

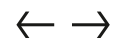
Weiter
denken und
Neues
entwickeln



Inhalt

Umgang mit dem PDF

Wir möchten Ihnen die Nutzung des PDF so einfach wie möglich machen. Deshalb haben wir diesen Bericht mit Verlinkungen versehen. Die Navigation auf der linken Seite ermöglicht es Ihnen, in einzelne Kapitel zu springen. Das Kapitel, in dem Sie sich gerade befinden, ist jeweils hervorgehoben. Die Icons oben links funktionieren ähnlich wie auf einer Webseite:



Rückwärts/Vorwärts blättern

Auch aus dem Inhaltsverzeichnis heraus gelangen Sie direkt zum gewünschten Kapitel. Außerdem befinden sich Verlinkungen im Text, die hervorgehoben sind. Die Seitenverweise verlinken innerhalb des PDF und funktionieren auch offline. Um Webseiten zu erreichen, benötigen Sie eine Internetverbindung.

→ EDITORIAL

→ 1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

→ 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

→ 1.2 COMPLIANCE

→ 1.3 CORPORATE GOVERNANCE

→ 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

→ 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

→ 1.6 STAKEHOLDER-DIALOG

→ 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

→ 2. Mitarbeiter

→ 2.1 UNSERE STRATEGIE

→ 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER

→ 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG

→ 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

→ 2.5 MITARBEITERBINDUNG

→ 2.6 DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ

→ 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

→ 3. Umwelt

→ 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN

→ 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

→ 3.3 ABFALL

→ 3.4 KLIMASCHUTZ

→ 4. Geschäftspartner

→ 4.1 UNSERE KUNDEN

→ 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

→ 5. Gesellschaft

→ 5.1 BILDUNG

→ 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

→ 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

→ 5.4 LOKALES ENGAGEMENT

→ 6. Nichtfinanzieller Bericht – nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt

→ ÜBER DIESEN BERICHT

→ IMPRESSUM



Editorial



Mitglieder des Vorstands
der Bertrandt AG (v. l.):

MARKUS RUF

Mitglied des Vorstands,
Finanzen

MICHAEL LÜCKE

Mitglied des Vorstands,
Vertrieb

HANS-GERD CLAUS

Mitglied des Vorstands,
Technik

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht (oder auch Corporate Responsibility Bericht genannt) aus dem Geschäftsjahr 2019/2020 wollen wir Sie erneut über unsere ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung sowie unsere Werte und Ziele informieren. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen detaillierte Einblicke in folgende sechs Teilbereiche: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umwelt, Geschäftspartner, Gesellschaft sowie nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Als einer der führenden Engineering-Dienstleister verfügen wir über ein umfassendes Leistungsspektrum mit maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen. Bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern orientieren wir uns an klaren Werten, aus welchen wir unser Leitbild entwickelt haben. Eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Bertrandt dabei besonders wichtig. Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Wertschätzung und gegenseitiges Vertrauen sind die bestimmenden Leitlinien. Aus diesem Wertesystem heraus hat der Konzern im Geschäftsjahr 2017/2018 sein Leitbild aktualisiert: als Richtschnur seiner Unternehmensstrategie, des täglichen Handelns und seiner sozialen Verantwortung. Es regelt sowohl die Beziehungen zu unseren Kunden und Aktionären als auch das Miteinander und die Spielregeln innerhalb des Konzerns. Für die Unternehmenskultur wichtige Fragen sind im Leitbild transparent dargestellt, Vertrauen – Fairness – Wertschätzung – Respekt für Mensch und Umwelt bilden die Eckpfeiler der Bertrandt-Kultur. Lesen Sie in diesem Kapitel, wie wir aufgestellt sind und nach welchen Werten wir uns richten.

MITARBEITER

Qualifizierte Mitarbeiter bilden die Basis unseres Erfolgs. Vor allem das Wissen und die Erfahrung der Beschäftigten bringen Bertrandt voran. Daher sind in unserer Personalstrategie die Rekrutierung und die Bindung motivierter und kompetenter Mitarbeiter fest verankert. Wir bieten eine Vielzahl von Personalentwicklungsprogrammen an, die sich an Berufseinsteiger und -erfahrene richten. Was wir tun, um unser Betriebsklima zu erhalten, unsere Mitarbeiter zu fördern und ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, finden Sie in diesem Abschnitt.



UMWELT

Die Themen Umwelt- und Klimaschutz sowie Abfallvermeidung spielen bei uns eine wichtige Rolle. Im Rahmen der Entwicklungsarbeit für unsere Kunden betrachten wir jeweils den gesamten Produktlebenszyklus von der Projektplanung über die Produktion und Lieferung bis hin zur Entsorgung. In diesem Teil berichten wir darüber, wie wir unsere Geschäftspartner hinsichtlich des Umweltschutzes unterstützen und welche internen betrieblichen Maßnahmen wir hier vornehmen. Auch unsere Vorgaben im Klimaschutz und in der Abfallvermeidung präsentieren wir hier.

GESCHÄFTSPARTNER

Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Unser Verhältnis zu den Geschäftspartnern ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikter Geheimhaltung in der Projektarbeit. Geltendes Recht zu achten und zu befolgen ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten. Wie wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten, ihre Zufriedenheit sicherstellen und uns um die Datensicherheit kümmern, lesen Sie in diesem Kapitel.

GESELLSCHAFT

Der Fokus unserer gesellschaftlichen Aktivitäten liegt auf dem Bildungsbereich. So setzen wir uns für eine Vielzahl von Projekten

Der Vorstand

HANS-GERD CLAUS
Mitglied des Vorstands,
Technik

MICHAEL LÜCKE
Mitglied des Vorstands,
Vertrieb

MARKUS RUF
Mitglied des Vorstands,
Finanzen

ein, die sich im Umfeld unserer Niederlassungen befinden. Näheres zu den sozialen, lokalen und mobilen Projekten sowie unserer Intension finden Sie in dieser Rubrik.

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT

Fester Bestandteil der Steuerung unseres Geschäftsmodells sind auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Um nichtfinanzielle Leistungsindikatoren regelmäßig messen und beurteilen zu können, hat Bertrandt fünf besonders relevante Bewertungsbereiche identifiziert und ein ganzheitliches Managementsystem installiert. Lesen Sie in dieser Rubrik mehr zur Funktionsweise unseres Managementsystems und den Ergebnissen der diesjährigen Erhebung.

CORONA-PANDEMIE

Ausführliche Informationen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Unternehmen und die Mitarbeiter erhalten Sie in den jeweiligen Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts und im Sonderkapitel „Herausforderndes Geschäftsjahr 2019/2020“ im Geschäftsbericht 2019/2020 auf Seite 5.



/Autonomous
/Sensing
/Communication
/Battery
/Navigation
/Mirrorless
/Ecology

← 100m

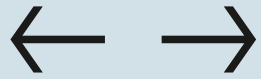
48
mph

1

/Autonomous
/Sensing
/Communication
/Battery
/Navigation
/Mirrorless
/Ecology

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE



”

Um dem Markt auch in Zukunft gerecht zu werden, darf man sich auf den Erfolgen nicht ausruhen. Deshalb entwickeln wir uns als Unternehmen stets weiter, indem wir neu denken und neue Wege beschreiten.

MICHAEL LÜCKE

Mitglied des Vorstands, Vertrieb

MARKUS RUF

Mitglied des Vorstands, Finanzen

HANS-GERD CLAUS

Mitglied des Vorstands, Technik

(v. l.)





1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDERDIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Als einer der führenden europäischen Entwicklungsdienstleister ist Bertrandt seit über 45 Jahren ein verlässlicher Partner für aktuelle und zukünftige Projekte in allen Bereichen der Forschung und Entwicklung.

Wir sind an 53 Standorten in Europa, aber auch in Asien und den USA präsent. Als Unternehmen bieten wir jedem Kunden ein umfassendes Leistungsspektrum mit maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen entlang des gesamten Produktentstehungsprozesses von der Konzeption und der Entwicklung über den Fahrzeugbau bis hin zur Simulation und Erprobung.

→ [LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 8](#)

Mit annähernd 90% entfällt der größte Anteil unseres Umsatzes auf die Automobilbranche. In unseren Projekten orientieren wir uns an aktuellen Trends wie umweltfreundlicher individueller Mobilität, automatisiertem und vernetztem Fahren, steigender Modell- und Variantenvielfalt oder Industrie 4.0. Als Mitgestalter zukünftiger Mobilität behalten wir dabei sowohl die Bedürfnisse unserer Kunden als auch die sich ändernden Marktbedingungen stets im Blick. Unser Wissen und Know-how geben wir auch an Branchenneulinge, Quereinsteiger und Fachleute aus anderen Unternehmen weiter: Im Rahmen unseres Modells „Aus der Praxis für die Praxis“ können sie an Schulungen und Seminaren teilnehmen, die theoretische Grundlagen, Praxisbezug und Übungen vor Ort miteinander verbinden.

Außerhalb der Mobilitätsindustrien bieten wir Dienstleistungen in den Zukunftsbranchen Energie-, Medizin- und Elektrotechnik sowie für den Maschinen- und Anlagenbau an.

53

Standorte bilden den Bertrandt-Konzern weltweit.

Zu unseren Kunden zählen fast alle europäischen Hersteller und Systemlieferanten der Automobilindustrie. Wir sind ein zuverlässiger und umsetzungsstarker Partner für aktuelle und zukünftige Aufgabenstellungen in allen Projektphasen des Engineerings. Die wichtigste Leitlinie unserer Strategie zeigt sich in der Kernaussage „Alle Leistungen für alle Kunden“.

Qualifizierte Mitarbeiter bilden die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Deren Kompetenz und ihrem Engagement verdankt die Bertrandt AG ihre Position als einer der führenden Entwicklungs-Dienstleister. Zum Geschäftsjahresende am 30. September 2020 beschäftigte Bertrandt weltweit 12.335 Mitarbeiter.

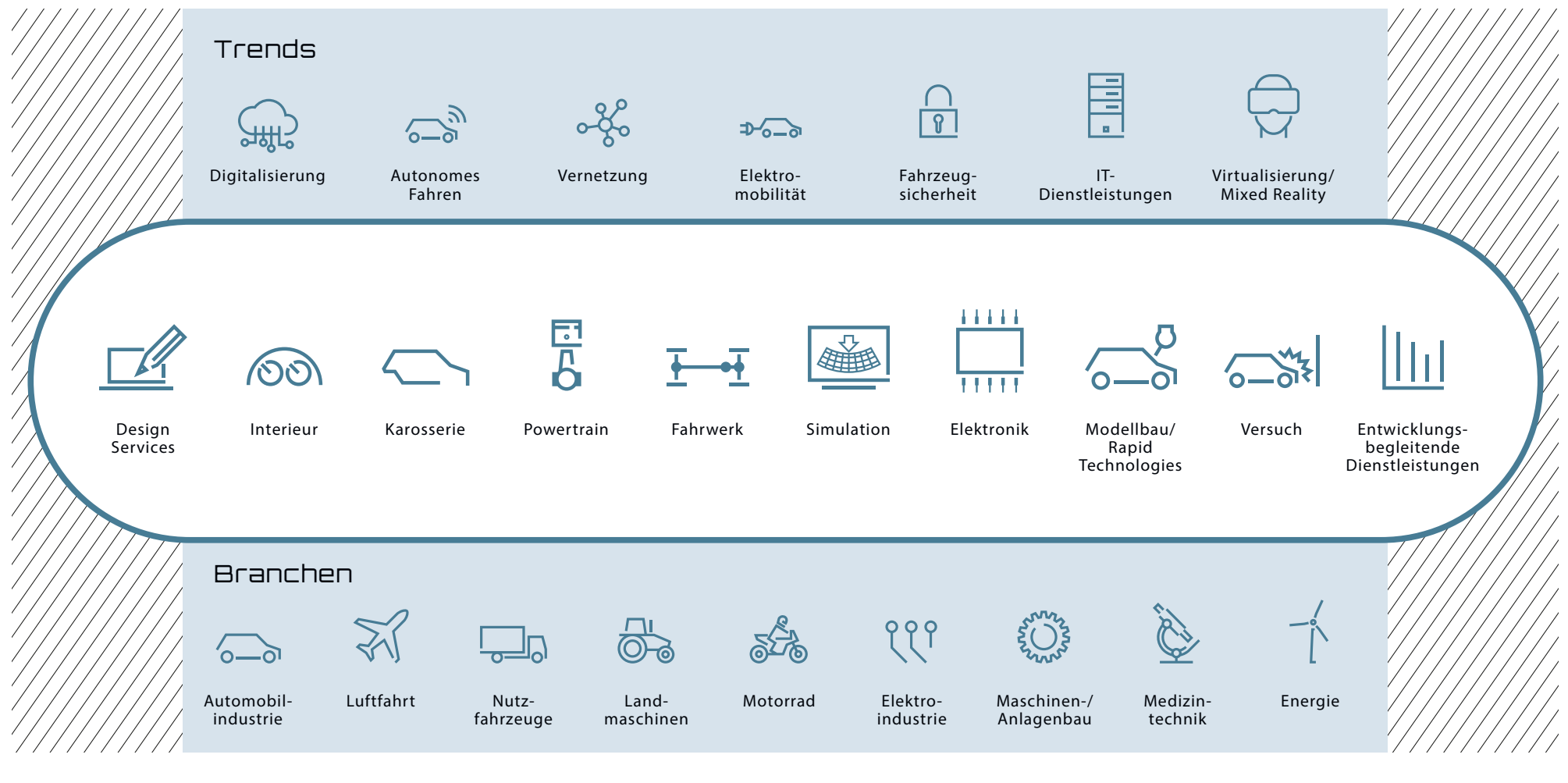
→ [MITARBEITERBINDUNG: S. 25](#)

→ [STANDORTE: S. 9](#)



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL
UND LEISTUNG-
SPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE
GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITS-
MANAGEMENT
UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-
DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER
UND ZIELE

- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM





STANDORTE – KUNDENORIENTIERUNG BEDEUTET FÜR UNS, ENG MIT UNSEREN KUNDEN ZUSAMMENZUARBEITEN

GRAFIK 02

- INHALT
- EDITORIAL

- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL
UND LEISTUNGS-
SPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE
GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITS-
MANAGEMENT
UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-
DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER
UND ZIELE

- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM



→ STANDORTDETAILS



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)
 - [1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM](#)
 - [1.2 COMPLIANCE](#)
 - [1.3 CORPORATE GOVERNANCE](#)
 - [1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)
 - [1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION](#)
 - [1.6 STAKEHOLDERDIALOG](#)
 - [1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT](#)
- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)
- [IMPRESSUM](#)

Unternehmenswerte

Bertrandt orientiert sich an klaren Werten. Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Klarheit und gegenseitiges Vertrauen sind unsere Basis. Aus diesem Wertesystem heraus haben wir ein Leitbild entwickelt, welches wir laufend aktualisieren. Es bildet die Richtschnur für unsere Unternehmensstrategie ebenso wie für unser tägliches Handeln und unsere soziale Verantwortung. Es regelt nicht nur das Miteinander innerhalb des Konzerns, sondern auch die Beziehungen zu unseren Kunden und Aktionären. Zudem veranschaulicht es, was wir als Basis unseres unternehmerischen Erfolgs sehen: Wir wollen unseren Kunden, Aktionären und Beschäftigten ein langjähriger, verlässlicher Partner sein und auch unserer Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber stets nachkommen. Letztere bringen wir im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility (CSR) zum Ausdruck.

→ [UNTERNEHMENSPOLITIK / DAS BERTRANDT-LEITBILD \(PDF\)](#)

→ [ERKLÄRUNG ZUR SOZIALEN VERPFLICHTUNG DES UNTERNEHMENS \(PDF\)](#)

1.2 COMPLIANCE

Wir sind überzeugt, dass wir im Wettbewerb nur dann dauerhaft erfolgreich sind, wenn wir unsere Kunden immer wieder durch Innovation, Qualität, Verlässlichkeit und Fairness für uns gewinnen. Die unabdingbare Voraussetzung hierfür ist, dass wir gesetzliche Vorgaben wie auch unternehmensinterne Regelungen und ethische Grundsätze einhalten. Unsere gesamte Unternehmenskultur ist auf diese Prinzipien ausgerichtet; sie sind das Gerüst für unser tägliches Arbeiten und die Entscheidungen, die wir treffen.

Im Zentrum stehen dabei

- die Integrität unseres Geschäftsverkehrs,
- der Schutz unseres Wissensvorsprungs,
- die Einhaltung des Kartellrechts und aller außenhandelsrechtlicher Vorschriften,
- die ordnungsgemäße Aktenführung und Finanzkommunikation,
- die Chancengleichheit und
- das Prinzip der Nachhaltigkeit.

Corporate Social Responsibility

Unter Corporate Social Responsibility (CSR) verstehen wir Zuständigkeiten und Maßnahmen zur sozialen Verantwortung bei Bertrandt. Diese gelten für alle Standorte. Die Prozessverantwortung liegt beim Vorstand, verantwortlich für die Durchführung sind alle Beschäftigten. Grundlage der CSR sind der Bertrandt-Verhaltenskodex sowie die „Compliance-Richtlinie“.

Bertrandt-Verhaltenskodex

Der Bertrandt-Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet eine wichtige Basis der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der Kodex bündelt unsere Grundsätze und Prinzipien. Diese gelten sowohl für die Zusammenarbeit im Unternehmen als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Alle Mitarbeiter sind angehalten, die Inhalte des Verhaltenskodex zu erfüllen. Vorgesetzte üben zudem in jeglicher Beziehung eine Vorbildfunktion aus, überwachen rechtlich adäquates Verhalten und fördern die Unternehmenskultur hinsichtlich Professionalität, Ethik und Regeltreue.

