

Bertelsmann-Policy Diversity, Equity & Inclusion

BERTELSMANN-POLICY – DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I)

Präambel

Gemäß unseren Grundwerten, den Bertelsmann Essentials, sind die Vielfalt und Verschiedenheit unserer Mitarbeitenden entscheidend für Kreativität – und somit ein Eckpfeiler des Unternehmenserfolgs von Bertelsmann. Als international tätiges Unternehmen in den Bereichen Medien, Dienstleistungen und Bildung sind wir uns der Verantwortung bewusst, Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe innerhalb unserer Belegschaft, in unseren Medieninhalten und in unseren Geschäftsbereichen zu fördern und für ein diskriminierungsfreies Umfeld zu sorgen.

Die Bertelsmann-Policy Diversity, Equity & Inclusion verleiht dem gemeinsamen Verständnis zu DE&I bei Bertelsmann Ausdruck.

Unsere Haltung zu Diversity, Equity & Inclusion

Wir wertschätzen die unterschiedlichen Perspektiven, die unsere Mitarbeitenden durch ihre Identitäten, ihre Hintergründe und ihre persönlichen Erfahrungen einbringen.

Indem wir eine Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit fördern, ermöglichen wir ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden ihre Ideen, Meinungen und Kritik offen zum Ausdruck bringen können, um Althergebrachtes in Frage zu stellen und neue Wege zu eröffnen.

Unser Ziel ist es, die Diversität konzernweit und auf allen Ebenen des Unternehmens zu steigern und gesellschaftliche Vielfalt widerzuspiegeln. Wir streben ein Arbeitsumfeld an, das auf Fairness und Teilhabe sowie gegenseitigem Verständnis und Wertschätzung basiert. Gleichzeitig wollen wir individuelle Bedarfe unserer Mitarbeitenden berücksichtigen, damit sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Diese Haltung ist in den Werten und in der Kultur unseres Unternehmens fest verankert.

Konzernweite Weiterentwicklung von Diversity, Equity & Inclusion

Vor diesem Hintergrund leiten uns die folgenden Grundsätze:

Förderung vielfältiger Perspektiven

Bertelsmann lebt von der Perspektivenvielfalt seiner Mitarbeitenden. Ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihr volles Potenzial entfalten können, erfordert gegenseitiges Verständnis und die Berücksichtigung individueller Bedarfe. Deshalb ergreifen wir Maßnahmen, um die vielfältigen Perspektiven in unserem Unternehmen besser zu verstehen und gezielt zu fördern. Mitarbeitendennetzwerke leisten dazu einen wertvollen Beitrag.

Verankerung von DE&I in Personalprozessen

DE&I sollen erlebbare Elemente des Arbeitsalltags unserer Mitarbeitenden sein. Dies setzt voraus, dass DE&I in allen Phasen des Arbeitslebens verankert wird. Entsprechend überprüfen wir kontinuierlich unsere Personalprozesse und entwickeln diese durch zielgerichtete Maßnahmen weiter. Unsere Lernangebote befähigen Führungskräfte sowie Mitarbeitende aus Personalabteilungen, ihre Verantwortung für DE&I wahrzunehmen.

Datenbasierte Steuerung

Bei der Umsetzung von DE&I orientieren wir uns am lokalen Kontext und an den Bedarfen unserer Mitarbeitenden. Eine solide (Personal-)Datenbasis ermöglicht es, relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen kontinuierlich zu erkennen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und Fortschritte zu erfassen.

Intensivierung von Austausch und Vernetzung

Wir unterstützen aktiv die Vernetzung zu DE&I im Unternehmen, um den Austausch von Wissen und Erfahrungen sowie eine unternehmensbereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Dabei treten wir auch in den Dialog mit externen Expert:innen und kooperieren mit verschiedenen Netzwerken.

