

Bertelsmann-Policy Inclusion

BERTELSMANN-POLICY

Inclusion

Präambel

Für Bertelsmann als internationales Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Vielfalt entscheidend für Kreativität und seinen unternehmerischen Erfolg. Dieses Verständnis ist in unseren Grundwerten, den Bertelsmann Essentials, verankert.

Als Arbeitgeber setzen wir uns für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen.

Die Bertelsmann-Policy Inclusion bringt das gemeinsame Verständnis von Inclusion bei Bertelsmann zum Ausdruck.

Unsere Haltung zu Inclusion

Bei Bertelsmann bedeutet Inclusion, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Vertrauen und psychologischer Sicherheit geprägt ist und in dem alle Mitarbeitenden ihre Perspektiven und Erfahrungen einbringen, ihr Potenzial entfalten und so zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.

Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu stärken, die auf Perspektivenvielfalt baut und sich durch Fairness, Wertschätzung und Zusammenarbeit auszeichnet. Dies beinhaltet auch ein Arbeitsumfeld, das berufliche und persönliche Entwicklung ermöglicht.

Grundlage dafür ist eine Kultur der Offenheit, Partizipation, des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung – getragen vom gemeinsamen Engagement aller Führungskräfte und Mitarbeitenden, diese Werte täglich zu leben und zu stärken.

Ein solches Umfeld fördert die Zufriedenheit, das Engagement und die Kreativität unserer Mitarbeitenden und eröffnet neue Potenziale.

Diese Haltung ist fest in unseren Werten und unserer Unternehmenskultur verankert.

Konzernweite Weiterentwicklung von Inclusion

Vor diesem Hintergrund leiten uns die folgenden Prinzipien:

Perspektiven- vielfalt fördern

Offenheit, Vertrauen, psychologische Sicherheit und ein gemeinsamer *Sense of Purpose* fördern unterschiedliche Perspektiven und Kreativität innerhalb des Unternehmens. Die Berücksichtigung verschiedener Blickwinkel trägt zur Qualität unserer Inhalte, Produkte und Dienstleistungen bei. Deshalb ergreifen wir gezielt Maßnahmen, um unterschiedliche Perspektiven zu fördern, sie besser zu verstehen und aktiv einzubeziehen. Darüber hinaus unterstützen wir Initiativen von Mitarbeitenden, die Inclusion voranbringen.

Inclusion in der Teamkultur stärken

Eine von Inclusion geprägte Teamkultur zeigt sich im täglichen Miteinander aller im Unternehmen.

Führungskräfte tragen eine zentrale Verantwortung dafür, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden respektiert und gehört werden und sich ermutigt fühlen, ihre Perspektiven einzubringen. Deshalb fördern und fordern wir faires, wertschätzendes und verantwortungsvolles Führungsverhalten, welches Partizipation stärkt und zu Perspektivenvielfalt ermutigt. Zugleich sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, durch Offenheit, Wertschätzung und gegenseitige Unterstützung die Kultur des Miteinanders zu prägen.

Mit vielfältigen Angeboten befähigen wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden, Inclusion im Arbeitsalltag sichtbar und erlebbar zu machen.

Inclusion in Personalprozesse integrieren

Unser Ziel ist eine Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden faire Chancen eröffnet – eine Kultur, in der individuelles Potenzial erkannt und berufliche sowie persönliche Entwicklung gefördert wird. Um dies zu erreichen, überprüfen wir regelmäßig unsere Personalprozesse und entwickeln sie bei Bedarf weiter. Gezielte Maßnahmen unterstützen sowohl Führungskräfte als auch Verantwortliche aus dem Personalbereich dabei, ihre Verantwortung und entsprechenden Aufgaben bei der Ausgestaltung der Unternehmenskultur wahrzunehmen.

Austausch und Vernetzung intensivieren

Wir fördern aktiv den Austausch und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zum Thema Inclusion innerhalb unseres Unternehmens, um die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen unter unseren Führungskräften und Mitarbeitenden zu unterstützen. Darüber hinaus treten wir auch mit externen Expert:innen in den Dialog und kooperieren mit Netzwerken und Initiativen.

Keine Duldung von Diskriminierung und Belästigung

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. Rassismus, religiöse Intoleranz, Antisemitismus, Sexismus, sexuelle Belästigung, Diskriminierung von LGBTQIA+-Personen, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Bedrohungen sowie jegliche andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert. Sämtliche Entscheidungen, zum Beispiel hinsichtlich von Personalgewinnung, Einstellungen, Beförderungen, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen oder bei der Auswahl von Geschäftspartner:innen sind unvoreingenommen und vorurteilsfrei zu treffen.

Diese Überzeugungen sind im Bertelsmann Code of Conduct verankert und werden durch den Bertelsmann Supplier Code of Conduct auch von unseren Geschäftspartner:innen eingefordert.

Des Weiteren dienen die Bertelsmann-Policy zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen, die Bertelsmann Creativity Principles sowie die Bertelsmann Leadership Principles Führungskräften und Mitarbeitenden als Orientierung.

Organisationsstruktur von Inclusion bei Bertelsmann

Veränderung beginnt an der Spitze, und die Verantwortung für Inclusion innerhalb des Konzerns liegt beim Vorstand. Als oberstes Führungsgremium legt dieser im Bertelsmann CR-Programm konzernweite Prioritäten und Ziele im Bereich Inclusion fest und lässt sich regelmäßig über die Fortschritte informieren.

Das Bertelsmann Corporate Responsibility Council, das vom Konzernpersonalvorstand (CHRO) geleitet wird, berät als unternehmensbereichsübergreifendes Gremium den Vorstand bei der Gestaltung von Inclusion im Konzern.

Zudem begleiten und unterstützen das Group Management Committee, das HR-Committee, das Bertelsmann Management Representative Committee, die Mitarbeitendenvertretungen und weitere Funktionen auf den verschiedenen Ebenen des Konzerns die Arbeit rund um Inclusion.

Entsprechend der Unternehmensstruktur von Bertelsmann tragen die Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften die operative Verantwortung für die Gestaltung von Inclusion vor Ort. Führungskräften und Personalabteilungen kommt aufgrund ihrer Vorbildfunktion und ihrer Rolle bei der Gestaltung Inclusion-relevanter Prozesse und Maßnahmen eine besondere Verantwortung zu. Gleichzeitig erwarten wir, dass alle Mitarbeitenden aktiv zu einem respektvollen, diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld beitragen, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen.

Die internationale Bertelsmann Inclusion-Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Unternehmensbereichen und von Corporate stellt die konzernweite Vernetzung sowie den Informationsaustausch zu Inclusion bei Bertelsmann sicher. Ihre Hauptaufgabe ist es, das Inclusion-Management im gesamten Konzern voranzubringen und in relevante Prozesse zu integrieren.

Die Bertelsmann Inclusion-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. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die Diskriminierung oder Belästigung melden, werden nicht toleriert.

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@hinweisgeben.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 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 Inclusion des Vorstands wurde am 26. Februar 2026 verabschiedet. Sie wird alle zwei Jahre überprüft. Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich bitte an inclusion@bertelsmann.de.