→ [BERTRANDT-VERHALTENSKODEX \(PDF\)](#)

→ [ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE \(PDF\)](#)



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL
UND LEISTUNGS-
SPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE
GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITS-
MANAGEMENT
UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-
DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER
UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Nicht konformes Verhalten oder nicht konforme Abläufe können anonym an einen Compliance-Verantwortlichen gemeldet werden. Die Compliance-Abteilung der Bertrandt-Gruppe bewertet diese Vorgänge, die Interne Revision ermittelt bei Bedarf, schlägt gegebenenfalls geeignete Maßnahmen vor und verfolgt deren Umsetzung. Jedes Jahr organisiert unser Qualitätsmanagement (TQM) Compliance Audits. Diese Prüfungen sind angekündigt und werden abwechselnd von TQM-Verantwortlichen oder externen Prüfern durchgeführt. Die Zertifizierung erfolgt anhand von ISO-zertifizierten Prozessen.

- ZERTIFIZIERUNGEN
- SECURITY CIRCLES: S. 41

Achtung der Menschenrechte

Wir setzen voraus, dass sich unsere Beschäftigten, aber auch unsere Lieferanten und Sublieferanten an Gesetze, Regeln und Vorschriften halten. Wir achten und respektieren die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Zwangs- und Kinderarbeit. Auch in diesem Punkt erwarten wir Gleiches von unseren Lieferanten. Unsere Nachhaltigkeitsanforderungen sind Grundlage aller Lieferantenverträge.

Compliance-Richtlinie („15 Goldene Regeln“)

Bertrandt duldet keine Form von Korruption, Bestechung, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung und lässt sich in keiner Weise auf derartige Handlungen ein. Durch eine hohe Transparenz unserer Geschäftsabläufe entziehen wir diesen Straftaten den Boden. In unseren „15 Goldenen Regeln“ sind hierzu Verhaltensrichtlinien für alle Bertrandt-Beschäftigten definiert, die durch einen die Richtlinie begleitenden Katalog mit Fragen und Antworten erläutert werden. Jedem neuen Mitarbeiter wird dieses Regelwerk bei Eintritt ins Unternehmen ausgehändigt und erläutert. Wenigstens einmal jährlich wird die Compliance-Richtlinie im Bertrandt Mitarbeitermagazin „BertrandtInsight“ veröffentlicht und so jedem Mitarbeiter regelmäßig zugänglich gemacht. Parallel dazu informieren die Compliance-Verantwortlichen mit Berichten

15

goldene Regeln enthält unsere
Antikorruptionsrichtlinie.

zu und über Compliance im Mitarbeitermagazin über das Thema. Bei den Compliance-Verantwortlichen gingen im zurückliegenden Geschäftsjahr insgesamt zehn Hinweise zu angeblichen Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie oder andere gesetzliche und/oder betriebliche Vorgaben ein, die sich aber nach der Prüfung als nicht gravierend herausstellten.

1.3 CORPORATE GOVERNANCE

Die Bertrandt AG ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder Betriebsstätten in Deutschland, China, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Rumänien, Spanien, Tschechien und den USA präsent ist. Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht besitzt die Bertrandt AG eine duale Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Die drei Vorstände leiten das Unternehmen in eigener Verantwortung und sind dessen gesetzliche Vertreter. Zu den zentralen Aufgaben des Vorstands gehört es, die Einhaltung der Gesetze sowie der internen Richtlinien und ethischen Grundsätze sicherzustellen (Compliance).

- STANDORTE DER BERTRANDT AG



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL
UND LEISTUNGS-
SPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE
GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITS-
MANAGEMENT
UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-
DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE
HANDLUNGSFELDER
UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Der Aufsichtsrat setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, eines davon ist weiblich. Er überwacht und berät den Vorstand und bestellt die Vorstandsmitglieder. Die Anteilseignervertreter werden auf der Hauptversammlung gewählt, zuletzt im Jahr 2019. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitnehmern gewählt, zuletzt im Jahr 2018. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat einen Personal- und einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) gebildet.

Der Vorstand tritt mindestens zweimal pro Monat und bei Bedarf ad hoc zusammen, der Aufsichtsrat viermal pro Jahr und ebenfalls bei Bedarf. Vorstand und Aufsichtsrat pflegen einen intensiven, kontinuierlichen Dialog. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Strategie, den Gang der Geschäfte, die Lage des Konzerns (einschließlich Risikolage und Risikomanagement sowie Compliance) wie auch die Unternehmensplanung und -ausrichtung. Er legt dem Aufsichtsrat zudem die Investitions-, Finanz- und Ertragsplanung des Konzerns für das kommende Geschäftsjahr vor. Über Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie die Leitung des Unternehmens wesentlich sind, unterrichtet der Vorstand den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich. Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, werden diesem rechtzeitig vorgelegt.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder darüber zu informieren. Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb des Konzerns, dürfen Vorstandsmitglieder nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Die Vergütungsstrukturen von Vorstand und Aufsichtsrat sind in unserem Geschäftsbericht ausführlich beschrieben.

Die Tochtergesellschaften werden von ihrer jeweiligen Geschäftsleitung eigenverantwortlich geführt. In regelmäßigen Sitzungen stimmen der Vorstand und die Geschäftsleitungen ihre Interessen ab.

Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 und berichtigt am 19. Mai 2017 – bis zu dessen Ablösung durch die Neufassung des Kodex vom 16. Dezember 2019 wurde und wird grundsätzlich entsprochen, nur einige Empfehlungen wurden und werden nicht angewandt. Diese Abweichungen sind in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft vom 21. September 2020 aufgeführt und erläutert.

→ [BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2019/2020, S. 61–65](#)

Risikomanagement

Der vorausschauende Umgang mit potenziellen Risiken für das Unternehmen hat für uns einen hohen Stellenwert und ist Bestandteil unserer Prozessbeschreibung zur Corporate Social Responsibility. Unser Risikomanagementsystem zielt darauf ab, Risiken möglichst früh zu erkennen und sie zu vermeiden oder zumindest auf ein Minimum zu begrenzen. Wir passen das System laufend an die sich ändernden Rahmenbedingungen an. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich vor allem mit Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements – einschließlich des internen Kontrollsystems und der Compliance – sowie der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers.

In enger Zusammenarbeit identifizieren der Vorstand, die Geschäftsführungen und das Konzern-Controlling Unternehmensrisiken und erarbeiten Gegenmaßnahmen. In regelmäßigen wie auch Ad-hoc-Risikoerhebungen bewerten wir alle Risiken, die unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen könnten – etwa im Zusammenhang mit Finanzrisiken, Projektrisiken, Preisentwicklung, IT-Sicherheit, Personalfuktuation, Umweltrisiken oder technologischen Entwicklungen – hinsichtlich ihrer Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Bedeutung. Ähnliche oder gleiche Risiken bei in- und ausländischen Gesellschaften werden zusammengefasst und so in ihrer Bedeutung für den Konzern transparent gemacht. Geeignete Gegenmaßnahmen werden mit Best-Practice-Maß-



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDERDIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

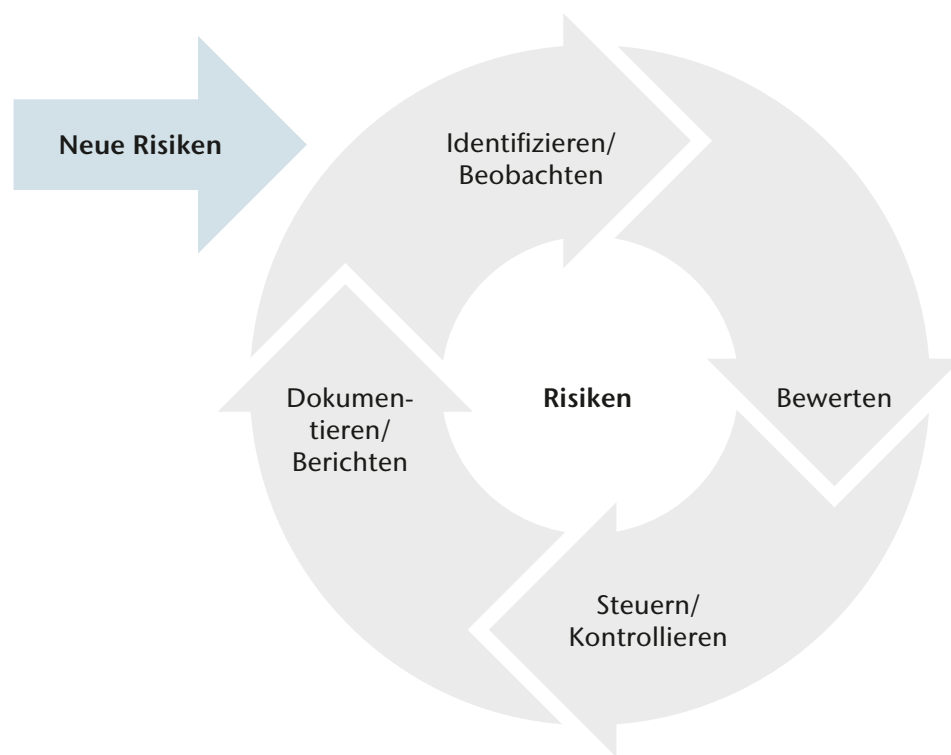
nahmen verglichen und von der jeweiligen Geschäftsführung gemeinsam mit den zuständigen Zentralfunktionen zeitnah umgesetzt.

Zusätzlich bewerten die Geschäftsleitungen der Niederlassungen regelmäßig die gesetzlichen Anforderungen zu sozialen, ethischen, vergütungsrelevanten und arbeitsrechtlichen Aspekten, legen Maßnahmen fest und informieren im Rahmen des Risikomanagementberichts den Vorstand und den Aufsichtsrat darüber. Mögliche Ad-hoc-Meldungen werden, wie gesetzlich vorgeschrieben, an externe Kreise und interessierte Parteien weitergeleitet.

→ BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2019/2020, S. 68–75

DAS BERTRANDT-RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

GRAFIK 03



1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Bertrandt legt größten Wert auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir sind uns bewusst, dass wir nur dann dauerhaft erfolgreich sein werden, wenn unser wirtschaftliches Handeln mit den Belangen von Umwelt und Gesellschaft im Einklang steht. Dazu gehört für uns, dass wir den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht werden. Dies sind neben unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Anteilseignern an erster Stelle unsere Kunden.

Für sie stellen wir einen hohen Qualitätsstandard unserer Dienstleistungen sicher. Dies gelingt, indem wir unsere Unternehmensprozesse und unser Leistungsangebot laufend verbessern. Dabei beziehen wir unsere Lieferanten in alle Belange des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Arbeitssicherheit und der Wirtschaftlichkeit mit ein. Durch diesen stetigen Innovationsprozess sorgen wir für einen anhaltend hohen Kundennutzen.

Realisieren können wir all dies nur, indem wir die Kompetenz unserer Beschäftigten ständig weiterentwickeln und jeden Einzelnen fördern. Den Rahmen hierfür bildet die Bertrandt-Unternehmenskultur, die auf Teamgeist, flache Hierarchien, ein mitarbeiterfreundliches Umfeld, Flexibilität, Dynamik und Leistung setzt. Auf diese Weise erreichen wir ein Wachstum und Vorankommen, das weit über in Zahlen messbare Erfolge hinausreicht.



1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDER-DIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist dezentral organisiert; einen Nachhaltigkeitsverantwortlichen auf Konzernebene gibt es bei Bertrandt nicht. Stattdessen ist jeder Unternehmensbereich – wie Personal, Einkauf, TQM etc. – dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitsziele auf seinem Gebiet umzusetzen. Für Zertifizierungen – etwa für das Umweltmanagement- oder das Qualitätsmanagement-System – sind dagegen übergeordnete Zuständigkeiten festgelegt. Verantwortlich ist hier an oberster Stelle der Finanzvorstand.

Unserer Unternehmenskultur entsprechend setzen wir auf flache Hierarchien und das Prinzip der offenen Tür. So sind die Geschäftsführer unserer Niederlassungen jederzeit für alle Beschäftigten ansprechbar. Der Vorstand besucht die Niederlassungen regelmäßig. Dies ermöglicht einen direkten Austausch – auch und gerade zu herausfordernden Themen.

1.6 STAKEHOLDER-DIALOG

Mit unseren Stakeholdern führen wir einen offenen Dialog. Wir tauschen uns mit unseren Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und Investoren ebenso aus wie mit Vertretern unserer Standortgemeinden und potenziellen Bewerbern. Unsere Interessen gegenüber Politik und Gesellschaft vertreten wir im Rahmen verschiedener Verbände und Branchenorganisationen.

Wichtige Mitgliedschaften

- Verband der Automobilindustrie (VDA)
- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- Gesellschaft zur Förderung des Ingenieurstudiums (GFI)
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- Deutsches Institut für Normung (DIN)
- Deutscher Investor Relations Verband e.V. (DIRK)

Mit Behörden, externen Kreisen und Interessengruppen arbeiten wir offen und konstruktiv zusammen. Wir verstehen dies als ein wichtiges Element unserer Unternehmenspolitik. Unsere Anforderungen im Bereich sozialer, ethischer, vergütungsrelevanter und arbeitsrechtlicher Themen prüfen wir regelmäßig und stimmen sie mit den betroffenen Partnern ab. Bei kritischen Vorfällen arbeiten wir möglichst eng mit den Betroffenen zusammen, um sie aufzuklären. Daneben findet ein ständiger Austausch zwischen dem Unternehmen und den Partnern statt.

Dialog mit den Beschäftigten

Wir informieren unsere Mitarbeiter regelmäßig und umfassend über alle wesentlichen Entwicklungen rund um das Unternehmen. Dazu nutzen wir Print- und Online-Medien wie das Mitarbeitermagazin „BertrandtInsight“, das Bertrandt Magazin und unser Intranet. Regelmäßige Veranstaltungen in den Niederlassungen ermöglichen den direkten Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Darüber hinaus ermitteln wir auch in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation und unserem Unternehmen sind.

Mit Beginn der aufkommenden Coronavirus-Pandemie richtete Bertrandt ein Gremium für Risikoeinschätzung ein. Das Gremium prüft laufend aktuelle Entwicklungen und leitet in enger Abstimmung mit dem Vorstand Maßnahmen ein, um unsere Mitarbeiter und das Unternehmen sicher durch die Krise zu führen. Da die Kommunikation in Zeiten der Krise außerordentlich wichtig ist, wurde eine eigene Intranetseite aufgebaut, auf der die wichtigsten Informationen zur Verfügung gestellt werden.

Potenzielle Mitarbeiter sprechen wir vor allem über unsere Homepage sowie Social-Media-Formate an. Auf Recruiting-Messen stellen wir uns den Fragen interessierter junger Menschen und informieren mit Videos und Publikationen wie dem Bertrandt Magazin, unserer Personalbroschüre sowie diversen Imagebroschüren über das Unternehmen.



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDERDIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Dialog mit den Kunden

Für uns als Entwicklungs-Spezialist ist es von größter Bedeutung, nah an den Wünschen und Anforderungen der Kunden zu sein. Neben unserer Homepage und den sozialen Medien nutzen wir vor allem eigene Veranstaltungen, die während der Coronavirus-Pandemie digital stattfanden, sowie Newsletter und Mailings, um den Kontakt mit ihnen zu pflegen. Zudem evaluieren wir laufend, wie zufrieden die Kunden mit unseren Leistungen sind.

Dabei nutzen wir unter anderem auch unseren Kunden-Newsletter für Befragungen. Das für uns wichtigste Feedback aber erhalten wir durch unsere Mitarbeiter, die unmittelbar mit den Kunden in Kontakt stehen.

Potenzielle Neukunden informieren wir online über unsere Homepage, die sozialen Medien oder auch in Newslettern, Broschüren und Produktblättern zu unserem Leistungsspektrum. Digitale Präsentationen und Veranstaltungen geben uns die Möglichkeit, direkt und persönlich auf ihre Fragen einzugehen.

Kommunikation mit Investoren

Bei Bertrandt legen wir größten Wert auf eine transparente, umfassende und zeitnahe Kapitalmarktkommunikation. Der Austausch mit institutionellen und privaten Investoren, Analysten sowie den Medien ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Dabei ist es unser Ziel, die Bertrandt-Aktie als langfristige Kapitalanlage zu positionieren. Unser Unternehmen erfüllt die hohen Transparenzanforderungen des Prime Standard der Deutschen Börse.

→ [ERKLÄRUNG ZUM CORPORATE GOVERNANCE KODEX](#)

Wir bieten unseren Investoren eine große Bandbreite an Dialogmöglichkeiten. Neben unseren Bilanzpresse- und Analystenkonferenzen nehmen wir an Kapitalmarktkonferenzen teil, führen europaweit Roadshows durch und laden Investoren zum Besuch unserer Niederlassungen ein. Außerdem ermöglichen wir jeder-

zeit Telefonkonferenzen, um aktuelle Themen zu diskutieren. Und vor allem auch während der Coronavirus-Pandemie fand der Dialog über Videokonferenz-Termine statt.

