

**MSCI**  
ESG RATINGS



CCC B BB BBB A AA AAA

# Corporate Responsibility Bericht

- 34 Editorial
- 36 1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 42 2. Mitarbeiter
- 51 3. Umwelt
- 55 4. Geschäftspartner
- 57 5. Gesellschaft
- 59 Nichtfinanzieller Bericht – nichtfinanzielle  
Leistungsindikatoren bei Bertrand
- 63 Über diesen Bericht



## 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) für das Geschäftsjahr 2020/2021 informieren wir über unsere ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung sowie unsere Werte und Ziele. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht gibt detaillierte Einblicke in folgende sechs Teilbereiche: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umwelt, Geschäftspartner, Gesellschaft sowie nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Nachhaltiges Handeln ist ein wesentliches Element unserer Unternehmensphilosophie und -strategie. Somit erachten wir es als konsequent, die Nachhaltigkeitsberichterstattung auch zu einem integralen Bestandteil des Geschäftsberichts zu machen. Damit setzen wir schon heute gesetzliche Neuerungen um, die erst für die nächsten Jahre geplant sind.

### 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 bei Bertrandt Teil der Unternehmensstrategie. Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Wertschätzung und gegenseitiges Vertrauen sind die bestimmenden Leitlinien. Aus diesem Wertesystem heraus hat der Konzern bereits im Geschäftsjahr 2017/2018 das Leitbild aktualisiert: als Richtschnur der Unternehmensstrategie, des täglichen Handelns und der 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.

### 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.

Der Vorstand

**HANS-GERD CLAUS**  
Mitglied des Vorstands  
Technik

**MICHAEL LÜCKE**  
Mitglied des Vorstands  
Vertrieb

**MARKUS RUF**  
Mitglied des Vorstands  
Finanzen

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

### NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT

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

# 1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

## 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

Als einer der führenden europäischen Technologiedienstleister ist Bertrandt seit fast 50 Jahren ein verlässlicher Partner für aktuelle und zukünftige Projekte in allen Bereichen der Forschung und Entwicklung.

Wir sind an 50 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.

Mit annähernd 90 Prozent entfällt der weitaus größte Anteil unseres Umsatzes auf Kunden aus der Automobilbranche. Zu den wesentlichen Treibern unseres Geschäftsmodells gehören Innovationen wie umweltfreundliche individuelle Mobilität, automatisiertes und vernetztes Fahren oder steigende Modell- und Variantenvielfalt bei batteriebetriebenen Fahrzeugen. Industrieübergreifende Megatrends sind Digitalisierung oder Ressourceneffizienz. Als Mitgestalter von Innovationen im Mobility- und Non-Mobility-Umfeld behalten wir dabei sowohl die Bedürfnisse unserer Kunden als auch die sich ändernden Marktbedingungen stets im Blick. Unser Wissen und Know-how geben wir dabei 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.

Wir sind ein zuverlässiger und umsetzungsstarker Partner für aktuelle und zukünftige Aufgabenstellungen in allen Projektphasen des Engineerings. 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 2021 beschäftigte Bertrandt weltweit 12.030 Mitarbeiter.

# 50

Standorte bilden den Bertrandt-Konzern weltweit.

### 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.

## 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 des 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.

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 prüft deren Umsetzung. Jedes Jahr organisiert unser Qualitätsmanagement (TQM) Compliance Audits. Diese Prüfungen sind angeköndigt und werden abwechselnd von TQM-Ver-

antwortlichen oder externen Prüfern durchgeführt. Die Zertifizierung erfolgt anhand von ISO-zertifizierten Prozessen.

### 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. Die Compliance-Richtlinie ist im Intranet an prominenter Stelle verlinkt und damit für jeden Mitarbeiter leicht zugänglich. Bei den Compliance-Verantwortlichen gingen im zurückliegenden Geschäftsjahr insgesamt 18 Hinweise zu Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie oder andere gesetzliche und/oder betriebliche Vorgaben ein, die sich aber nach der Ausermittlung bezogen auf das unternehmerische Handeln von Bertrandt als nicht gravierend herausstellten. Daneben haben die Compliance-Verantwortlichen zahlreiche verdachtsunabhängige Anfragen zum Thema Compliance beantwortet.

# 15

goldene Regeln enthält unsere Antikorruptionsrichtlinie.

### 1.3 CORPORATE GOVERNANCE

Die Bertrand AG ist die Muttergesellschaft des Bertrand-Konzerns, der mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder Betriebsstätten in Deutschland, China, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Italien, Rumänien, Spanien, Tschechien, der Türkei und den USA präsent ist. Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht besitzt die Bertrand 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).

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 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 alle zwei Wochen 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) sowie 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 und durch die Hauptversammlung genehmigt worden.