Keine Duldung von Diskriminierung und Belästigung

Folgendes ist im Bertelsmann Code of Conduct verankert und wird auch durch den Bertelsmann Supplier Code of Conduct von unseren Geschäftspartner:innen eingefordert:

Wir dulden 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. LGBTIQ+-Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, religiöse Intoleranz, Sexismus, sexuelle Belästigung, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohung und jede andere Form der Belästigung werden nicht toleriert. Sämtliche Entscheidungen, zum Beispiel hinsichtlich von Einstellungen, Beförderungen, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen oder der Auswahl von Geschäftspartner:innen, sind unvoreingenommen und vorurteilsfrei zu treffen.

Des Weiteren dienen die Policy zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen sowie die Bertelsmann Creativity Principles Führungskräften und Mitarbeitenden als Kompass.

Organisationsstruktur des DE&I-Managements bei Bertelsmann

Veränderung beginnt an der Spitze, und die Verantwortung für DE&I liegt innerhalb des Konzerns beim Vorstand. Als höchstes Leitungsgremium legt er die strategischen Zielsetzungen für den Konzern fest. Er überwacht und beurteilt den aktuellen DE&I-Status des Unternehmens und ergreift bei Bedarf entsprechende Maßnahmen.

Das Bertelsmann Corporate Responsibility Council, das vom Konzernpersonalvorstand (CHRO) geleitet wird, berät als unternehmensbereichsübergreifendes Gremium den Vorstand bei der strategischen Weiterentwicklung des DE&I-Managements im Konzern. Zudem werden die Fortschritte durch das Group Management Committee, das HR-Committee, das Bertelsmann Management Representative Committee, die Mitarbeitendenvertretungen und weitere Beteiligte auf den verschiedenen Ebenen des Konzerns begleitet und unterstützt.

Entsprechend der Unternehmensstruktur von Bertelsmann tragen die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften operative Verantwortung für die Umsetzung von DE&I vor Ort. Sowohl Führungskräften als auch Personalabteilungen kommt aufgrund ihrer Vorbildfunktion und ihrer Rolle bei der Gestaltung DE&I-relevanter Prozesse und Maßnahmen eine besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie fortlaufend zu einem wertschätzenden Miteinander beitragen.

Eine internationale Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen und von Corporate stellt die konzernweite Vernetzung sowie den Informationsaustausch zu DE&I bei Bertelsmann sicher. Zu ihren Kernaufgaben gehören die strategische Weiterentwicklung des DE&I-Managements und die Verankerung von DE&I in allen relevanten Prozessen sowie in der Unternehmenskultur.

Die Bertelsmann DE&I-Arbeitsgruppe wird von der Abteilung Corporate Responsibility geleitet.

Ansprechpersonen im Falle von Verstößen

Der Bertelsmann Code of Conduct ermutigt unsere Mitarbeitenden sich offen zu äußern, ohne negative Folgen befürchten zu müssen.

Neben Ansprechpersonen vor Ort (z.B. Vorgesetzte, die Personalabteilung oder, soweit vorhanden, die örtliche Mitarbeitendenvertretung) stehen auch die Bertelsmann-Abteilung Integrity & Compliance (integrity@bertelsmann.de), das Kommunikationssystem „Speakup“ (www.hinweisgeben.de) oder die Ombudspersonen (ombuds@discussconcerns.com) zur Verfügung.

Weitere Informationen zu diesen Anlaufstellen sind im Code of Conduct oder unter www.integrity.bertelsmann.de verfügbar.

Über diese Policy

Die Bertelsmann-Policy Diversity, Equity & Inclusion 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 (z.B. RTL Group), setzen basierend auf dieser Policy eigene, gleichwertige Policies um. Sonstigen Gesellschaften, die nicht von Bertelsmann beherrscht werden, wird die Einhaltung dieser Grundsätze empfohlen.

Die Bertelsmann-Policy Diversity, Equity & Inclusion des Vorstands wurde am 29. April 2021 veröffentlicht und am 12. November 2024 aktualisiert. Sie wird alle zwei Jahre überprüft. Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte an diversity@bertelsmann.de.