1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

Von einem Technologiedienstleister wie Bertrandt wird nachhaltiges Handeln erwartet. Gerade im Dialog mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen – den bestehenden und potenziellen Mitarbeitern, Kunden und Investoren – wird dies immer wieder deutlich. Dementsprechend haben wir die wichtigsten Handlungsfelder als für uns wesentlich definiert, um einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern: Personal, Kunden und Ressourcen. In diesen Feldern haben wir uns die folgenden übergeordneten Ziele gesetzt:

Personal

- Verbesserung der Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber, um potenzielle Mitarbeiter für uns zu gewinnen
- Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung
- Erhöhung der Frauenquote
- Stetige Weiterentwicklung des Know-hows der Mitarbeiter und individuelle Förderung, um hohe Anforderungen im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung umsetzen zu können

Kunden

- Weitere Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Strikte Einhaltung der Compliance-Richtlinie und Beibehalten des Niveaus von keinen gravierenden Verstößen pro Jahr

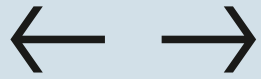
Ressourcen

- Energie- und ressourceneffizienter Betrieb der Anlagen
- Einhaltung der Einkaufs- und Compliance-Richtlinien



Mitarbeiter

- 2.1 UNSERE STRATEGIE
- 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER
- 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG
- 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER
- 2.5 MITARBEITERBINDUNG
- 2.6 DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ
- 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT



”

Teil der Unternehmenskultur ist auch, dass Mitarbeiter nicht nur gefordert, sondern auch gefördert werden. Nach meiner Ausbildung bei Bertrandt zum technischen Produktdesigner wurde ich dort in eine Festanstellung übernommen.

PAUL KELLER, Technischer Produktdesigner, Entwicklung Karosserie



2.1 UNSERE STRATEGIE

Qualifizierte Mitarbeiter bilden die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Deren Kompetenz und ihrem Engagement verdankt die Bertrandt AG ihre Position als einer der führenden Entwicklungs-Dienstleister.

Neben den Leitmotiven der Bertrandt-Unternehmenskultur – Teamgeist, Flexibilität, Dynamik, Leistung und mitarbeiterfreundliches Umfeld – sind es vor allem das Wissen und die Erfahrung unserer Beschäftigten, die unser Unternehmen voranbringen. Der konstruktive Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg ist ausdrücklich erwünscht, damit wir gemeinsam unser Ziel erreichen: für jeden unserer Kunden die bestmögliche Lösung zu entwickeln.

In unserer Personalstrategie spielt die Rekrutierung und Bindung motivierter und kompetenter Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Wir haben hierzu eine Vielzahl von Programmen aufgelegt, die sich sowohl an Berufseinsteiger als auch an Berufserfahrene richten und uns somit die passende Anzahl an Mitarbeitern ermöglichen. So verzeichneten wir zum Geschäftsjahresende am 30. September 2020 weltweit 12.335 Beschäftigte im Konzern.

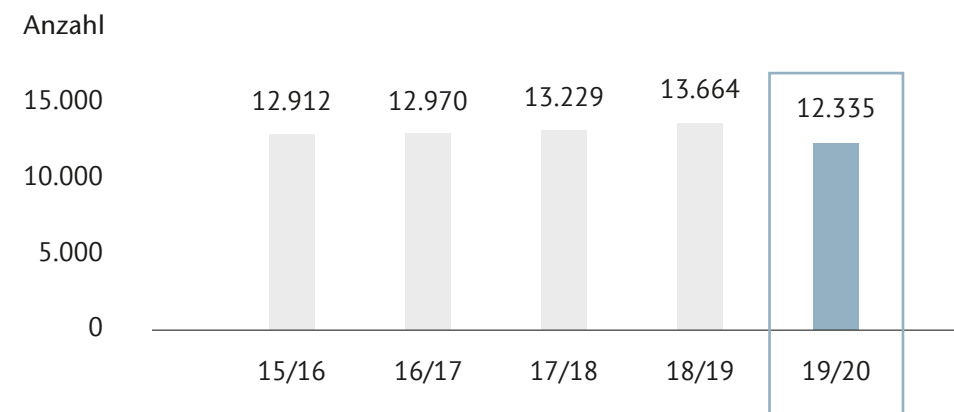
→ [MEHR ZUR REKRUTIERUNG: S. 19](#)

12.335

Bertrandtler halten unser Leistungsversprechen gegenüber den Kunden Tag für Tag ein.

MITARBEITERENTWICKLUNG

TABELLE 04



Bedingt durch die wirtschaftlichen Auswirkungen infolge der Coronavirus-Pandemie kam es im Geschäftsjahr 2019/2020 erstmals seit vielen Jahren zu einem Rückgang der Mitarbeiteranzahl. Trotzdem wurden auch im vergangenen Geschäftsjahr Mitarbeiter eingestellt. Die neuen Mitarbeiter müssen integriert werden, ein Prozess, der letztlich auch unsere Unternehmenskultur beeinflusst. Wir haben ein Onboarding-Portal geschaffen, um den neuen Kollegen schon vor Start bei Bertrandt einen Einblick zu gewähren und den Einstieg zu erleichtern. Damit alle unsere Beschäftigten – die „alten“ wie die „neuen“ – die ständige Weiterentwicklung als etwas Positives erleben, entwickeln wir fortlaufend Maßnahmen, die sich an den Wünschen und am Bedarf aller orientieren.

→ [MEHR ZUR MITARBEITERBINDUNG: S. 25](#)

Wir sind überzeugt, dass ein gutes Betriebsklima nur dann gelingen kann, wenn jeder Einzelne sein Know-how wie auch seine individuellen Stärken einbringt und Werte wie Offenheit, Vertrauen und Respekt gelebt werden. Hierfür ist jeder von uns im Unternehmen verantwortlich, jeden Tag und von Anfang an. Dass diese Philosophie Früchte trägt, lässt sich zum Beispiel an der Dauer der Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter ablesen. Vor allem

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
 - 2.1 UNSERE STRATEGIE
 - 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER
 - 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG
 - 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER
 - 2.5 MITARBEITERBINDUNG
 - 2.6 DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ
 - 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
 - 2.1 UNSERE STRATEGIE
 - 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER
 - 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG
 - 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER
 - 2.5 MITARBEITERBINDUNG
 - 2.6 DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ
 - 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

MITARBEITER IM DURCHSCHNITT

TABELLE 05

Anzahl	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Arbeiter	854	927	977
Angestellte	10.790	11.278	10.969
Auszubildende/Studenten	277	318	356
Praktikanten/Diplomanden	128	200	192
Aushilfen	250	346	356
Gesamt	13.052	13.068	12.850

in den Entwicklungsbereichen hat sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Auch im aktuellen Geschäftsjahr stieg sie gegenüber dem Vorjahr. Bei der Fluktuationsrate bewegt sich die Bertrandt AG auf branchenüblichem Niveau.

2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER

Der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte führt dazu, dass das Thema Rekrutierung bei Bertrandt eine wichtige Rolle spielt. Mit einer Vielzahl von Programmen gehen wir diese Aufgabe an. Wir präsentieren uns mit Employer-Branding-Kampagnen auf Jobmessen, bauen unsere Aktivitäten im Bereich Social Media immer weiter aus und kooperieren mit internationalen Hochschulen. Auf diese Weise sprechen wir sowohl Berufseinsteiger als auch Berufserfahrene an, um sie für unser Unternehmen zu begeistern. Unser Karriere-Portal im Internet sowie das Programm „Mitarbeiter werben Kollegen“ sind weitere Bausteine unserer Rekrutierungsstrategie. Dabei legen wir großen Wert darauf, nicht nur das Interesse potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu wecken, sondern sie dafür zu gewinnen, ihr Wissen und ihre Persönlichkeit in unser Unternehmen einzubringen.

Hochschulförderung und Kooperationen

An vielen unserer Standorte arbeiten wir eng mit den lokalen Hochschulen zusammen und unterstützen Lehrende und Lernende mit praxisnahen Angeboten – von Stipendiaten-Programmen über Bewerbertrainings und Seminare zu Präsentationstechniken bis hin zu speziellen Workshops. Wir bringen uns in laufende Lehrpläne ein und ergänzen diese mit Veranstaltungen, Vorlesungen und Vorträgen. Zusätzlich unterstützen wir engagierte Studierende deutschlandweit in ihren Formula Student Teams. Formula Student ist ein internationaler Wettbewerb, der ergänzend zum Studium Erfahrungen mit der Konstruktion und Fertigung sowie mit wirtschaftlichen Aspekten des Automobilbaus vermittelt.

→ HOCHSCHULFÖRDERUNG UND KOOPERATION BEI BERTRANDT

251

Kollegen absolvierten zum 30. September 2020 im Bertrandt-Konzern eine Ausbildung oder ein Studium in technischen oder kaufmännischen Bereichen.



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [2.1 UNSERE STRATEGIE](#)
- [2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER](#)
- [2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG](#)
- [2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER](#)
- [2.5 MITARBEITER-
BINDUNG](#)
- [2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ](#)
- [2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT](#)
- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)
- [IMPRESSUM](#)

Praktika

Studierende können bei Bertrandt mehrmonatige Praktika im technischen oder kaufmännischen Bereich absolvieren. Die Einsatzbereiche sind vielfältig – von Berechnung/Simulation und Infotainment über Interieur-Entwicklung bis hin zu Finanzen und Personalmanagement. Die Studierenden bringen dabei ihr theoretisches Wissen ein und profitieren von der Erfahrung unserer Mitarbeiter. Technische Vorpraktika für Studienanwärter runden unser Angebot ab. Alle unsere Praktikanten können auf eine angemessene Vergütung zählen. Wir gewährleisten zudem, dass sie eine hilfreiche berufliche Orientierung erhalten. Über sämtliche Praktikumsangebote für Schüler und Studenten informieren wir ausführlich auf unseren Internetseiten.

→ [SCHÜLERPRAKTIKA](#)

→ [PRAKTIKA FÜR STUDIERENDE](#)

Abschlussarbeiten

Studierende, die sich dem Abschluss ihres Studiums nähern, unterstützen wir durch ein auf ihre Abschlussarbeit abgestimmtes Praxisangebot. Dabei stellen wir ihnen einen Betreuer zur Seite, der bei der Themenfindung hilft und während des Schreibprozesses als Ansprechpartner fungiert. Die oder der Studierende ist dabei in ein Bertrandt-Team integriert und arbeitet praxisorientiert im kaufmännischen oder technischen Bereich unseres Unternehmens mit. Mögliche Themen für Abschlussarbeiten veröffentlichen wir auf unserer Internetseite. Studenten, die ihre Abschlussarbeit erfolgreich absolviert haben, erhalten in aller Regel ein Einstiegsangebot auf Basis ihres Themas, da dieses in den meisten Fällen bereits mit einem konkreten Kundenbedarf verbunden ist.

→ [ABSCHLUSSARBEITEN](#)

Karriereseite

Unser Internetangebot haben wir im letzten Geschäftsjahr komplett neu entwickelt. Berufseinsteiger wie Berufserfahrene können sich in unserem umfangreichen Karriere- und Bewerbungsportal informieren.

– Wir veranstalten regelmäßig Bewerbungstage an unseren Standorten, um praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt bei Bertrandt zu bieten.

→ [BEWERBERTAGE](#)

– In der Stellensuche können sich potenzielle Bewerber direkt für ausgeschriebene Stellen bewerben.

→ [STELLENSUCHE](#)

– Im Bertrandt Candidate Pool können sie ihr Profil anlegen und verwalten.

→ [BERTRANDT CANDIDATE POOL](#)

Mitarbeiter werben Kollegen – so heißt unser erfolgreichstes Rekrutierungsinstrument. Unsere Beschäftigten können die Zukunft des Unternehmens aktiv mitgestalten, indem sie neue Kollegen anwerben. Kommt durch die Empfehlung ein Arbeitsverhältnis zustande, gibt es als Dankeschön eine Prämie.



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 2.1 UNSERE STRATEGIE
- 2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER
- 2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG
- 2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER
- 2.5 MITARBEITER-
BINDUNG
- 2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ
- 2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Ausbildung und Entwicklung von Nachwuchskräften sowie die regelmäßige Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens haben bei Bertrandt einen hohen Stellenwert. Wir fördern unsere Fach- und Führungskräfte durch zahlreiche interne und externe Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie durch die enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen. Damit fangen wir so früh wie möglich an. Bereits Schüler können sich in speziellen Praktika einen Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten bei Bertrandt verschaffen und erste Berufserfahrungen sammeln.

Ausbildung

Eine Ausbildung bei Bertrandt verbindet praxisnahes Lernen, die Begleitung durch erfahrene Profis und eine attraktive berufliche Perspektive. Dazu gehören auch regelmäßige Gespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildern sowie gruppenweite Azubi-Tage, um den Netzwerkgedanken zu stärken. Zum 30. September 2020 bilden wir 251 Lehrlinge und Hochschulstudenten in ca. 14 technischen, gewerblichen und kaufmännischen Berufen aus. Hochschulstudenten bieten wir mit dem Dualen Studium zudem die Möglichkeit, Theorie und Praxis von Beginn der Ausbildung an zu verbinden.

Knapp 90% unserer Auszubildenden übernehmen wir nach dem erfolgreichen Abschluss in eine Festanstellung. Wir setzen sie zunächst in unterschiedlichen Projekten ein, sodass sie gemeinsam mit erfahrenen Kollegen herausfinden können, in welchem Bereich sie ihren Schwerpunkt setzen wollen.

Entwicklung und Förderung

Das Fachwissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiter bilden die DNA unseres Unternehmens. Attraktive und regelmäßige Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme sind unsere Basis, um der dynamischen und technischen Entwicklung sowie dem hohen Qualitätsanspruch unserer Kunden gerecht zu werden. Ein wichtiger Pfeiler unseres Weiterbildungsangebots ist das Bertrandt

Ca. 90%

unserer Auszubildenden übernehmen wir nach dem erfolgreichen Abschluss in eine Festanstellung.

Wissensportal, ein unternehmenseigenes Seminarprogramm mit rund 300 fachspezifischen und fachübergreifenden Schulungen. Auf drei Stufen vermittelt das Wissensportal Basis-, Aufbau- und Expertenwissen anhand von technischen und methodischen Trainings, Führungskräfte-Programmen und spezifischen Projektmanagement-Lehrgängen. Im Geschäftsjahr 2019/2020 investierte die Bertrandt AG insgesamt 6,2 Mio. Euro (2019: 10,6 Mio. Euro) in Weiterbildungsmaßnahmen, die bedingt durch die Corona-Pandemie teilweise virtuell stattfanden.

Im Intranet gibt es überdies die Möglichkeit, sich innerhalb des Konzerns zu vernetzen. Die Mitarbeiter können jederzeit Beiträge auf ihre persönliche Intranetseite stellen, anderen Mitarbeitern folgen, ein Forum für Schwerpunktthemen eröffnen oder Beiträge von Kollegen bewerten und damit deren Reputation in bestimmten Fachgebieten unterstreichen. Seit dem letzten Geschäftsjahr gibt es auch die Bertrandt-Community – ein internes Forum zum niederlassungsübergreifenden Austausch.



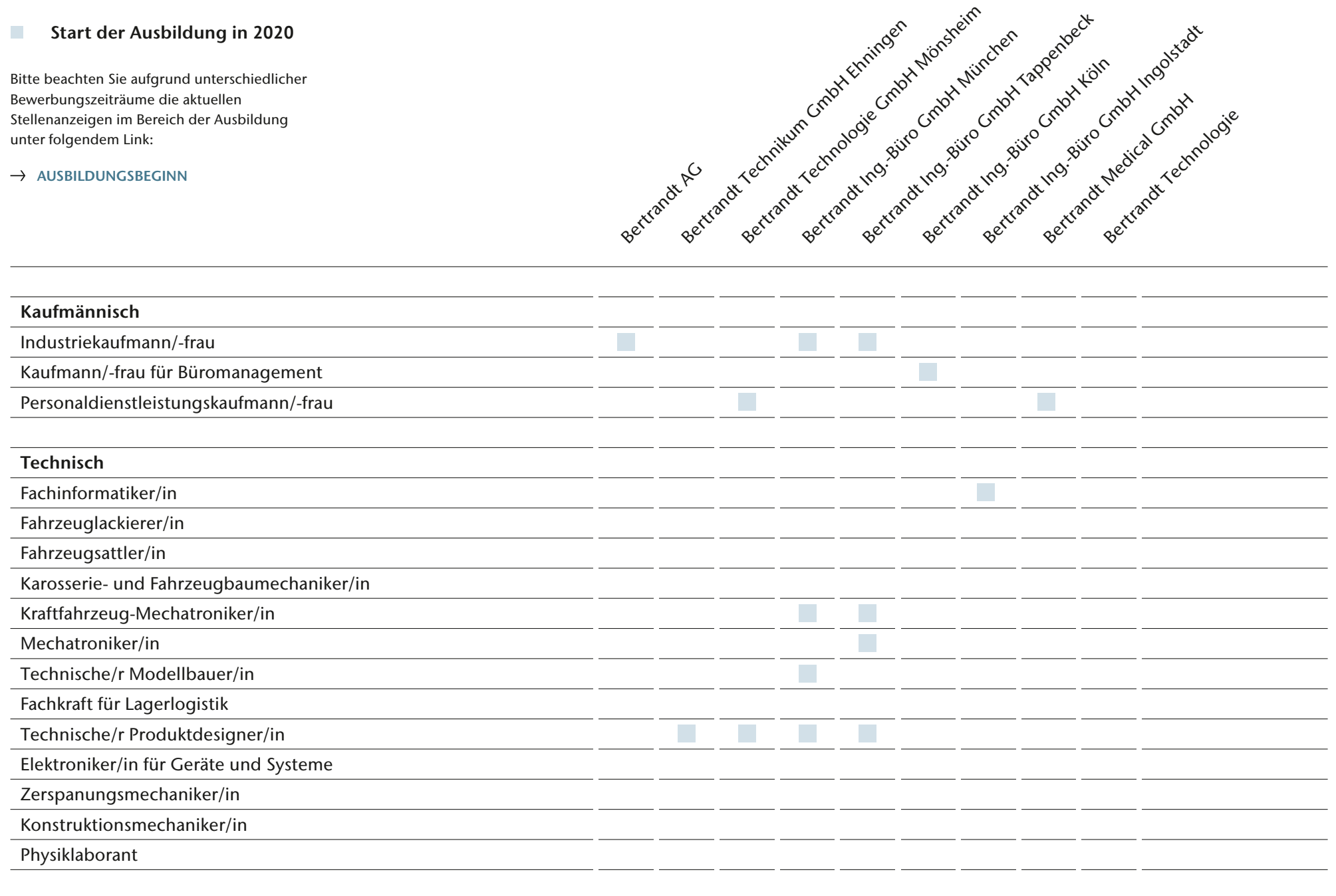
- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 2.1 UNSERE STRATEGIE
- 2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER
- 2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG
- 2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER
- 2.5 MITARBEITER-
BINDUNG
- 2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ
- 2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Das Schaubild zeigt alle möglichen Ausbildungsberufe des Bertrandt-Konzerns.