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 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – wurde und wird grundsätzlich entsprochen, nur einige Empfehlungen wurden und werden nicht angewandt. Diese Abweichungen sind in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft vom 20. September 2021 aufgeführt und erläutert.

#### 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, das Management sowie das Konzerncontrolling 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, Umwelttrisiken oder technologischen Entwicklungen – hinsichtlich ihrer Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Bedeutung. Ähnliche oder gleiche Risiken aller operativen Einheiten im In- und Ausland sowie aus den zentralen Ressorts in der Holding werden zusammengefasst und so in ihrer Bedeutung für den Konzern transparent gemacht. Geeignete Gegenmaßnahmen werden mit Best-Practice-Maßnahmen verglichen und von den jeweiligen verantwortlichen Führungskräften gemeinsam mit den zuständigen Zentralfunktionen zeitnah umgesetzt.

Zusätzlich bewertet das Management, wie zum Beispiel die Divisions- oder Standortkaufleute oder die operativ verantwortlichen Unitleiter, regelmä-

ßig die gesetzlichen Anforderungen zu sozialen, ethischen, vergütungsrelevanten und arbeitsrechtlichen Aspekten. Es legt Maßnahmen fest und informiert 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.

### 1.4 NACHHALTIGE UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

Bertrand 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 Ar-

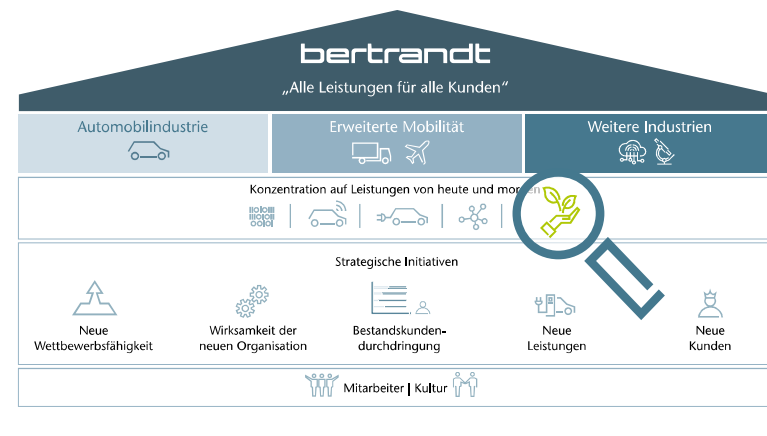
beitssicherheit und der Wirtschaftlichkeit mit ein. Durch diesen stetigen Innovationsprozess sorgen wir für einen anhaltend hohen Kundennutzen.

Realisieren können wir all dies nur, indem wir die Kompetenz unserer Beschäftigten ständig weiterentwickeln und jeden Einzelnen fördern. Den Rahmen hierfür bildet die Bertrand-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

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist dezentral organisiert; einen Nachhaltigkeitsverantwortlichen auf Konzern-Ebene gibt es bei Bertrand 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 Qualitätsmanagementsystem – sind dagegen übergeordnete Zuständigkeiten festgelegt. Verantwortlich ist hier an oberster Stelle der Finanzvorstand.

## BERTRANDT STRATEGIEHAUS



Unserer Unternehmenskultur entsprechend setzen wir auf flache Hierarchien und das Prinzip der offenen Tür. So sind die Geschäftsführer unserer Einheiten jederzeit für alle Beschäftigten ansprechbar. Der Vorstand besucht die Einheiten 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 unseren 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)
- 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 Parteien ab. Bei kritischen Vorfällen arbeiten wir möglichst eng mit den Betroffenen zusammen, um sie aufzuklären. Daneben findet ein ständiger Austausch zwischen dem Unternehmen und unseren 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 „Bertrandt-Insight“, 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.

### 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 Standards der Deutschen Börse.

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

- Ressourcenschonender Einsatz von Material
- Energie- und ressourceneffizienter Betrieb der Anlagen
- Einhaltung der Einkaufs- und Compliance-Richtlinien

## 1.8 STEUERSTRATEGIE

Die Steuerstrategie, die vom Vorstand der Bertrandt AG genehmigt wurde, legt den Ansatz des Unternehmens für die Abwicklung seiner Steuerangelegenheiten und den Umgang mit Steuerrisiken fest. Die Bertrandt AG und alle zum Bertrandt-Konzern zugehörigen Gesellschaften führen die Geschäfte im Einklang mit den Rechtsordnungen der jeweiligen Länder, in denen die Konzern-Gesellschaften ihren Sitz haben. Die Steuerstrategie zielt auf die Einhaltung eines gesetzeskonformen Handelns der lokalen Rahmenbedingungen ab. Eine Steuervermeidungsstrategie besteht nicht.

