigten. Gleichzeitig wurden die produzierenden Betriebe und Service-Einheiten mit Schutzmasken sowie Vorgaben zu Abstandsregelungen und Hygienemaßnahmen unterstützt.

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 erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Festgeschrieben sind diese in der Unternehmensverfassung sowie in den Bertelsmann Essentials „Kreativität und Unternehmertum“. Des Weiteren definiert der Bertelsmann Code of Conduct als verbindliche Leitlinie Standards für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Auch externe Leitlinien sind für Bertelsmann handlungsleitend. Das Unternehmen zieht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung zur Orientierung heran und folgt weitgehend 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, der in 18 Sprachen vorliegt, verpflichtet alle Bertelsmann Organe, Führungskräfte und Mitarbeitende zum gesetzeskonformen und ethisch verantwortungsvollen Handeln im Unternehmen. Er betont die Einhaltung der Menschenrechte als Teil der unternehmerischen Verantwortung von Bertelsmann. Entsprechend enthält der Code of Conduct ein klares Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit und untersagt 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 des Themas 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 Mitarbeitende über die Verhaltensregelungen und ihre Rechte informiert. Auch im Jahr 2020 führte I&C Code-of-Conduct-Schulungen und -Kommunikationsmaßnahmen durch, die das Thema Achtung der Menschenrechte umfassten. Darüber hinaus wurden in den Unternehmensbereichen auch im Jahr 2020 vielfältige Maßnahmen umgesetzt, insbesondere als Reaktionen auf die Bewegung „Black Lives Matter“.

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. Die Ergebnisse der Bertelsmann Compliance-Risikoanalyse 2020 zeigen, 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 Stoßrichtungen 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. Die Gültigkeit der aktuellen CR-Relevanzmatrix wurde 2020 vom Bertelsmann-Vorstand bestätigt.

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 2020 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. Soweit durch die Umfrageergebnisse angezeigt, werden Maßnahmenpläne zu weiteren Verbesserungen entwickelt und umgesetzt. Die zuletzt in 2019 durchgeführte globale Mitarbeiterbefragung bestätigte, dass sich die Bekanntheit des Code of Conduct seit der letzten Umfrage in 2016 weltweit weiter verbessert hatte. Die nächste Befragung ist für Juni 2021 geplant.

Gütersloh, den 12.05.2021



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; [bertelsmann-geschaeftsbericht-2020-finanzen-de-final.pdf](#);
[be-code-of-conduct-de-2020-l01.pdf](#) (bertelsmann.de); GRI-Inhaltsindex - Bertelsmann SE & Co. KGaA (GRI 102-9 Lieferkette);
www.bertelsmann.de/media/verantwortung/downloads/deutsch/supplier-code-of-conduct-de.pdf;
www.bertelsmann.de/verantwortung/berichterstattung/; [bertelsmann-cr-in-kuerze-2020.pdf](#)