■ Start der Ausbildung in 2020

Bitte beachten Sie aufgrund unterschiedlicher Bewerbungszeiträume die aktuellen Stellenanzeigen im Bereich der Ausbildung unter folgendem Link:

→ [AUSBILDUNGSBEGINN](#)





- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 2.1 UNSERE STRATEGIE
- 2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER
- 2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG
- 2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER
- 2.5 MITARBEITER-
BINDUNG
- 2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ
- 2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Das Schaubild zeigt alle möglichen dualen Studiengänge des Bertrandt-Konzerns.

■ Start des Studiums in 2020

Bitte beachten Sie aufgrund unterschiedlicher Bewerbungszeiträume die aktuellen Stellenanzeigen im Bereich des Dualen Studiums unter folgendem Link:

→ [STUDIENBEGINN](#)

Bertrandt AG
 Bertrandt Technikum GmbH Ehningen
 Bertrandt Technologie GmbH Mönstheim
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH Mönstheim
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH München
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH Köln
 Bertrandt Medical GmbH
 Bertrandt Technologie

	Bertrandt AG	Bertrandt Technikum GmbH Ehningen	Bertrandt Technologie GmbH Mönstheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Mönstheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH München	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Köln	Bertrandt Medical GmbH	Bertrandt Technologie
Kaufmännisch									
DH-Studium BWL Industrie: Industrielles Servicemanagement		■							
DH-Studium Accounting & Controlling									
Technisch									
DH-Studium Maschinenbau – Konstruktion und Entwicklung									
DH-Studium Elektrotechnik									
DH-Studium IT-Automotive			■	■					
DH-Studium Informatik									
Kooperative Studiengänge (kaufm./techn.)									
Studium Fahrzeugtechnik im Praxisverbund									
Studium im Praxisverbund BWL (Vertiefung Controlling und Finanzen)									
DH-Studium Fahrzeug-System-Engineering								■	
DH-Studium WI Application Management									
DH-Studium WI Data Science									



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-
BINDUNG**
- **2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Mitarbeitergespräche

Einmal im Jahr führen unsere Führungskräfte Feedback-Gespräche mit allen Mitarbeitern im Konzern. Hierfür schulen wir unsere Führungskräfte regelmäßig in Seminaren. Um die Stärken und Potenziale unserer Beschäftigten einheitlich und strukturiert bewerten zu können, haben wir ein Kompetenzmodell entwickelt, das sich an den Leitsätzen des Leitbildes orientiert. Die Leitsätze beinhalten Kunde, Bestleistung, Wachstum, Werte, Team, Freiräume und Respekt. Diesen sieben Leitbereichen haben wir insgesamt 28 Kompetenzen untergeordnet. Grundlage für das Mitarbeitergespräch ist ein Fragebogen, der im Intranet abgerufen werden kann. Er umfasst folgende Themen:

- Feedback für den Mitarbeiter zu den Qualifikationen des Kompetenzmodells,
- Feedback an den Vorgesetzten,
- Rückblick und Neuvereinbarung von Zielen,
- Weiterbildungsmaßnahmen.

2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Unser unternehmerischer Erfolg wird durch die Kompetenz, die Motivation und die Leistung unserer Beschäftigten bestimmt. Sie angemessen und fair zu entlohnen, ist für uns selbstverständlich. Dabei richtet sich die Vergütung ausschließlich nach der Qualifikation und Leistung, nicht aber nach dem Geschlecht.

Unser Arbeitsvertragsmodell umfasst zwölf Monatsgehälter. Zusätzlich steht den Mitarbeitern Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistungen prozentual anteilig. Daneben erhalten unsere Mitarbeiter leistungsbezogene Bonuszahlungen, die sich nach den individuellen Zielvereinbarungen und den Konzernergebnissen richten.

PERSONALAUFWAND

TABELLE 08

in TEUR	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Löhne und Gehälter	572.339	632.243	600.064
Aufwendungen für soziale Abgaben	124.489	133.143	124.555
– davon Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	67.086	72.151	67.071
– davon Aufwendungen für Altersversorgung	57.403	60.992	57.484
Gesamt	696.828	765.386	724.619

Die vertraglich geregelte Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden bei 30 Tagen Jahresurlaub. Das verfassungsmäßig garantierte Grundrecht unserer Beschäftigten auf Vereinigungs- und Tariffreiheit achten und respektieren wir ausdrücklich.

Dass Bertrandt ein wettbewerbsfähiger Arbeitgeber ist, bestätigte sich im Berichtszeitraum von unabhängiger Stelle neuerlich. Bertrandt wurde 2020 mit dem Deutschlandtest-Siegel „Höchste Fairness im Job“ ausgezeichnet. Zusätzlich erhält der Konzern eine weitere Auszeichnung des Deutschlandtest-Siegels mit dem Titel „Top-Karrierechancen für Frauen“. Das unabhängige Beratungs- und Marktforschungsunternehmen Trendence zeichnet Bertrandt zusätzlich in der Kategorie Studenten/Absolventen als einen der Top-100-Arbeitgeber im Bereich Ingenieurwesen aus.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**

- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-
BINDUNG**
- **2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT**

- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG ausgerichtet. Als variable Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsabhängige Tantieme, die an das sich aus der Rechnungslegung nach IFRS ergebende EBIT des Bertrandt-Konzerns anknüpft. Bemessungsgrundlage der Tantieme ist das erreichte EBIT in jeweils zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Die variable Komponente wird zum kleineren Teil nach dem Ergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahres ermittelt, überwiegend jedoch erst abhängig von der weiteren Geschäftsentwicklung im darauffolgenden Geschäftsjahr (sogenannte Bonus/Malus-Regelung). Die Tantieme für ein Geschäftsjahr ist insgesamt auf das Sechsfache des festen Jahresgrundgehalts im betreffenden Geschäftsjahr und die Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr insgesamt auf das Achtfache des festen Jahresgrundgehalts im betreffenden Geschäftsjahr begrenzt. Die vom Aufsichtsrat umgesetzte Vergütungsstruktur sieht grundsätzlich keine Pensionszusagen zum Bezug einer Altersrente gegenüber Vorstandsmitgliedern vor. Dementsprechend bestehen solche Zusagen auch nur gegenüber zwei ehemaligen Vorstandsmitgliedern, wurzelnd in Zusagen aus der Zeit vor dem Formwechsel der Gesellschaft in die Rechtsform der Aktiengesellschaft.

Zusatzleistungen

Zusätzlich zum Grundgehalt bieten wir unseren Mitarbeitern attraktive Zusatz- und Sozialleistungen. Dazu gehören

- das Mitarbeiterdarlehen, das wir je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gewähren;
- der Einsatz einer Gutscheinkarte bei besonderen Anlässen wie Heirat, Geburt, Jubiläum und Geburtstag. Als besonderes Highlight haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2020 monatlich eine Aufladung auf die Gutscheinkarte in Höhe von 30 Euro gewährt. Das Guthaben auf der Karte kann deutschlandweit bei teilnehmenden Partnern vor Ort oder bei Online-Partnern eingesetzt werden.
- Mitarbeiterrabatte, zum Beispiel für Mobilfunk, Reisen und Fitnessangebote.

Sozialleistungen

Moderne Sozialleistungen gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter auch in Zukunft abgesichert sind. Dazu gehört die betriebliche Altersvorsorge, ein Gehaltsumwandlungsmodell mit Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen sowie günstigen Gruppenvertragskonditionen. Der monatliche Beitrag des Arbeitnehmers geht brutto für netto in die Altersvorsorge. Bertrandt beteiligt sich mit einem Arbeitgeberzuschuss mit Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Im Rahmen der Zukunftsvorsorge hat die Bertrandt AG zudem besonders gute Konditionen für eine Berufsunfähigkeitsversicherung ausgehandelt. Unsere Beschäftigten profitieren von einer vereinfachten Aufnahme sowie verbesserten Bedingungen im Rahmen eines Gruppenvertrags. Der Beitrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, und auch hier beteiligen wir uns mit Zuschüssen. Eine Unfall- und Krankenversicherung, die bei allen beruflichen Unfällen weltweit einspringt, vervollständigt unser Versicherungsprogramm.

Als weitere Sozialleistung bietet Bertrandt im Rahmen der Entgeltumwandlung das „JobRad“ an und übernimmt die Kosten der Vollkaskoversicherung. Bertrandt-Mitarbeiter im Inland haben damit die Möglichkeit, sich ihr Wunschrad bei über 5.500 Händlern zu bestellen. Mit diesem Modell fördern wir nicht nur die Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern tragen noch einen positiven Beitrag zum Umweltschutz bei.

2.5 MITARBEITERBINDUNG

Unsere Beschäftigten sollen sich bei uns wohlfühlen. Deshalb bieten wir neben guten Arbeitsbedingungen, einer fairen Vergütung und vielfältigen Bildungsmöglichkeiten für die fachliche wie persönliche Entwicklung und Karriere spezielle Programme zur Mitarbeiterbindung an. Sie helfen uns, die Zufriedenheit der Beschäftigten und ihre Identifikation mit dem Unternehmen zu erfassen und zu stärken.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-
BINDUNG**
- **2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Mitarbeiterbefragungen

Im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragungen erheben wir in regelmäßigen Abständen die Zufriedenheit und Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen. Dabei greifen wir unter anderem Themen wie Zusammenarbeit, Kommunikation, Weiterentwicklung und Zukunft des Unternehmens auf. Durch die besonderen Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie wurden im Geschäftsjahr 2019/2020 zusätzliche Mitarbeiterbefragungen, beispielsweise zu den Themen Arbeitswelt der Zukunft und zur Zufriedenheit der IT, durchgeführt. Die Ergebnisse nehmen wir sehr ernst, und wir erarbeiten gemeinsam mit den Mitarbeitern Lösungsvorschläge.

Patenmodell

Neuen Mitarbeitern stellen wir einen Paten als festen Ansprechpartner zur Seite, damit sie gut in unserem Unternehmen ankommen. Vor allem in den Anfangsmonaten nimmt der Pate sich Zeit und beantwortet alle organisatorischen Fragen. Fachbezogene Themen werden innerhalb des Teams besprochen. Gegen Ende der Patenzeit, üblicherweise nach sechs Monaten, ziehen die Beteiligten Bilanz und klären mögliche Änderungswünsche.

Mitarbeitermagazin

Das Mitarbeitermagazin „BertrandtInsight“ erscheint viermal jährlich. Es greift aktuelle Themen des Konzerns wie auch der Niederlassungen auf. Teams und Fachbereiche präsentieren ihre aktuellen Projekte. Zudem gibt es spezielle mitarbeiterorientierte Rubriken wie Interviews, Umfragen und Jubiläen. Auf mehrheitlichen Wunsch der Belegschaft wurde das Mitarbeitermagazin von der Druckversion auf eine webbasierte Veröffentlichung umgestellt, um den Papierverbrauch zu senken.

Veranstaltungen

Mit unseren zahlreichen Mitarbeiter-Events wollen wir uns für das Engagement unserer Beschäftigten bedanken und ihnen Gelegenheit geben, sich jenseits des Arbeitsalltags in lockerer Atmosphäre zu begegnen. Ob Betriebsausflüge, Sommerfeste,

Team- oder Abteilungs-Events, After-Work-Partys oder unsere jährliche Weihnachtsfeier – wir finden regelmäßig Anlässe, um gemeinsam abzuschalten und neue Energie für die Zusammenarbeit zu tanken. Den Zusammenhalt fördern wir bei Bertrandt auch mit sportlichen Aktivitäten. Verschiedene Lauftreffs und Firmenläufe, das jährliche Fußball-Event um den „Bertrandt-Wanderpokal“ sowie viele interne Sportgruppen halten unsere Kollegen fit und aktiv. Leider konnten pandemiebedingt viele der Veranstaltungen nicht stattfinden. Wir haben jedoch versucht, auch virtuell Sport zu treiben. So haben wir uns beim virtuellen Firmenlauf-Event angemeldet, bei dem jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, im Namen von Bertrandt einen Lauf zu absolvieren.

2.6 DIVERSITY AM ARBEITSPLATZ

In unserem international tätigen Unternehmen kommen täglich Menschen aus zahlreichen unterschiedlichen Kulturen zusammen. Diese Vielfalt macht die Zusammenarbeit lebendig und sorgt dafür, dass wir unseren Horizont laufend erweitern. Chancengleichheit und die strikte Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung sind daher in unserer Unternehmenspolitik fest verankert. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Alter, Hautfarbe, Religion, Familienstand, sexueller Ausrichtung, Herkunft und körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte werden von allen geachtet. Unser Umgang miteinander ist offen, ehrlich und geprägt von Respekt und Verantwortung.

Frauen

In unserer Branche sind Frauen generell weniger stark vertreten. Das liegt vor allem daran, dass sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor eher selten für Bereiche wie Elektronik, Ingenieurwissenschaften oder IT interessieren. Gegenwärtig sind nur rund 20% der Studierenden in technischen Studiengängen weiblich.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**

- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-
BINDUNG**
- **2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT**

- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

In der Bertrandt AG lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei rund 21%. Um diesen Wert zu erhöhen, bemühen wir uns, verstärkt Frauen für unsere Branche zu begeistern. Zum Beispiel öffnen wir unser Unternehmen jährlich zum Girls Day, um Schülerinnen zu zeigen, wie vielseitig technisch-naturwissenschaftliche Berufe in der Praxis sind. „Frauen in Ingenieursberufen“ ist überdies das Thema einer Reihe, die wir über unseren Facebook-Auftritt veröffentlichen.

→ **BERTRANDT BEI FACEBOOK**

Bei der Gestaltung unserer Stellenanzeigen achten wir darauf, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Auch im Vorstand und im Aufsichtsrat bemühen wir uns um einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Von den 616 Führungspositionen weltweit waren zum 30. September 2020 60 von Frauen besetzt; das entspricht einer Quote von 9,7% [2019: 58 (9,4%), 2018: 59 (9,6%)].

→ **MEHR DAZU IM KAPITEL NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: S. 14**

Work-Life-Balance

Damit unsere Beschäftigten Beruf, Familie und Freizeit gut miteinander vereinbaren können, unterstützen wir sie mit verschiedenen Programmen. Neben einem flexiblen Gleitzeitmodell fördern wir die Familienfreundlichkeit des Unternehmens durch Teilzeitarbeitsplätze sowie mobiles Arbeiten. Verschiedene Elternzeit- und Altersteilzeitmodelle, gemäß den gesetzlichen Regelungen, runden das Angebot ab. Auch Sabbaticals sind im Rahmen individueller Absprachen möglich.

2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, hat für uns hohe Priorität. Wir tragen nach Kräften dazu bei, dass unsere Mitarbeiter wohlauf und motiviert sind – und es auch bleiben.

Besonders im Zeichen der Coronavirus-Pandemie wurde dem Gesundheitsschutz ein äußerst großer Anteil im betrieblichen Ablauf ab März 2020 eingeräumt. Die weltweite Ausbreitung des Virus wurde am 11. März 2020 von der WHO zu einer Pandemie erklärt. Im Rahmen dieser Entwicklung hat Bertrandt ab Ende Februar 2020 damit begonnen, sich auf die Situation einzustellen. Durch die laufenden Neuigkeiten hinsichtlich der Ausbreitung des Virus wurde seitens des Vorstands beschlossen, ein Gremium für die Risikoeinschätzung zu installieren. Dieses Gremium koordiniert konzernweit die aktuellen Entwicklungen und leitet entsprechende Entscheidungen und Maßnahmen zu folgenden Themen ab: Maßnahmen zum Geschäftsbetrieb auf Konzern- und Niederlassungsebene, zum Umgang mit Quarantäne, zur Projektbearbeitung und zu Notfallmaßnahmen, zu Dienstreisen, zu Veranstaltungen, zum Mobil arbeiten, in Verdachtsfällen und zu Rückkehrern aus Risiko-regionen sowie zur Umsetzung von staatlichen Anordnungen.

Das Gremium orientiert sich an den Empfehlungen und Leitfäden der relevanten Behörden und Institutionen und verfolgt das Ziel, transparent und regelmäßig zu informieren sowie gegebenenfalls Maßnahmen umzusetzen.