Langfristiger Markterfolg ist nur möglich, wenn ein Unternehmen seine Kunden durch Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness dauerhaft überzeugen kann. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist aus unserer Sicht die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmens-eigenen Richtlinien und ethischen Grundsätze (Compliance). Grundlage dafür sind verschiedene Faktoren wie z. B. die Integrität im Geschäftsverkehr, der Schutz unseres Wissensvorsprungs, die Einhaltung des Kartellrechts und aller außenwirtschaftsrelevanten Vorschriften, die ordnungsgemäße Buchführung und Finanzkommunikation sowie die Chancengleichheit und das Prinzip der Nachhaltigkeit.

### Verantwortungsvoller Umgang mit Steuern

Der Bertrandt-Konzern steuert auf Basis betriebswirtschaftlicher Kennzahlen, daraus abgeleitet ergeben sich entsprechend der lokalen Vorgaben, die jeweils zu entrichtenden Steuerzahlungen pro Steuerhoheit. Bertrandt ist sich der sozialen Verantwortung und der Notwendigkeit öffentlicher Abgaben bewusst. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern wie zum Beispiel Kunden und die lokalen Finanzverwaltungen sind offen und respektvoll. Die Einhaltung einer termingerechten Abgabe von Steuererklärungen sowie einer fristgerechten Zahlung der damit verbundenen Steuern und Abgaben stehen im Fokus. Die Bertrandt AG reicht den auf Basis von OECD-Richtlinien zu erstellenden länderbezogenen Bericht (sog. Country-by-Country-Reporting („CbCR“)) Mutterunternehmen für die gesamte Bertrandt-Gruppe beim Bundeszentralamt für Steuern ein. Bertrandt sieht von einer generellen Veröffentlichung des CbCR ab, da die erforderliche Transparenz bei den Finanzverwaltungen, welche die Zahlen und Daten entsprechend inhaltlich würdigen können, bereits sichergestellt ist.

### Arbeitsweise der Kontrollorgane der Bertrandt AG

Die Geschäftsleitungen der in- und ausländischen Tochtergesellschaften, an denen die Bertrandt AG zu 100% beteiligt ist, berichtet direkt und indirekt an den Vorstand der Bertrandt AG. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan umfassend, zeitnah und regelmäßig über alle wesentlichen Fragen der Unternehmensstrategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Finanz- und Ertragslage, der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Compliance. Er stellt dem Aufsichtsrat auch die Investitions- und Finanzplanung des Konzerns sowie die Ergebnisprognose für das kommende Geschäftsjahr vor.

Die Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns verfügen in Deutschland und in den Ländern der jeweiligen Standorte neben qualifizierten Mitarbeitern auch über externe Berater, die den täglichen Geschäftsablauf erfassen und die Steuererklärungen gemäß den lokalen Vorgaben erstellen. Die Konzern-Steuerabteilung erstellt unter Beachtung des 4-Augenprinzips die Erklärungen der inländischen Gesellschaften und achtet auf die Einhaltung der lokalen Gesetze.

### Steuerliches Risikomanagement

Der sorgfältige Umgang mit möglichen Risiken für das Unternehmen hat in unserer täglichen Arbeit einen hohen Stellenwert. Wir haben ein Risikomanagementsystem eingerichtet, das uns hilft, Risiken zu erkennen und Risikopositionen zu minimieren. Dieses System wird kontinuierlich weiterentwickelt und an sich ändernde Gegebenheiten angepasst. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements einschließlich des internen Kontrollsystems und der Compliance sowie der erforderlichen Unabhängigkeit und der Auswahl des Abschlussprüfers. Bei Bertrandt unterhalten die Funktionen Rechnungswesen und Controlling ein rechnungslegungsbezogenes internes Kontroll- und Risikomanagementsystem, das eine vollständige, richtige und zeitnahe Informationsbereitstellung gewährleistet.

### MITARBEITER IM DURCHSCHNITT

Anzahl	2020/2021	2019/2020	2018/2019
Arbeiter	750	854	927
Angestellte	10.787	10.790	11.278
Auszubildende/Studenten	213	277	318
Praktikanten/Diplomanden	61	128	200
Aushilfen	184	250	346
<b>Gesamt</b>	<b>11.996</b>	<b>13.052</b>	<b>13.068</b>

# 12.030

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

## 2. Mitarbeiter

### 2.1 UNSERE PERSONALSTRATEGIE

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

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 Berufserfahrene richten. So verzeichneten wir zum Geschäftsjahresende am 30. September 2021 weltweit 12.030 Beschäftigte im Konzern.

