

# Slavery and Human Trafficking Statement 2025

Dieses Statement beschreibt die von Bertelsmann ergriffenen Maßnahmen zur Verhinderung von Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel für das Geschäftsjahr 2025.

Hiermit erfüllt Bertelsmann seine Pflichten nach Abschnitt 54 (1) des UK Modern Slavery Act und nach Abschnitt 11 (1) des Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act. Das Statement umfasst die Maßnahmen der Bertelsmann SE & Co. KGaA (Bertelsmann) und der Bertelsmann Konzerngesellschaften. Bertelsmann-Konzerngesellschaften, die eigenständigen Berichtspflichten nach dem UK Modern Slavery Act unterliegen, veröffentlichen ergänzende Maßnahmen in ihren eigenen Statements.

Diese sind auf den folgenden Internetseiten verfügbar:

**Penguin Random House**  
[Modern Slavery Statement](#)

**BMG**  
[Modern Slavery Statement](#)

**Arvato**  
[Modern Slavery Statement](#)

**Fremantle**  
[Slavery and Human Trafficking Statement](#)

**DK**  
[Modern Slavery Statement](#)

Nach dem Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act erfasst dieses Statement folgende berichtende Einheit: Penguin Random House Canada Limited (PRH Canada). Ausführlichere Informationen über PRH Canada finden Sie in dem eigenen Statement von PRH Canada, welches gemäß diesem Gesetz auf der Website des Unternehmens veröffentlicht wurde.

## Unternehmensprofil

Bertelsmann ist ein Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen mit mehr als 75.000 Mitarbeitenden, das in gut 50 Ländern der Welt aktiv ist.

Zum Konzernverbund gehören das Entertainment-Unternehmen RTL Group, die Buchverlagsgruppe Penguin Random House, das Musikunternehmen BMG, der Dienstleister Arvato Group, Bertelsmann Marketing Services, die Bertelsmann Education Group sowie das internationale Fondsnetzwerk Bertelsmann Investments. Das Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2025 einen Umsatz von 19 Mrd. Euro. Bertelsmann steht für Kreativität und Unternehmertum. Diese Kombination ermöglicht erstklassige Medienangebote und innovative Serviceleistungen, die Kunden in aller Welt begeistern.

## Strategie

Bertelsmann strebt ein profitabel wachsendes, digitaleres, internationaleres und diversifizierteres Geschäftsportfolio an. Die Konzernstrategie orientiert sich dabei an fünf strategischen Wachstumsprioritäten: nationale Media-Champions, globale Inhalte, globale Dienstleistungen, Bildung und Beteiligungen. Anfang des Jahres 2024 erweiterte Bertelsmann seine Konzernstrategie und treibt seitdem das Wachstum in zwei Programmen voran. Das erste Programm, „Boost“, initiierte Bertelsmann bereits im Jahr 2021 mit dem Ziel einer gesteigerten Wachstumsdynamik.

Seit 2021 wurden 5,4 Milliarden Euro investiert. Allein im Jahr 2024 waren es 1,8 Milliarden Euro. Bis Ende 2026 sollen insgesamt etwa 8 Milliarden Euro investiert werden.

Das zweite Programm, „Boost+“, umfasst die Stoßrichtungen „Next“, „Regional Boost“ und „Breakout“. „Next“ bezeichnet den geplanten Aufbau neuer Geschäftsbereiche mit einem langfristigen Umsatzpotenzial von etwa einer Milliarde Euro. „Regional Boost“ umfasst den Auf- und Ausbau der Geschäfte in besonders vielversprechenden Regionen. Bei „Breakout“ geht es schließlich um größere Zusammenschlüsse von bestehenden Geschäften mit anderen Unternehmen.

## Mitarbeitende

Der Konzern beschäftigte zum Ende des Geschäftsjahres 2025 weltweit 76.965 Mitarbeitende.

## 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. Mit der veröffentlichten [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) bekennt sich Bertelsmann zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte entlang der Lieferkette. Zudem enthält die Grundsatzerklärung eine für Bertelsmann entwickelte Menschenrechtsstrategie. Ergänzend dazu verfügt Bertelsmann über eine Richtlinie zu [Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen](#).

## Unternehmensgrundsätze und Leitlinien

Voraussetzung für eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende, Unternehmensführung und Gesellschafter:innen erfolgreich, respekt- und vertrauensvoll zusammenarbeiten, sind gemeinsame Ziele und Grundwerte. Sie geben Orientierung für unser tägliches Handeln und bilden einen verbindlichen Maßstab für verantwortungsvolle Entscheidungen. 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 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, der in zwölf Sprachen verfügbar ist, 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 unter anderem ein klares Verbot 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.

Mit der Bertelsmann Richtlinie zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen konkretisiert Bertelsmann die Essentials und geht in der Zielsetzung über den verbindlichen Rahmen des Code of Conduct bei Bertelsmann hinaus. Bertelsmann versteht faire Arbeitsbedingungen dabei als Grundlage seines unternehmerischen Handelns und seiner Unternehmensverantwortung.

## Compliance Management System

Der Bertelsmann-Vorstand hat ein Compliance Management System (CMS) 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 CMS 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 worden. Zur Auffrischung des vorhandenen Wissens wurde allen Mitarbeitenden, die bereits eine Code-of-Conduct-Schulung absolviert hatten, eine ebenfalls verpflichtende Auffrischungsschulung zugewiesen.