Aus der Arbeit des Gremiums entstand der Bertrandt Pandemieplan, welcher mit der nachfolgenden Beschreibung der Zielsetzung und bereits umgesetzten Aktivitäten seit Beginn der Ausbreitung des Virus installiert wurde:

Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter zu schützen und den Geschäftsbetrieb klug weiterzuführen („Smart Business Continuity“).

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen handeln wir deshalb seit Ausbruch des Coronavirus mit großer Sorgfalt und auf Basis der Empfehlungen von Institutionen wie der WHO oder des Robert-Koch-Instituts und der gesetzlichen Arbeitsschutzstandards.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-
BINDUNG**
- **2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Wir haben frühzeitig Richtlinien und Handlungsempfehlungen erarbeitet, umgesetzt und aktiv kommuniziert sowie Präventions- und Hygienemaßnahmen im gesamten Unternehmen veranlasst.

Alle Aktivitäten wurden vom Gremium für Risikoeinschätzung bei Bertrandt in Abstimmung mit den Betriebsärzten entwickelt und vom Vorstand der Bertrandt-Gruppe zur Anwendung und Einhaltung beschlossen.

Die Grundlage des Pandemieplans erfolgte nach den Erfordernissen des Gesetzgebers und der Ordnungsbehörden (insbesondere der seit 20. August 2020 geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Beschlusses zur Bekämpfung der SARS-CoV-2-Pandemie des Bundes und der Länder) als auch auf Basis der Belange des Konzern-Interesses. So wird dieser regelmäßig entsprechend der Veränderung der Lage angepasst.

Die Übersicht der Risikobewertung/Gefährdungsbeurteilung ist an der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel orientiert aufgebaut und in besondere technische, organisatorische, personenbezogene und finanzielle Maßnahmen im Bereich der Pandemieentwicklung mit Darstellung der Risiken, Szenarien und Auswirkungen auf die Bertrandt-Gruppe aufgeteilt.

Die Risiken und Szenarien können sich an jedem Standort unterschiedlich entwickeln. So können unterschiedliche Ausprägungen der Maßnahmen im Konzern getroffen werden, je nach Entwicklung der Lage vor Ort.

Aufgrund dieser Maßnahmen konnte der Geschäftsbetrieb von Beginn an weitestgehend aufrechterhalten, negative Einflüsse konnten möglichst gering gehalten und ein flächiger Ausbruch eines Infektionsgeschehens innerhalb des Unternehmens konnte vermieden werden. Die Zielsetzung des größtmöglichen Schutzes der Mitarbeiter bei der Arbeit konnte so abgesichert werden.

Als Basis für die genannte Zielsetzung bietet unser firmeninternes Gesundheitsmanagement neben zahlreichen Versicherungen, die bei Unfall, Krankheit oder Berufsunfähigkeit helfen, viele weitere Themen an. Dies sind beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage, Gripeschutzimpfungen, Ernährungstipps, Vergünstigungen im Fitness-Studio, Workshops zum Thema Stressmanagement, Umgang mit psychischen Belastungen, Entspannung sowie Online-Sprechstunden durch unsere Betriebsärzte, die insbesondere in der Zeit der Coronavirus-Epidemie möglichst individuell unterstützen sollen. Zahlreiche Sportgruppen, Rückenschulen sowie die nach ergonomischen Kriterien eingerichteten Arbeitsplätze halten die Beschäftigten fit und beweglich. Diese Initiativen sollen auch und gerade unseren älteren Beschäftigten den Verbleib in unserem Unternehmen erleichtern. Leider musste ein Teil des Angebots aufgrund der Coronavirus-Pandemie zeitlich ausgesetzt werden. Sobald sich jedoch die Lage entspannt, wird das Angebot wieder umgesetzt.

→ **MEHR ZU SOZIALLEISTUNGEN: S. 25**

Gesundheit 4Bertrandt

Als etabliertes Projekt „Gesundheit 4Bertrandt“ läuft das gezielt auf den Gesundheitsschutz ausgerichtete Programm in allen unseren Niederlassungen. Es umfasst eine breite Palette von Aktionen. So können sich die Beschäftigten im Rahmen von sechs Wissensmodulen im Intranet rund um das Thema Gesundheit informieren. Die Veranstaltungen im Rahmen des Projekts – darunter Ernährungswochen, Anti-Stress-Workshops, Ski-Ausflüge, Firmenläufe, Entspannungsübungen am Arbeitsplatz und Schnupperkurse für Golf oder zur Selbstmassage mit Blackrolls – finden großen Anklang.

Arbeitssicherheit

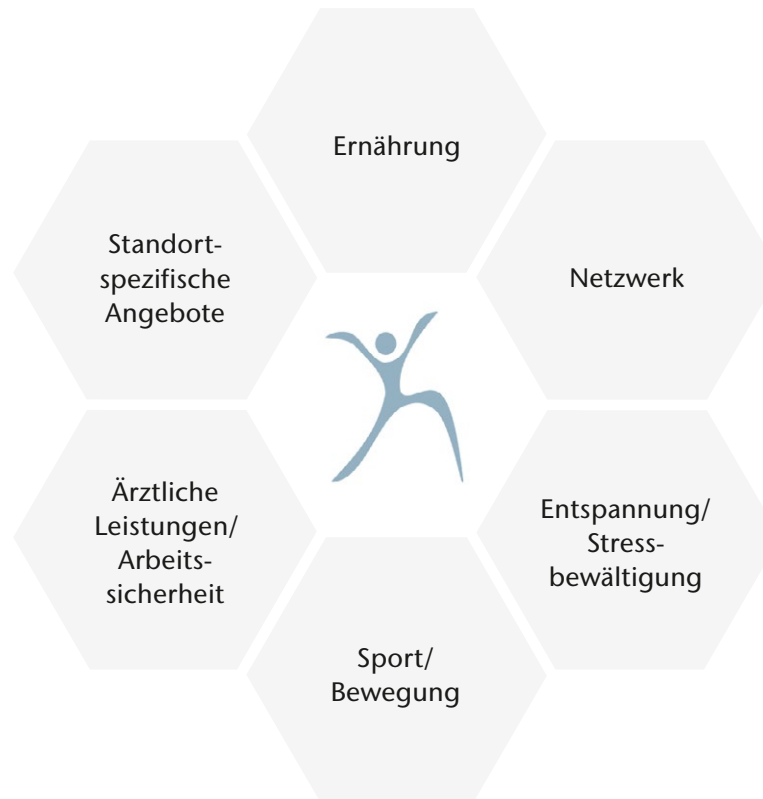
Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, sich selbst und die Kollegen vor Unfällen und Erkrankungen zu schützen. Alle neuen Beschäftigten erhalten am Einführungstag eine Einweisung in unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem sowie eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit. Diese umfasst unsere



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG

- 2. MITARBEITER
 - 2.1 UNSERE STRATEGIE
 - 2.2 GEWINNUNG NEUER
MITARBEITER
 - 2.3 AUS- UND WEITER-
BILDUNG
 - 2.4 ATTRAKTIVER
ARBEITGEBER
 - 2.5 MITARBEITER-
BINDUNG
 - 2.6 DIVERSITY AM ARBEITS-
PLATZ
 - 2.7 GESUNDHEIT UND
ARBEITSSICHERHEIT

- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM



allgemeinen Sicherheitsregeln, Regeln zur Sicherheit und Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz und im Mobilien Arbeiten sowie die Brandschutz- und Erste-Hilfe-Kette.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten eine jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung. In Gefahrenbereichen führen wir zusätzlich tätigkeitsspezifische Unterweisungen durch. Entsprechend gesetzlicher Vorgaben werden die Standorte durch Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte betreut. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten eingehalten werden. Alle relevanten gesetzlichen Sicherheitsvorgaben werden in regelmäßigen Audits und Begehungen überprüft.

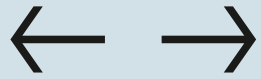
An den Prüfständen sorgen Anlagenverantwortliche dafür, dass die Sicherheitsauflagen eingehalten werden. Entsprechend der Festlegung aus der Gefährdungsbeurteilung erhalten die Beschäftigten die persönliche Schutzausrüstung (PSA), zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Arbeitshosen und -jacken, Schutzbrillen oder einen Gehörschutz. Die Führungskräfte sind für die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter verantwortlich. Die Unterweisung findet im Rahmen eines Sicherheitstrainings durch die Führungskräfte statt.

Arbeitssicherheit sowie das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement sind ein wichtiger Punkt in unserer Unternehmenspolitik und in unserer Erklärung zur Sozialen Verpflichtung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility). Darin verpflichten wir uns, unsere Geschäftspartner und Lieferanten unter anderem dazu, alle Anforderungen an sichere Arbeitsplätze gemäß den gesetzlichen Anforderungen umzusetzen und laufend zu überwachen, um das höchstmögliche Arbeitsschutzniveau zu gewährleisten und unser Ziel einer geringen Arbeitsunfallquote abzusichern. Der Zielwert liegt bei unter 5 Arbeitsunfällen auf 1 Mio. Produktivstunden. Der aktuelle Ist-Wert beträgt 3,58 Arbeitsunfälle auf 1 Mio. Produktivstunden, in welchen keine Todesfälle oder Fälle zu Berufskrankheiten aufgetreten sind. Dies geschieht durch eine umfassende Arbeitssicherheitsorganisation und ein integriertes Arbeitsschutz-Managementsystem mit entsprechender Überwachung über verschiedenste Arbeitsschutzausschüsse. Im Berichtszeitraum führten die Maßnahmen aus der SARS-CoV-2-Pandemie zusätzlich zum hohen Rückgang der Arbeitsunfallquote. Im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen legen wir darüber hinaus Schutzmaßnahmen zur Minimierung möglicher Restrisiken fest, die das komplette Umfeld des Unternehmens, aber auch die Bereiche des Kunden betreffen, in denen Bertrandt-Mitarbeiter tätig sind. Die Maßnahmen werden umgesetzt, und ihre Wirksamkeit wird überwacht..



Umwelt

- 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN
- 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ
- 3.3 ABFALL
- 3.4 KLIMASCHUTZ



”

In allen Bereichen des Unternehmens messen wir zum Beispiel unseren Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch, um die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit analysieren und laufend verbessern zu können.

VANESSA SCHELSHORN, Assistenz Abteilung Elektronikentwicklung



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER

- 3. UMWELT
- 3.1 UMWELTSCHUTZ IN
KUNDENPROJEKTEN
- 3.2 BETRIEBLICHER
UMWELTSCHUTZ
- 3.3 ABFALL
- 3.4 KLIMASCHUTZ

- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN

Im Rahmen unserer Entwicklungsarbeit für unsere Kunden betrachten wir jeweils den gesamten Produkt- und Dienstleistungslebenszyklus von der Projektplanung über die Produktion und Lieferung bis hin zur Entsorgung. Bei der Umsetzung der entwickelten Konzepte ist uns zudem ein kontrollierter Einsatz von Betriebs-, Hilfs- und Ausgangsstoffen wichtig. Gerade in Bezug auf den Umweltschutz sehen sich unsere Kunden vor vielfältigen Herausforderungen. So erfordern zum Beispiel die ambitionierten Klimaschutzziele vieler Staaten die Entwicklung noch verbrauchs-günstigerer und emissionsärmerer Fahrzeuge. Auf derartige Anforderungen hin erweitern wir immer wieder unser Leistungs-spektrum, entwerfen neue Antriebstechniken im Bereich der E-Mobilität und entwickeln Leichtbaukonzepte zur Reduzierung von Fahrzeuggewicht, Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen.

In der Automobil-Entwicklung unterstützen wir unsere Kunden bei Recycling-Konzepten, mit deren Hilfe sich nachhaltige End-of-Life-Strategien umsetzen lassen. So müssen Autohersteller etwa nachweisen, dass ihre Fahrzeuge, wie gesetzlich gefordert, zu 95% recyclingfähig sind. Diese Vorgabe fließt ebenso in den Entwicklungsprozess ein wie die Anforderung, Fahrzeugteile später möglichst problemlos wieder aufarbeiten zu können (Remanufacturing). Zudem stehen wir den Kunden beratend zur Seite, wenn es darum geht, die Rücknahme aufzuarbeitender Teile oder zu

95%

eines Fahrzeugs müssen recyclingfähig sein.

verwertender Fahrzeuge möglichst optimal zu organisieren oder Prototypen umweltgerecht zu zerlegen und zu entsorgen. Letztere werden oft aus bestimmten Materialien gefertigt, die Bertrandt direkt vom Auftraggeber erhält. Aus Geheimhaltungsgründen werden sie nach Projektende komplett zerstört.

→ [MEHR ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN: S. 39](#)

→ [MEHR ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT LIEFERANTEN: S. 42](#)

3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Bei Bertrandt achten wir auf einen gewissenhaften Umgang mit den natürlichen Ressourcen Energie, Wasser, Boden und Luft. Wir setzen uns aktiv für den Umwelt- und Klimaschutz ein und behalten die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stets im Auge. Der Umweltschutz ist auch in unserer Erklärung zur Corporate Social Responsibility verankert. Unsere Unternehmensprozesse überprüfen wir alljährlich in Audits auf Übereinstimmung mit der aktuellen Umweltgesetzgebung und passen sie bei Bedarf an. Dabei werden die gesetzlichen Vorgaben eingehalten. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Umwelt schützen und geltende Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten.

In allen Bereichen – von der Verwaltung über die Techniklabore bis hin zu den Prüfständen – messen wir unseren Strom-, Energie- und Wasserverbrauch, um die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit analysieren und laufend weiter verbessern zu können. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wasserverbrauch im Geschäftsjahr 2019/2020 um 7,75% auf 51.381 m³ gesunken.

Das anfallende Abwasser ist haushaltsähnliches Abwasser aus Toiletten, Kaffeeküchen, Kantinen und technischen Anlagen, welches durch Fett- oder Leichtflüssigkeitsabscheider vorbehandelt wird. Durch definierte Anschlüsse wird das Abwasser in die öffentliche Kanalisation eingeführt. Die Qualität des Abwassers erfüllt die Mindeststandards gemäß den Abwassersatzungen der



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**

- **3. UMWELT**
- **3.1 UMWELTSCHUTZ IN
KUNDENPROJEKTEN**
- **3.2 BETRIEBLICHER
UMWELTSCHUTZ**
- **3.3 ABFALL**
- **3.4 KLIMASCHUTZ**

- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

jeweiligen Gemeinden. Die Werte werden mithilfe statistischer Datenerhebung ermittelt. Um Ressourcen zu sparen, ist die konsequente Nutzung der Wasserspender flächig im Konzern etabliert, sodass die klassischen Wasserflaschen bei uns nur noch selten genutzt werden. Die Wasserhähne in den Waschräumen ebenso wie die Toilettenspülungen sind in vielen Bereichen sensorgesteuert und schalten sich nach kurzer Zeit automatisch ab. Die Toilettenspülungen verfügen zudem über ein zweigeteiltes Spülsystem.

→ **TABELLE 10**

Durch eine Umweltaspektematrix inklusive der Chancen- und Risikobetrachtung beurteilt Bertrandt die prozesswasserbedingten Auswirkungen. Zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zum Thema Wasser ist ein E-Learning zum Thema Umwelt obligatorisch.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Unternehmensflächen und -gebäude stetig erweitert. Auch hier bemühen wir uns um größtmögliche Nachhaltigkeit und prüfen im Vorfeld gründlich die geologischen Gegebenheiten sowie mögliche Altlasten auf dem betreffenden Gelände. Beim Bau neuer Gebäude setzen wir auf Kraft-Wärme-Kopplung, um Energie effizienter zu nutzen und zu sparen. Unser Ziel ist dabei immer, den Vorgabewert der Energie-Einsparverordnung (EnEV) möglichst deutlich zu unterschreiten. Bei Neubauten an unseren Standorten in Tappenbeck und Freising ist dies Bertrandt gelungen. So werden die beiden Rollenprüfzentren über modernste Abwärme, reduzierte Wärme- und Kälteanlagen mit Nutzung der freien Kühlung der Außenluft und auch mit modernster Steuerungstechnik mit Wärmerückgewinnung betrieben. Die in Betrieb gegangene Versuchshalle in Tappenbeck wird zusätzlich über ein weiteres Blockheizkraftwerk versorgt. Eine weitere Maßnahme, durch die Bertrandt den „ökologischen Fußabdruck“ in den letzten Jahren weiter verkleinern konnte, ist zum Beispiel die Nutzung von Brunnen zur Kühlung in der Niederlassung Ingolstadt.

Der ökologische Fußabdruck der CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch des Unternehmens (Energiearten: Strom, Öl, Gas, Fernwärme) konnte im vergangenen Geschäftsjahr um stattliche 16,6% reduziert werden.

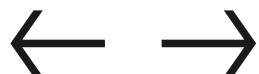
→ **TABELLE 11**

Darüber hinaus halten wir unsere Beschäftigten an, möglichst sparsam mit Verbrauchsmaterialien wie Papier und sonstigem Bürobedarf umzugehen. Wir verwenden ausschließlich Recyclingpapier beziehungsweise Papier mit FSC-Siegel. Auch bei Druckaufträgen wie etwa Geschäftsberichten, die wir bei externen Druckereien beauftragen, achten wir darauf, dass zertifiziert umweltfreundliches Papier verwendet wird. Unsere Bemühungen brachten uns auch in diesem Jahr den 1. Platz in einem Wettbewerb für Nachhaltigkeit bei Büromaterialien ein. Bewertet wurde dabei die Nachhaltigkeit des Artikelsortiments, der Logistikprozesse, des Bestellverhaltens und der Ressourcenschonung.

→ **TABELLE 12**

Um die Energieeffizienz zu erhöhen, werden für sämtliche Beleuchtungen stromsparende Leuchtmittel eingesetzt. Alle IT-Hardware-Geräte in den Büros schalten nach kurzer Zeit in den Energiesparmodus. Außerdem werden sämtliche PCs, Laptops, Monitore und Drucker nach maximal drei bis fünf Jahren durch effizientere Geräte ersetzt. Der Lebenszyklus der Produkte ist dann jedoch noch nicht zu Ende. Wir übergeben unsere nicht mehr benötigten IT- und Mobilgeräte an die AfB social&green IT, wo diese aufbereitet und weiterverkauft werden. Durch unsere Kooperation tragen wir zur Schonung der Umwelt und von Ressourcen bei und schaffen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.

In der Gebäudetechnik schließlich arbeiten wir an Programmen zur Energieoptimierung. Die Schwerpunkte liegen dabei auf den Bereichen Klimatisierung, Wärmepumpensysteme, Druckluft-erzeugung und IT.



WASSER/ENTSORGUNG

TABELLE 10

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Wasserverbrauch (m ³) bezogen auf den m ²	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2

Der Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 7,75% gesunken. Die Reduzierung ist eine Auswirkung auf die stärkere Umsetzung der neuen Arbeitswelt der Zukunft sowie die Auswirkungen der Pandemie.

ENERGIE

TABELLE 11

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
CO ₂ -Emissionen – gesamt in kg CO ₂ (Strom, Öl, Gas)	21.077.773	31.610.115	27.987.440	26.435.931	28.178.992	23.497.152
Gesamtfläche in m ²	179.769	222.855	230.172	251.039	249.281	311.535
CO ₂ -Emissionen in kg – gesamt je m ²	117	142	122	105	113	75

Konzernweit ist eine Zunahme der Gesamtfläche zu verzeichnen. Obwohl ein Anstieg in der Gesamtfläche besteht, konnten die CO₂-Emissionen um 16,6% reduziert werden. Durch die Umstellung der fossilen Brennstoffe auf Fernwärme konnten erhebliche Reduzierungen der Primärenergie erfolgen.

PAPIERVERBRAUCH

TABELLE 12

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Papierverbrauch (kg)	82.029	59.032	65.852	41.693	36.892	21.160
Papierverbrauch (kg) bezogen auf den m ²	0,46	0,26	0,29	0,16	0,15	0,07

Der Papierverbrauch ist zuletzt deutlich gesunken. Die Umsetzung zum papierlosen Büro und die Umsetzung der Arbeitswelt der Zukunft zahlt sich aus.

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 3.1 UMWELTSCHUTZ IN
KUNDENPROJEKTEN
- 3.2 BETRIEBLICHER
UMWELTSCHUTZ
- 3.3 ABFALL
- 3.4 KLIMASCHUTZ
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM



ABFALL

TABELLE 13

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Abfall (kg) bezogen auf den m ²	9,2	10,2	9,6	8,0	7,7	8,2

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN
- 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ
- 3.3 ABFALL
- 3.4 KLIMASCHUTZ
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Das Abfallaufkommen ist um 29,5% angestiegen. Ursachen hierfür sind der Anstieg unserer Büroflächen mit dem dazugehörigen Umbau sowie der Umbau von vorhandenen Flächen.

3.3 ABFALL

Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt gehört auch, möglichst wenig Abfall zu produzieren. Unsere Mitarbeiter fordern wir auf, Abfälle möglichst zu vermeiden und da, wo sie anfallen, konsequent zu trennen. Zudem werden Batterien und Tonerpatronen gesammelt und extra entsorgt. Bauteile und Betriebsstoffe, die an den Prüfständen anfallen, wie zum Beispiel Schmier- und Kühlmittel, werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben der Verwertung zugeführt.

Für den Umgang mit Abfällen haben wir eine detaillierte Prozesskette festgelegt. Dabei wird zunächst nach ungefährlichem und gefährlichem Abfall unterschieden. Sodann stellen wir anhand unseres Entsorgungshandbuchs sowie der niederlassungsspezifischen Regelungen eine ordnungsgemäße und sachgerechte Entsorgung sicher. Über diese wird ein schriftlicher Nachweis erbracht, und dieser wird archiviert. Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen wir auf Basis der relevanten Umweltkennzahlen eine Abfallbilanz. Durch vermehrte Umbaumaßnahmen und die Erschließung neuer Büroflächen ist die Abfallbilanz bezogen auf unsere Flächen im vergangenen Geschäftsjahr um 29,5% gestiegen. Der gesamte Abfall lag bei 2.476 Tonnen, wovon 2.137 Tonnen aus ungefährlichen Abfällen bestanden und 339 Tonnen als gefährlich eingestuft waren. Trotzdem achten wir weiter strikt auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Beispiele

dafür sind unser lösungsorientierter Ansatz, weniger Verpackungsmaterial zu benutzen, sowie der bevorzugte Einsatz von Pfandsystemen.

→ TABELLE 13

3.4 KLIMASCHUTZ

Als Technik-Entwickler mit Schwerpunkt im Automobilbereich arbeitet Bertrandt laufend an Verfahren, um den Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emissionen von Fahrzeugen weiter zu reduzieren. Unternehmensintern gehen wir mit gutem Beispiel voran, nutzen verbrauchsoptimierte Firmenfahrzeuge und wechseln unsere Fahrzeugflotte in der Regel alle drei bis fünf Jahre aus.

Bei einer Untersuchung von rund 823 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von 235 g/km g/CO₂ pro Kilometer. Darüber hinaus haben wir an zahlreichen Standorten elektrisch angetriebene Fahrzeuge in der Nutzung, die lokal vollständig emissionsfrei sind. Bezogen auf die durchschnittliche Laufleistung aller Fahrzeuge ist der CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019/2020 leicht angestiegen. Durch die bessere Transparenz des getankten Kraftstoffs (Diesel, Benzin) kann eine optimierte Aussage über den Ø-CO₂-Ausstoß pro Ø-Laufleistung aller Fahrzeuge getroffen werden. Hierdurch können wir in der Zukunft bessere Ziele definieren, die den CO₂-Aus-



FAHRZEUGE

TABELLE 14

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 3.1 UMWELTSCHUTZ IN
KUNDENPROJEKTEN
- 3.2 BETRIEBLICHER
UMWELTSCHUTZ
- 3.3 ABFALL
- 3.4 KLIMASCHUTZ
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

Anzahl aller Flottenfahrzeuge/Fuhrpark GJ 2019/2020	Ca. 823 Fahrzeuge
Ø-CO ₂ -Ausstoß (g/km) GJ 2019/2020 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	235

	GJ 14/15	GJ 15/16	GJ 16/17	GJ 17/18	GJ 18/19	GJ 19/20
Laufleistung (km)	18.626.772	21.049.776	20.336.187	19.870.362	22.916.961	15.637.031
Ø-Laufleistung pro Fahrzeug (km)	25.728	26.116	24.740	23.543	25.323	19.000
	(724 Fahrzeuge)	(806 Fahrzeuge)	(822 Fahrzeuge)	(844 Fahrzeuge)	(905 Fahrzeuge)	(823 Fahrzeuge)
Ø-CO ₂ -Ausstoß pro Ø Laufleistung aller Fahrzeuge	3.318.900 kg CO ₂ /Fzg	3.368.900 kg CO ₂ /Fzg	3.191.460 kg CO ₂ /Fzg	3.265.410 kg CO ₂ /Fzg	3.443.920 kg CO ₂ /Fzg	3.675.309 kg CO ₂ /Fzg

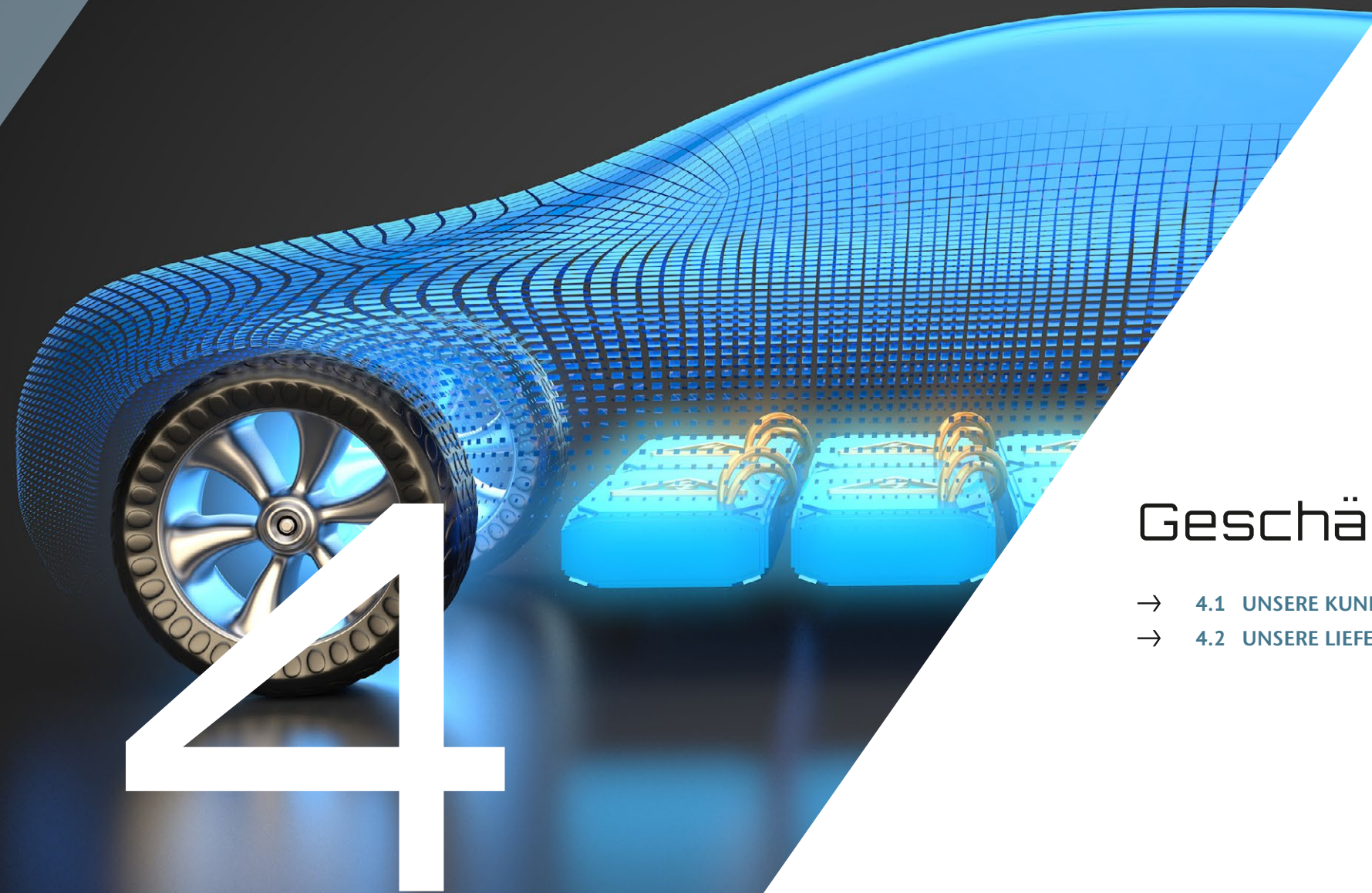
Der Ø-Kraftstoffverbrauch pro Fahrzeug fällt im Geschäftsjahr 2019/20 etwas höher aus. Mit der besseren Transparenz der getankten Kraftstoffe (Diesel, Benzin) kann eine optimierte Aussage über den Ø-CO₂-Ausstoß pro Ø-Laufleistung aller Fahrzeuge getroffen werden.

Dadurch können zukünftig bessere Ziele definiert werden, die den CO₂-Ausstoß reduzieren sollen. Eine Maßnahme ist stärker auf E-Mobility sowie alternative Fortbewegungsmittel zu setzen.

stoß reduzieren sollen. Um diesen Wert zukünftig zu verringern, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für E-Mobility sowie alternative Fortbewegungsmittel und setzen nachhaltig Videokonferenzen ein.

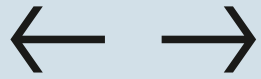
Im Geschäftsjahr 2019/2020 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge zum Vorjahreswert um 31,7% reduziert. Bedingt durch die Coronavirus-Pandemie mussten unsere Aktivitäten außerhalb der Niederlassungen bei den Kunden reduziert werden, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen. Alternativ wurden vermehrt digitale Kommunikationstechniken eingesetzt, wodurch der CO₂-Ausstoß (g/km) nachhaltig verbessert werden konnte.

→ [TABELLE 14](#)



Geschäftspartner

- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER



”

Die konsequente Orientierung an den Aufgabenstellungen unserer Kunden steht für uns im Mittelpunkt der täglichen Arbeit. In der Zusammenarbeit geht es dann in erster Linie um Verlässlichkeit und Vertrauen.

CAROLIN SCHÖNUNG, Teamleiterin Versuchsdienstleistungen



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT

- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN
UND DIENSTLEISTER

- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT

- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

4.1 UNSERE KUNDEN

Wir pflegen bei Bertrandt einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit Kunden und Lieferanten. Unseren Kunden gegenüber sehen wir uns dabei in einer besonderen Verantwortung, denn deren Zufriedenheit ist unser oberstes Ziel. Um ihren Anforderungen gerecht zu werden, sichern wir – zusammen mit unseren Mitarbeitern und Lieferanten – einen dauerhaft hohen Qualitätsstandard unserer Produkte, Serviceleistungen und Prozesse.

Als Technologie-Spezialist ist Bertrandt stets nah am Kunden. Seit über 45 Jahren unterstützen wir Hersteller und Zulieferer der Internationalen Automobil- und Luftfahrtindustrie, des Maschinen- und Anlagenbaus, der Elektroindustrie, der Medizintechnik und der Energiebranche bei der Entwicklung ihrer Produkte. Dabei richten wir uns an heutigen wie an künftigen Anforderungen aus. Wir wollen unseren Kunden ein kompetenter, umsetzungstarker Partner sein und unterstützen sie mit unserem Know-how und unserer Erfahrung sowie hoher Flexibilität im Prozess der Entwicklung.

>45

Jahre unterstützen wir unsere Kunden bei
der Entwicklung ihrer Produkte.

Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Unser Verhältnis zu den Kunden ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikter Geheimhaltung in der Projektarbeit. Mit der finanziellen Stabilität und der Transparenz unseres Unternehmens sind weitere wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Partnerschaften erfüllt.

Fokus Automobil

Rund 90% unseres Umsatzes erzielen wir mit Kunden aus der Automobilbranche. Gemeinsam mit ihnen arbeiten wir an der Entwicklung des „Automobils der Zukunft“. Anforderungen wie Umweltverträglichkeit, Sicherheit, Komfort und Vernetzung stehen dabei im Mittelpunkt. Die Leistungen unserer Ingenieure und Techniker reichen von der Konzeptentwicklung für Komponenten, Module und Fahrzeugderivate über die Interieur- und Exterieur-Entwicklung bis hin zur Simulation. Des Weiteren unterstützen wir die Produktion mit Dienstleistungen wie beispielsweise Anlagenplanung oder Serienbetreuung. Dabei übernehmen wir auch das komplette Projektmanagement, koordinieren die Lieferanten und sichern die Qualitätsanforderungen ab.

→ LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 8

Lag der Schwerpunkt vor zehn Jahren noch auf der Entwicklung einzelner Bauteile und Module, so unterstützen wir unsere Auftraggeber heute proaktiv dabei, ganze Fahrzeugvarianten und Baureihen zu entwickeln. Dabei werden die Grenzen zwischen den Bereichen immer fließender. Zum Beispiel sind an der Integration einer Batterie in ein Elektrofahrzeug mehrere Fachgebiete beteiligt: Unsere Ingenieure im Bereich Antrieb befassen sich mit der Dimensionierung der Batterie und deren Auslegung im Fahrzeug. Die Elektroniker kommen beim Thema Energiemanagement ins Spiel. Im Versuch führen unsere Fachleute Prüfzyklen durch, etwa zum Entladungsverhalten und zum Verbrauch. Während des gesamten Produktionsprozesses prüfen wir zudem, welcher Systemlieferant benötigte Komponenten in bester Qualität und möglichst wirtschaftlich fertigen kann. Dies alles erfolgt



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**

- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **4.1 UNSERE KUNDEN**
- **4.2 UNSERE LIEFERANTEN
UND DIENSTLEISTER**

- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**
- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

auf Basis eines guten Schnittstellenmanagements zwischen unserem Unternehmen, den Kunden und Systemlieferanten, aber auch zwischen den verschiedenen Gebieten innerhalb unseres Entwicklungsbereichs.

Alle Leistungen für alle Kunden

Bertrandt investiert zielgerichtet in die Erweiterung seines Leistungsspektrums, wobei nach der Umstrukturierung ab dem Geschäftsjahr 2020/2021 ausdrücklich alle Leistungen allen Kunden zur Verfügung gestellt werden sollen. Mit dem im Jahr 2019 eröffneten Hochvolt-Batterieprüfzentrum in Ehningen erweiterte die Bertrandt-Niederlassung Technikum die räumliche Kapazität rund um das Thema Elektromobilität um rund 1.400 m². Hochvolt-Batterien von der Modulebene über Hybridbatterien bis zu Batterien für rein elektrische Fahrzeuge können unter verschiedenen Klima- und Lastbedingungen funktional abgesichert werden. Das Leistungsspektrum wird durch eine spezielle Hochvolt-Werkstatt zum Aufbau von Batterie-Prototypen ergänzt. Die Investition in Hochvolt-Batterieprüfungen gliedert sich optimal in die bereits bestehenden Tätigkeiten des Konzerns im Bereich der Elektromobilität ein. Das Thema Ladeinfrastruktur wird in den Niederlassungen München und Mönshheim bearbeitet. Ebenfalls in Mönshheim und zudem in der Niederlassung Tappenbeck bei Wolfsburg liegt der Fokus auf der E-Maschine.