## Hinweisgeberkanäle

Bertelsmann hat umfassende Kommunikations- und Hinweisgeberkanäle eingerichtet, durch die Compliance- Verstöße, z. B. Menschenrechtsverletzungen, auch anonym 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. Als wesentlicher und damit meldepflichtiger Compliance-Verstoß wird unter anderem die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung und / oder der Verstoß gegen Diskriminierungsgesetze definiert. Folgende Meldekanäle stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung, um Verstöße gegen das Verbot von Formen moderner Sklaverei oder andere vermutete Verstöße melden zu können: I&C-Abteilung ([integrity@bertelsmann.de](mailto:integrity@bertelsmann.de)), elektronisches Hinweisgebersystem ([www.hinweisgeben.de](http://www.hinweisgeben.de)) und Ombudspersonen ([ombuds@hinweisgeben.de](mailto:ombuds@hinweisgeben.de)). Die I&C-Abteilung ist verantwortlich für die Bereitstellung der Meldekanäle, die Entgegennahme der Meldungen und die Koordination von Ermittlungen oder anderer Folgemaßnahmen. Alle Hinweise auf mögliche Verstöße werden 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 2025 zeigt, dass die Gesamtrisiken von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung vor dem Hintergrund der getroffenen Compliance-Programme bzw. Gegenmaßnahmen weitestgehend minimiert werden. Die bestehenden Prozesse dienen zugleich der Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen.

## Maßnahmen in der Bertelsmann Lieferkette (Supply Chain Compliance)

Die Einhaltung der Menschenrechte, auch in der Lieferkette, ist durch den Bertelsmann Code of Conduct und den [Supplier Code of Conduct](#) ausdrücklich festgeschrieben. Bertelsmann bekennt sich zudem mit der im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) veröffentlichten Grundsatzerklärung zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte innerhalb des Konzerns und bei seinen Lieferanten. Dazu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung sowie die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Die Grundsatzerklärung enthält eine für Bertelsmann entwickelte Menschenrechtsstrategie. Darin werden die internen Prozesse beschrieben, mit denen Bertelsmann die Einhaltung von Menschenrechten vorantreibt und dargelegt, wie mit potenziellen Risiken und Verstößen umgegangen wird. Bestandteil der Menschenrechtsstrategie bei Bertelsmann ist das Risikomanagement. Mithilfe einer die Risikoanalyse unterstützenden Softwarelösung werden alle relevanten Zulieferer von Bertelsmann systematisch erfasst und anhand festgelegter Kriterien sowie international anerkannter Indizes im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken bewertet und priorisiert. Auf Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse werden Maßnahmen zur Risikominimierung präventiv ergriffen. 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, sofern diese 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 konzerninterne Fortbildungseinrichtung Bertelsmann University, die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger Personalprozesse, die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur sowie der konzernweiten Corporate Responsibility. Der Personalvorstand von Bertelsmann leitet das HR-Committee, das zentrale Gremium der internationalen Personalarbeit bei Bertelsmann. Dessen Mitglieder sind die Personalverantwortlichen der Unternehmensbereiche, die über eine fachliche Berichtslinie an den Personalvorstand berichten sowie Inhabende von Leitungspositionen der zentralen Personalabteilung. Mit der Richtlinie zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen hat Bertelsmann ein gemeinsames Verständnis von fairen Arbeitsbedingungen geschaffen.

## Weitere Maßnahmen von Bertelsmann

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht Bertelsmann jährlich einen [Nachhaltigkeitsbericht](#) im zusammengefassten Lagebericht, der unter anderem auch die Themenbereiche Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung abdeckt. Die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Als Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) legt Bertelsmann jährlich eine Fortschrittsmitteilung im Rahmen seiner freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung vor. Damit bekennt sich das Unternehmen zu seiner Verantwortung in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte und das Thema Zwangsarbeit. Darüber hinaus werden die Leistungen von Bertelsmann im Bereich Nachhaltigkeit durch verschiedene Ratingagenturen (ISS ESG, EcoVadis, CDP, MSCI, Sustainalytics) bewertet. Bertelsmann führt regelmäßig eine weltweite Mitarbeitendenbefragung durch, in der die Bekanntheit des Code of Conduct sowie die Themen Arbeitsbedingungen und Mitarbeitendenzufriedenheit abgefragt werden.

Gemäß den Anforderungen der oben genannten Gesetze bestätige ich nach sorgfältiger Prüfung, dass die in diesem Statement enthaltenen Informationen für das Berichtsjahr wahr, genau und vollständig sind.

Dieses Statement wurde vom Vorstand der Bertelsmann SE & Co. KGaA am 24.04.2026 genehmigt.

Gütersloh, den 24.04.2026



Thomas Rabe  
Vorstandsvorsitzender von Bertelsmann

[www.bertelsmann.de](http://www.bertelsmann.de) | [integrity.bertelsmann.de](http://integrity.bertelsmann.de)

Quellen:  
[www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54)  
[laws-lois.justice.gc.ca](http://laws-lois.justice.gc.ca)  
[www.bertelsmann.com/de/verantwortung/berichterstattung/](http://www.bertelsmann.com/de/verantwortung/berichterstattung/)  
[www.bertelsmann.com/de/unternehmen/compliance/code-of-conduct/](http://www.bertelsmann.com/de/unternehmen/compliance/code-of-conduct/)  
[www.bertelsmann.com/de/unternehmen/compliance/geschaeftspartner/Bertelsmann Essentials](http://www.bertelsmann.com/de/unternehmen/compliance/geschaeftspartner/Bertelsmann-Essentials)  
[Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#)  
[Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen](#)