2020

eröffnete das Powertrain Solution Center am Standort Wolfsburg.

Zusätzlich wurde im Jahr 2020 ein neues Gebäude in Flechtorf bei Tappenbeck bezogen, in welchem sämtliche Werkstattumfänge an einem Ort zentralisiert werden können. Das besondere Konzept macht es außerdem möglich, durch zutrittsgesteuerte Hallenabschnitte mehrere Kunden gleichzeitig professionell bedienen zu können. Im Bereich Fahrerassistenz- und Bremssysteme haben wir uns mit unserer Betriebsstätte in Koblenz vergrößert. Dabei umfasst das Leistungsspektrum diesbezüglich die Elektronik, die Validierung, das Prozessmanagement, den Fahrzeugaufbau und den Fahrversuch. Am Standort in den USA im Silicon Valley sichern wir für unsere Kunden Projekte rund um autonome Fahrzeuge ab. Im Jahr 2020 öffnete das Powertrain Solution Center am Standort Wolfsburg. Der Standort München wird im Frühjahr 2021 eröffnet werden. Die Schwerpunkte der Prüfzentren liegen auf der Absicherung, Zertifizierung und Homologation von Fahrzeugantrieben.

Kundenzufriedenheit

Die Orientierung am Kunden und insbesondere an seiner Zufriedenheit ist ein zentraler Grundsatz unseres Qualitätsmanagements. Die Kundenorientierung verläuft bei Bertrandt eng an der Wertschöpfungskette. Um festzustellen, inwieweit wir diesem Grundsatz gerecht werden, evaluieren wir laufend die Zufriedenheit unserer Kunden. Diese Evaluierung erfolgt auf Basis verschiedener KPIs (Key Performance Indicators), die uns in der Anbahnung, während und nach Abschluss der Projekte Aussagen zur Zufriedenheit unserer Kunden ermöglichen. Die KPIs zur Kundenzufriedenheit werden erfasst und im Rahmen der Prozesse unseres integrierten Managementsystems regelmäßig bewertet, welches unter anderem nach der DIN EN ISO 9001 zertifiziert ist.



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [4.1 UNSERE KUNDEN](#)
- [4.2 UNSERE LIEFERANTEN
UND DIENSTLEISTER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT](#)
- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)
- [IMPRESSUM](#)

Auf strategischer Ebene dient uns darüber hinaus auch unser Marktanteil als Indikator für die Zufriedenheit der Kunden. So ermitteln wir zum Beispiel regelmäßig, wie viele Fahrzeugmodelle auf den Markt kommen und bei wie vielen davon Bertrandt eingebunden war. Unser wichtigstes Messinstrument ist und bleibt jedoch das Feedback unserer Mitarbeiter, die direkt mit den Kunden in Kontakt stehen.

→ [REFERENZEN](#)

Unternehmenssicherheit und Datenschutz

Die Geheimhaltung und der vertrauliche Umgang mit Kundendaten haben für uns höchste Priorität. Der interne Compliance und Security Circle definiert unsere Anforderungen an die Corporate Security und IT-Sicherheit sowie an den Datenschutz und überwacht, dass diese erfüllt werden. Selbstverständlich beachten wir dabei alle gesetzlichen Vorgaben. Sicherheit und Datenschutz sind Aufgaben jedes Einzelnen – im Unternehmen und darüber hinaus. Deshalb binden wir hier neben unseren Beschäftigten auch unsere Kunden und Geschäftspartner mit ein. Wir machen den Zweck und die Auswirkungen der Datenerfassung und -speicherung transparent und zeigen, wie wichtig es ist, äußerst sensibel mit gesammelten Daten umzugehen. So stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten alle Daten anhand eines definierten Zwecks gemäß den Sicherheitsvorschriften von Bertrandt behandeln.

Um uns vor Risiken und Bedrohungen zu schützen, investieren wir in wirksame Technologien. Organisatorische und technische Sicherheitsstandards regeln die Umsetzung. Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Unternehmenssicherheit ist der größte Teil unserer Standorte nach dem TISAX-Prüfverfahren des VDA, welches die ISO 27001 als Grundlage hat, geprüft. Unsere Beschäftigten schulen wir bei Eintritt ins Unternehmen und anschließend einmal jährlich zu Sicherheitsthemen. Zudem unterzeichnen alle Mitarbeiter eine Geheimhaltungsvereinbarung bei Bertrandt. Diese zeigt auch die Konsequenzen auf, die bei schwerwiegenden Verstößen gegen unsere Richtlinien zu erwarten sind.

Detaillierte Unterlagen – etwa zur Vertraulichkeit von Dokumenten, zur Handhabung und Einstufung von Informationen und zur Nutzung mobiler Kommunikations- und Betriebsmittel – stehen für alle Beschäftigten im Intranet bereit.

Um möglichen Sicherheitslücken vorzubeugen, haben wir in den letzten Jahren vor allem unsere IT-Sicherheitsprozesse weiterentwickelt, die wir laufend auch mit unseren Kunden abstimmen. Diese Entwicklung der Sicherheitsprozesse wurde besonders im Hinblick auf die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und des Mobilen Arbeitens im Bertrandt-Konzern vorangetrieben, welche aus der SARS-CoV-2-Pandemie resultierte. Im Zusammenhang mit der Pandemie war es aufgrund gut vorbereiteter Prozesse möglich, sehr kurzfristig eine IT-Infrastruktur umzusetzen, um der Anforderung eines maximal möglichen und sicheren Mobilen Arbeitens für alle Mitarbeiter gerecht zu werden, bei denen dies möglich ist.

Im Berichtszeitraum wurde kein Vorfall verzeichnet, der aus einer vorsätzlichen Verletzung einer gesetzlichen oder vertraglichen Regelung oder der zu einer Sanktion eines Kunden oder Lieferanten geführt hat.

→ [ZERTIFIKAT ISO 27001](#)

Information und Kommunikation

In unserer Kundenzeitschrift „Bertrandt Magazin“ stellen wir Praxisbeispiele aus unserem gesamten Leistungsspektrum vor. Wir berichten nach Kundenfreigabe über abgeschlossene Projekte, liefern Hintergrundinformationen und gewähren den Lesern einen Einblick in die Welt des Bertrandt-Konzerns.

→ [BERTRANDT MAGAZIN](#)



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT

- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT

- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

Geltendes Recht zu achten und zu befolgen ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten. Deshalb beziehen wir sie in alle Belange des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Arbeits- und Informationssicherheit sowie der Wirtschaftlichkeit mit ein. In unserem Unternehmensleitbild und in unseren Leitlinien für Lieferanten (Code of Conduct) haben wir unsere Nachhaltigkeits-, Compliance- und sozialen Anforderungen zur Verantwortung der Lieferanten formuliert, die Grundlage aller Lieferantenverträge sind. Im Rahmen der Lieferantenbeziehung ist festgeschrieben, dass wir relevante Anforderungen und die Umsetzung gegebenenfalls im Rahmen von Audits überprüfen.

Alle unsere Dienstleister sind vertraglich an unsere Leitlinien für Lieferanten (Code of Conduct) gebunden. Diesbezüglich machen wir keine Unterschiede zwischen externen Spezialisten, die wir für bestimmte Projekte einkaufen, und Dienstleistern, wie zum Beispiel Reinigungsfirmen, die mit dazu beitragen, dass unser Geschäft reibungslos ablaufen kann.

MATERIALAUFWAND

TABELLE 15

In TEUR	2019/2020	2018/2019
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	10.667	25.398
Aufwendungen für bezogene Leistungen	66.275	83.357
davon CAD-Kosten	22.300	21.027
davon Fremdleistungen	43.746	62.032
davon Eingangsfrachten	229	298
Gesamt	76.942	108.755

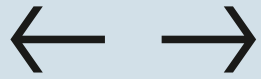


HEALTH INSURANCE
MEDICAL TREATMENT
FINANCIAL BENEFITS
DISEASE COVERAGE
ACCIDENT
PROTECTION
RISK ADVISORY
FIRST AID
MONEY MANAGEMENT
EXAMINATIONS

HEART RATE

Gesellschaft

- 5.1 BILDUNG
- 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT
- 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE
- 5.4 LOKALES ENGAGEMENT



”

Wir übernehmen in vielen Bereichen auch die soziale Verantwortung für unser Umfeld. Zahlreiche Benefiz-Projekte gehören genauso dazu wie beispielsweise die Herstellung von Masken für unsere Mitarbeiter zum Schutz vor Corona.

ALFRED MÜHLRATH, Lead Engineer Fahrzeugsicherheit



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER

- 5. GESELLSCHAFT
 - 5.1 BILDUNG
 - 5.2 MOBILITÄT UND
SICHERHEIT
 - 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE
 - 5.4 LOKALES
ENGAGEMENT

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

5.1 BILDUNG

Die Bertrandt AG ist weltweit an 53 Standorten vertreten. Auf diese Weise können wir jederzeit direkt und flexibel auf Anfragen unserer Kunden reagieren. Aus unserer weltweiten Aktivität entstehen auch soziale Verpflichtungen gegenüber unseren „Nachbarn“. Dazu zählen wir alle externen Personen, Gruppen und Einrichtungen, die durch die Präsenz und Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Weise betroffen sind. Wir nehmen unsere lokale Verantwortung sehr ernst. Deshalb streben wir eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen unseren Nachbarn sowie Transparenz in sozialen Belangen an. Dies gehört zu den Grundlagen unserer Unternehmenspolitik. Unsere Anforderungen zur gesellschaftlichen Verantwortung überprüfen wir regelmäßig und stimmen sie mit allen Beteiligten ab. Im Bewusstsein dieser Verantwortung engagieren wir uns auch in sozialen Projekten.

Ein Fokus unserer Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten liegt im Bereich der Bildung. So nehmen wir an Ausbildungsmessen teil, beteiligen uns an Schulevents wie Bewerbungstrainings oder Projekttagen und unterstützen verschiedene Fachbereich an Hochschulen. Im Geschäftsjahr 2019/2020 waren die Möglichkeiten durch die Corona-Pandemie stark eingeschränkt. Trotzdem haben wir an virtuellen Veranstaltungsangeboten wie beispielsweise Job- oder Hochschulmessen teilgenommen.

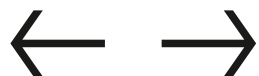
5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

Mit unseren technischen Entwicklungen wollen wir – gemeinsam mit unseren Kunden – dazu beitragen, Unfälle im Straßenverkehr künftig so weit wie möglich zu vermeiden. Die Bereiche Fahrzeugtechnik sowie aktive und passive Fahrzeugsicherheit gehören zu den Kernkompetenzen unseres Unternehmens.

Vision Zero

ist ein Konzept mit dem Ziel,
die Zahl der Unfalltoten bis 2050 auf ein
Nullniveau zu senken.

Im Auftrag unserer Kunden entwickeln wir Fahrerassistenzsysteme und unterstützen damit das Verkehrssicherheitskonzept „Vision Zero“, das viele europäische Länder – allen voran Schweden – bereits zum politischen Programm gemacht haben. Statistiken zeigen, dass die Verkehrssicherheitsarbeit und das Handlungskonzept von „Vision Zero“ zu deutlich niedrigeren Unfallraten führen. Ziel des Konzepts ist es, die Zahl der Unfalltoten bis 2050 auf ein Nullniveau zu senken. In Deutschland hat der Verkehrsclub Deutschland (VCD) dazu 2004 einen Masterplan erarbeitet, der seither mit politischer Lobbyarbeit, Kampagnen, Aktionen und Informationen vorangetrieben wird.



300

Masken wurden im Frühjahr 2020 täglich von Bertrandt zum Schutz der Mitarbeiter genäht.

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER

- 5. GESELLSCHAFT
- 5.1 BILDUNG
- 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT
- 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE
- 5.4 LOKALES ENGAGEMENT

- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

Regelmäßig unterstützen wir Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Zu Weihnachten 2019 ging unsere Spende an das Deutsche Kinderhilfswerk. Dieses setzt sich mit vielen unterschiedlichen Projekten dafür ein, Kinderarmut zu überwinden, Kinder durch Spiel und Bewegung zu fördern sowie einen gleichberechtigten Bildungsstart für benachteiligte Kinder zu schaffen.

5.4 LOKALES ENGAGEMENT

In unseren Niederlassungen gibt es zusätzlich soziale Projekte, mit denen unsere Mitarbeiter vor Ort helfen. So fand zum Beispiel in diesem Jahr eine Blutspende-Aktion am Standort Mönshheim statt, mit der die Mitarbeiter das Deutsche Rote Kreuz, welches auf freiwillige Blutspenden angewiesen ist, unterstützten. Etwa 50 Beschäftigte nahmen an der Aktion teil.

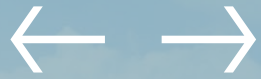
Weiterhin beteiligte sich unsere Belegschaft auch im Jahr 2019 an der „Wunschbaum-Aktion“, durch die in diesem Jahr die Gifhorner Tafel unterstützt wurde. Da bei dieser Aktion keine Lebensmittel gespendet werden können, wurden bedürftige Kinder aus der

Region, die regelmäßig die Gifhorner Tafel besuchen, mit kleinen Geschenken überrascht. Die Kinder und Jugendlichen hatten die Möglichkeit, ihre Weihnachtswünsche in Form eines Wunschzettels an den Bertrandt-Weihnachtsbaum in der Niederlassung in Tappenbeck zu hängen. Insgesamt gingen 80 personalisierte Wünsche der Kinder und Jugendlichen ein. Die Mitarbeiter des Standorts, aber auch Kunden hatten anschließend die Möglichkeit, einen dieser Wunschzettel vom Weihnachtsbaum zu nehmen und somit einen der vielen Wünsche zu erfüllen.

Seit dem Jahr 2020 verstärken Bertrandt-Mitarbeiter die örtliche Feuerwehr in Tappenbeck. Da der Standort in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen ist, unterstützen Mitarbeiter, die in ihren jeweiligen Heimatorten in der Freiwilligen Feuerwehr aktiv sind, von nun an die Ortsfeuerwehr mit einer Doppelmitgliedschaft. Die Kosten für die benötigte Schutzausrüstung der Mitarbeiter sowie die Einrichtung einer Umkleidekabine in Höhe von insgesamt rund 30.000 Euro wurden von Bertrandt übernommen.

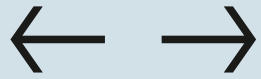
Während der Coronavirus-Pandemie hat Bertrandt sein Know-how genutzt und sich für den Schutz seiner Mitarbeiter engagiert. Im Frühjahr 2020 wurden Mund-Nase-Bedeckungen für die Mitarbeiter in ganz Europa genäht, die sowohl während als auch außerhalb der Arbeit getragen werden können. Rund 300 Masken wurden täglich per Handarbeit von professionellen Nähern gefertigt. Um die optimale Qualität der Masken sicherstellen zu können, wurden vorab verschiedene Tests der verarbeiteten Materialien durchgeführt.

Darüber hinaus unterstützen wir die Arbeit von Werkstätten für Menschen mit Behinderung. So lassen wir an allen Standorten, an denen eine solche Werkstatt in der näheren Umgebung zu finden ist, unsere internen Schulungsunterlagen drucken.



Nichtfinanzieller Bericht – nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt*

* Dieser Teil des Berichts stellt den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden nichtfinanzieller Bericht) dar. Die Pflichtbestandteile des nichtfinanziellen Berichts sind mithilfe einer blauen Linie neben dem jeweiligen Text gekennzeichnet.



”

Als einer der führenden Technologie-Dienstleister engagieren wir uns für die großen Technik-Trends unserer Gesellschaft, die unsere Zukunft prägen werden. Das fängt bei praktisch allen Bereichen der Mobilität an und geht über Medizintechnik bis hin zur Industrie 4.0 und vielen anderen Bereichen.

FLORIAN FUEST, Abteilungsleiter After Sales Solutions



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Seit über 45 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologie-Partner an mittlerweile 53 Standorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozessschritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugherstellung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren, die sich in Kundennähe befinden, Projekte unterschiedlichster Größe gemeinsam vorangetrieben. Diese verfügen über eigene Designstudios, Elektroniklabore sowie Versuchs- und Testeinrichtungen. Aufgrund verkürzter Entwicklungszeiten und neuer Technologien nimmt die Komplexität individueller Mobilitätslösungen in der Automobil- und Luftfahrtbranche fortwährend zu. Trends wie beispielsweise umweltfreundliche individuelle Mobilität, automatisiertes und vernetztes Fahren, steigende Modell- und Variantenvielfalt oder Industrie 4.0 erfordern detailliertes technisches Wissen und ganzheitliches Denken in der Produktentwicklung. Als Mitgestalter zukünftiger Mobilität passt Bertrandt sein Leistungsspektrum stets den Bedürfnissen der Kunden und den sich ändernden Marktbedingungen an. Durch die interdisziplinäre Vernetzung und Weiterentwicklung von Wissen sichert sich das Unternehmen seinen Status als einer der führenden europäischen Partner auf dem Markt für Entwicklungsdienstleistungen. Für Bertrandt bildet das langjährige Engineering-Know-how aus den Mobilitätsindustrien eine solide Basis, um individuelle Entwicklungslösungen in neuen Branchen umzusetzen und weiterzuentwickeln. Zu den Kunden zählen nahezu alle europäischen Hersteller und bedeutende Systemlieferanten. Darüber hinaus werden technische Dienstleistungen außerhalb der Mobilitätsindustrien in den Zukunftsbranchen Energie-, Medizin- und Elektrotechnik sowie für den Maschinen- und Anlagenbau deutschlandweit angeboten.

Dabei lassen insbesondere Beständigkeit, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit langjährige Kundenbeziehungen wachsen. Fester Bestandteil der Steuerung unseres Geschäftsmodells sind daher auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die wesentliche Erfolgskriterien für Bertrandt sind. Hierfür hat der Konzern fünf besonders relevante Bewertungsbereiche identifiziert und ein ganzheitliches Managementsystem installiert, um nichtfinanzielle Leistungsindikatoren regelmäßig zu messen und zu beurteilen. Die Bewertung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren erfolgt durch das interne Managementsystem aggregiert über die Niederlassungen für den Bertrandt-Konzern.

Als Grundlage der Bewertung der nichtfinanzielle Leistungsindikatoren dient eine 100-Punkte-Skala, deren Werte nachfolgend mit folgenden Aussagen verknüpft werden:

< 50	Der betrachtete nichtfinanzielle Leistungsindikator weist Abweichungen von den Soll-Vorgaben auf. Die Ursache für die Abweichung muss ermittelt und nachhaltige Maßnahmen zur Korrektur müssen eingeleitet werden. Die Wirksamkeit muss sichergestellt sein.
50 – 75	Der betrachtete nichtfinanzielle Leistungsindikator ist stabil und beherrscht. Es ist jedoch mit Änderungen und potenziellen Abweichungen zu rechnen. Es müssen Maßnahmen zur Vorbeugung eingeleitet werden. Die Wirksamkeit muss sichergestellt sein.
> 75	Der betrachtete nichtfinanzielle Leistungsindikator ist stabil und beherrscht, die Nachhaltigkeit und die Wirksamkeit sind sichergestellt. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf die Aufrechterhaltung oder Effizienzsteigerung und Leistungsoptimierung.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Für Bertrandt wesentliche nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	Einzelaspekte im Detail	Zuordnung zu den Aspekten gemäß der nichtfinanziellen Konzern-Erklärung (HGB)	Zielwert
Leistung des Managementsystems	<ul style="list-style-type: none"> – Zielprozess des Managementsystems und dessen Erreichung – Ergebnisse externer und interner Audits und Begutachtungen – Steuerung der Ressourcen – Umgang mit Änderungen des Unternehmensumfelds 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Sozialbelange 	> 75
Dienstleistungserbringung	<ul style="list-style-type: none"> – Rückmeldungen von Kunden – Reklamationsmanagement – Lieferantenbeziehungen – Projektabwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> – Achtung der Menschenrechte – Bekämpfung von Korruption und Bestechung 	> 75
Kontinuierliche Verbesserung	<ul style="list-style-type: none"> – Status von Maßnahmen zur nachhaltigen Fehlerbeseitigung, zur Vorbeugung von potenziellen Fehlern und zur Reaktion auf absehbare Veränderungen, zur Effizienzsteigerung und zum Innovationsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Sozialbelange 	> 75
Risikomanagement	<ul style="list-style-type: none"> – Status und Umgang mit Prozess-, Sicherheits- und Umweltrisiken, insbesondere deren Vorbeugung und Vermeidung – Unternehmenssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Arbeitnehmerbelange 	> 75
Mitarbeiter und Human Resources	<ul style="list-style-type: none"> – Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit – Fluktuationsquote – Betriebliches Gesundheitsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmerbelange 	> 75



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Das zugrundeliegende Managementsystem wird jährlich von externen Zertifizierungsstellen geprüft. Grundlage bilden die Anforderungen und Vorgaben der folgenden Normen:

Norm	
DIN EN ISO 9001	Qualitätsmanagement
DIN EN ISO 14001	Umweltmanagement
DIN ISO/IEC 27001	Informationssicherheit verbunden mit dem Branchenstandard TISAX/Prototypenschutz des VDA (Verband der Automobilindustrie)
DIN EN ISO 45001	Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement verbunden mit dem AMS (Arbeitsschutz mit System) der VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft)
DIN EN ISO/IEC 17025	für akkreditierte Prüflabore
EN 9100	Qualitätsmanagement für die Bereiche der Konstruktions-, Entwicklungsumfänge und Softwareentwicklung für die Luftfahrtindustrie
DIN EN ISO 13485	Qualitätsmanagement für die Bereiche der Entwicklungs- und Verifizierungsdienstleistungen im elektromechanischen Medizinproduktebereich und Entwicklung von Medizinproduktsoftware
Energieaudit nach EDL-G	(Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen)

Um potenzielle Risiken aus einer Abweichung von den oben dargestellten Zielwerten frühestmöglich zu identifizieren und zu minimieren beziehungsweise vollständig zu vermeiden, hat Bertrandt ein Risikomanagementsystem etabliert. Dadurch sollen mögliche Schäden vom Unternehmen und eine potenzielle Bestandsgefährdung abgewendet werden. Das vierstufige interne Kontroll- und Risikomanagementsystem des Bertrandt-Konzerns identifiziert und dokumentiert ergebnis- und bestandsgefährdende Risiken.

Es bezieht alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns ein. Bei der Identifikation der Risiken und der Erarbeitung von Gegenmaßnahmen arbeiten der Vorstand, die Geschäftsführung der jeweiligen Niederlassung und Zentralfunkti-

onen wie das Konzern-Controlling eng zusammen. Regelmäßige sowie Ad-hoc-Risikoerhebungen bewerten so alle Risiken, die unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen könnten, hinsichtlich ihrer Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Bedeutung. Dabei werden ähnliche oder gleiche Risiken bei in- und ausländischen Gesellschaften zusammengefasst und so in ihrer Bedeutung für den Konzern transparent gemacht. Abhängig vom Ergebnis werden geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung mit hoher Priorität erarbeitet und mit Best-Practice-Maßnahmen verglichen. Die so erarbeitete Strategie wird zeitnah von der jeweiligen Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den notwendigen Zentralfunktionen umgesetzt.

Die Bewertung und die Identifikation der Risiken erfolgen pro Niederlassung anhand der maximalen Schadenshöhe und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Schadenshöhe beschreibt die Auswirkung auf das EBIT der jeweiligen Niederlassung. Die Kategorien „Schadenshöhe“ sind im Detail:

Kategorie	entspricht einer Schadenshöhe
Gering	zwischen 50 und 250 TEUR
Mittel	zwischen 250 und 500 TEUR
Hoch	zwischen 500 und 1.500 TEUR
Sehr hoch	über 1.500 TEUR

Die Kategorien „Eintrittswahrscheinlichkeit“ sind im Detail:

Kategorie	entspricht einer Wahrscheinlichkeit
Gering	zwischen 0 und 25%
Mittel	zwischen 25 und 50%
Hoch	zwischen 50 und 75%
Sehr hoch	zwischen 75 und 100%



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Darauf aufbauend erfolgt bei den Risiken eine Brutto- und eine Nettobewertung. Bei der Bruttobewertung wird der Risikofall bewertet ohne Berücksichtigung bereits getroffener Gegenmaßnahmen. Die Nettobewertung berücksichtigt die getroffenen Gegenmaßnahmen und ermöglicht somit, die Wirksamkeit der getroffenen Gegenmaßnahmen zu beurteilen. Aus der Multiplikation der Schadenshöhe mit der Eintrittswahrscheinlichkeit errechnet sich dann der Schadenserwartungswert eines Risikos. Aggregiert für den Gesamtkonzern wird so nach A-, B- und C-Risiken unterschieden:

Risiko	entspricht einem Schadenserwartungswert von
A-Risiko	≥ 3,0 Mio. EUR
B-Risiko	≥ 1,5 Mio. EUR – 3,0 Mio. EUR
C-Risiko	< 1,5 Mio. EUR

Die identifizierten Risiken werden mehrmals jährlich aktualisiert und in einem aggregierten Risikobericht dargestellt, der es dem Vorstand ermöglicht, sich einen Überblick der Risikosituation des Konzerns zu verschaffen. Neue Risiken, die zwischen den Aktualisierungsintervallen auftreten, werden gegebenenfalls als Ad-hoc-Risikomeldung erfasst und dem Vorstand berichtet.

Das Risikoprofil von Bertrandt wird laufend aktualisiert. Es zeigt nachfolgende potenzielle Einzelrisiken. Diese identifizierten Risiken werden darüber hinaus einer Bewertung unterzogen, um festzustellen, ob es sich um essenzielle Risiken handelt. Darüber hinaus wurden Risiken von untergeordneter Bedeutung plausibilisiert, jedoch wegen deren geringer Eintrittswahrscheinlichkeit und der erwarteten Schadenshöhe sowie aus Gründen der Wesentlichkeit nicht gesondert dargestellt.

Bertrandt schätzt das Risiko der Unterschreitung der 75-Punkte-Grenzen bei den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren insgesamt als Risiko der Kategorie B ein mit einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit.

Das durchgeführte Bewertungsverfahren der Geschäftsprozesse des Bertrandt-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2019/2020 folgende Ergebnisse für unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	86
II. Dienstleistungserbringung	82
III. Kontinuierliche Verbesserung	79
IV. Risikomanagement	93
V. Mitarbeiter und Human Resources	81

Die Ergebnisse sind als Indikatoren zur Aussage der Stabilität und der Nachhaltigkeit der Geschäftsprozesse des integrierten Managementsystems von Bertrandt zu bewerten. Alle Ergebnisse der Bewertungsbereiche liegen wie im Vorjahr eindeutig über der 75-Punkte-Grenze, die die Geschäftsprozesse als stabil und beherrscht ausweist und die Nachhaltigkeit sicherstellt.

Unter Berücksichtigung der angespannten Branchensituation und der Coronavirus-Pandemie erwies sich das integrierte Managementsystem als stabil. Es werden in drei Bewertungsbereichen die gleichen beziehungsweise bessere Leistungswerte als im Vorjahr erreicht.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

- **ÜBER DIESEN BERICHT**
- **IMPRESSUM**

Im Kerngeschäft (Bewertungsbereich Dienstleistungserbringung) konnte das Vorjahresniveau trotz der vielfältigen Herausforderungen gehalten werden. Der Grad der Kundenzufriedenheit ist ähnlich positiv wie im Vorjahr. Die Marktsituation wird immer stärker und schneller von den Trends Digitalisierung und Elektromobilität bestimmt, die in einer veränderten Kunden- und Wettbewerbslandschaft resultieren. Über die bereits im vergangenen Geschäftsjahr eingeleiteten Maßnahmenpakete hinaus waren konzernweite Veränderungen erforderlich. Diese wurden im Rahmen des Organisationsprojekts „Strategy, People, Success“ in die Wege geleitet.

Diese Veränderungen spiegeln sich auch im Ergebnis des Bewertungsbereichs kontinuierliche Verbesserung wider. Das im vorherigen Geschäftsjahr neu konzipierte Instrumentarium zum Maßnahmenmanagement wurde eingeführt. Zahlreiche Verbesserungs- und Optimierungsmaßnahmen sind eingeleitet und darin erfasst. Die Veränderungen sind jedoch noch nicht abgeschlossen und greifen erst nachgelagert. Der Wert gibt deshalb leicht nach.

Durch die Anpassungen in den Bereichen IT-Sicherheit und Corporate Security sowie die Umsetzung des TISAX-Informationssicherheitsstandards des VDA konnte der Wert des Bewertungsbereichs Risikomanagement verbessert werden. Insbesondere im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz erwies sich das etablierte Managementsystem im Umgang mit der Coronavirus-Pandemie als äußerst zuverlässig und robust. Nun gilt es das hohe Niveau zu halten und weiter auszubauen.

Trotz des zuverlässigen Pandemiemanagements sind die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie spürbar: So mussten zahlreiche bewährte Maßnahmen im Gesundheitsmanagement aus Infektionsschutzgründen heruntergefahren werden. Auch die Mitarbeitergespräche konnten durch die Pandemie und deren Auswirkungen nicht in gewohnter Weise stattfinden. Kurzarbeit und die wirtschaftliche Situation in der Automobilbranche verstärken die Auswirkungen zusätzlich. Dies erklärt den leichten Rückgang im Bewertungsbereich Mitarbeiter und Human Resources. Dass mit dem Maßnahmenpaket „Arbeitswelt der Zukunft“ ein guter und richtiger Schritt getan wurde, zeigt sich jetzt nicht zuletzt in der verbreiteten und ausfallsicheren Nutzung des Mobilens Arbeitens.

Die Aktivitäten des Managements konzentrieren sich im Schwerpunkt auf die Umsetzung des Organisationsprojekts „Strategy, People, Success“ und die Begleitung des konzernweiten Veränderungsprozesses.



Über diesen Bericht

- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT](#)

- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)

- [IMPRESSUM](#)

In diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2019/2020. Der Bericht liegt als navigierbare PDF-Datei vor. So können Sie Themen suchen und Informationen wie auf einer Website direkt aufrufen. Weiterführende Online-Informationen ergänzen das PDF und bieten zusätzliche Möglichkeiten, zum Beispiel einen GRI-Content-Index.

Die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf das gesamte Unternehmen mit seinen Geschäftsfeldern. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020 reicht.

Der Bericht wurde anhand der aktuellen GRI-Standards erstellt – „Core“-Option. Diese Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind international anerkannt.

Alle Angaben, die dem Geschäftsbericht entnommen wurden, sind mit dem Testat der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) versehen. Eigens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erhobene Daten wurden nicht testiert. Neben der externen Prüfung der prüfungspflichtigen Teile des Geschäftsberichts durch PwC führen wir selbst Analysen durch und überprüfen fortlaufend unsere Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder.

→ [PRÜFBESCHEINIGUNG: GESCHÄFTSBERICHT 2019/2020, S. 136–140](#)

Nachhaltigkeit war schon immer ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Unsere Maßnahmen zur Nachhaltigkeit werden wir auch in Zukunft stetig weiterentwickeln; Gleiches gilt für die Berichterstattung. Unser Bericht folgt den Prinzipien der Wesentlichkeit (Materiality), der Einbeziehung unserer Stakeholder (Stakeholder Inclusiveness) sowie der Vollständigkeit und Kontextualisierung (Sustainability Content).

Die thematische Gliederung entspricht den Schwerpunkten, die sich aus der Festlegung auf die wesentlichen Handlungsfelder ergeben haben. Auch bei der Analyse bezüglich des GRI-Standards – „Core“-Option haben wir uns auf die wesentlichen Kennzahlen konzentriert.

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2019/2020. Diesbezügliche Zahlen wurden dem Konzern-Anhang des Geschäftsberichts entnommen. Alle Angaben zum Risikomanagement werden über standardisierte Prozesse in Konzern-Controlling und TQM erhoben; die Verarbeitung der Zahlen erfolgt über Excel-basierte Tools.

Die Kapitel „Konzern-Lagebericht“ und „Konzern-Abschluss“ des Geschäftsberichts 2019/2020 wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PriceWaterhouseCoopers geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

→ [GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 136–140](#)



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT

- ÜBER DIESEN BERICHT

- IMPRESSUM

Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ stimmen mit dem Geschäftsbericht 2019/2020 überein. Die Daten zum betrieblichen Umweltschutz beziehungsweise die spezifischen Umwelt- und Energiedaten wurden von den dafür verantwortlichen Mitarbeitern bereitgestellt.

Die männliche Sprachform dient der besseren Lesbarkeit. Mit ihr sind alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Haftungsausschluss

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen und Daten haben wir mit größter Sorgfalt erhoben. Alle Berichtsinhalte wurden von den dafür Verantwortlichen überprüft. Trotzdem können wir Fehler nicht ausschließen. Soweit wir Aussagen über die zukünftige Entwicklung unseres Unternehmens machen, gehen wir von zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verfügbaren Informationen und Prognosen aus.

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 10. Dezember 2020 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2019/2020“. Unser nächster Bericht wird am 9. Dezember 2021 veröffentlicht.

Redaktionsschluss dieses Berichts: 7. Dezember 2021.



Impressum

- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT
- ÜBER DIESEN BERICHT

IMPRESSUM

Herausgeber/Redaktion

Bertrandt AG
Birkensee 1, D-71139 Ehningen
Telefon +49 7034 656-0
Telefax +49 7034 656-4100
→ [HTTPS://WWW.BERTRANDT.COM/](https://www.bertrandt.com/)
→ [INFO@BERTRANDT.COM](mailto:info@bertrandt.com)

HRB 245259
Amtsgericht Stuttgart

Ansprechpartner

Svenja-Sabrina Pellegrino
Telefon +49 7034 656-4117
Telefax +49 7034 656-4488
→ [SABRINA.PELLEGRINO@BERTRANDT.COM](mailto:sabrina.pellegrino@bertrandt.com)

Konzeption, Gestaltung und Produktion

SAHARA Werbeagentur, Stuttgart
→ [WWW.SAHARA.DE](http://www.sahara.de)

Fotos

Dirk Beichert, Frankfurt (S. 3, 6)
Bernd Kammerer, Stuttgart (S. 17, 31, 38, 44, 48)
Adobe Stock (S. 5, 16, 30, 37, 43, 47)