Die neuen Mitarbeiter müssen integriert werden, ein Prozess, der letztlich auch unsere Unternehmenskultur beeinflusst. Durch unser Onboarding-Portal können wir neuen Kollegen schon vor Start bei Bertrandt einen Einblick gewähren und somit den Einstieg 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.

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 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 einen hohen Stellenwert einnimmt. Mit einer Vielzahl an Maßnahmen gehen wir diese Aufgabe an. Wir präsentieren uns auf Jobmessens, 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-Bereich auf der Website 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.

# 184

Kollegen absolvierten zum 30. September 2021 im Bertrandt-Konzern eine Ausbildung oder ein Studium in technischen oder kaufmännischen Bereichen.

### Hochschulförderung und Kooperationen

An vielen unserer Standorte arbeiten wir eng mit den lokalen Hochschulen zusammen und unterstützen Lehrende und Lernende mit praxisnahen Angeboten – von Bewerbertrainings über die Teilnahme an Kolloquien bis hin zu speziellen Seminaren. Wir bringen uns in laufende Lehrpläne ein und ergänzen diese beispielsweise mit Vorträgen.

### Praktika

Studierende können bei Bertrandt mehrronatige 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.

AUSBILDUNG BEI BERTRANDT

Das Schaubild zeigt alle möglichen Ausbildungsberufe des Bertrandt-Konzerns.

■ Start der Ausbildung in 2021

Bertrandt AG  
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH München  
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck  
 Bertrandt Ing.-Büro GmbH Ingolstadt  
 Bertrandt Technologie GmbH Sassenburg  
 Bertrandt Technologie GmbH Regensburg

Kaufmännisch	Bertrandt AG	Bertrandt Ing.-Büro GmbH München	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Ingolstadt	Bertrandt Technologie GmbH Sassenburg	Bertrandt Technologie GmbH Regensburg
Industriekaufmann/-frau		■	■			
Kaufmann/-frau für Büromanagement		■				
Personaldienstleistungskaufmann/-frau						
Technisch						
Fachinformatiker/in Systemintegration		■				
Fachinformatiker/in Digitale Vernetzung					■	
Kraftfahrzeug-Mechatroniker/in		■	■	■		
Mechatroniker/in			■	■		
Technische/r Produktdesigner/in			■			

**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.

**Karriereseite**

Berufseinsteiger wie Berufserfahrene können sich auf unserer umfangreichen Karriereseite informieren:

- Über die Stellensuche können sich potenzielle Bewerber direkt für ausgeschriebene Stellen bewerben.
- Über unseren „Candidate Pool“ bieten wir den Bewerbern zusätzlich die Möglichkeit, ihr Profil zu hinterlegen, um von uns für passende Positionen kontaktiert zu werden. Zudem erhalten diese Kandidaten regelmäßig Informationen zu unserem Unternehmen und unserer Unternehmenskultur.
- Über den Bewerber-Login können sie ihr Profil anlegen und verwalten.

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

DUALES STUDIUM BEI BERTRANDT

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

■ Start des Studiums in 2021

Bertrandt AG

Kaufmännisch	Bertrandt AG
DH-Studium BWL Industrie: Industrielles Servicemanagement	■
DH-Studium Accounting & Controlling	■
Technisch	
DH-Studium Wirtschaftsinformatik	■

**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 2021 bilden wir 184 Lehrlinge und Hochschulstudenten in 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.

Ca. 90%

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

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.

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

### Entwicklung und Förderung

Die Mitarbeiter mit ihrem Wissen sind ein essenzieller Erfolgsfaktor unseres Unternehmens – sie stellen die Basis dafür, dass wir mit unserem hohen Qualitätsanspruch unseren Kunden gerecht werden können. Befähigung steht dazu im Fokus unserer Arbeit im HR Development – Lernbedarfe sind persönlich sehr unterschiedlich, daher müssen Lernangebote heute viel flexibler und individueller sein. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei ihrer individuellen Weiterentwicklung über die Bereiche Learning & Qualification, Development Consulting, People Diagnostics sowie Coaching & Team Consulting bedarfsgerecht. Hierüber stehen unter anderem Angebote wie Coaching, Teambuilding-Moderationen, 360-Grad-Feedbacks, Soft-Skill-Trainings, ein modulares „Leadership Development Program“ und eine mehrstufige Entwicklungsberatung zur Verfügung. Zudem stellen wir eine Beratung für fachliche und projektbezogene Schulungen. Unterstützt wird die Nutzung von Trainings durch ein modernes Learning-Management-System, was unseren Mitarbeitern eine gute Handhabung von Wissensangeboten ermöglicht. Im Geschäftsjahr 2020/2021 investierte die Bertrandt AG insgesamt 3,5 Mio. EUR (2019/2020: 6,2 Mio. EUR) in Weiterbildungsmaßnahmen.

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. Des Weiteren gibt es auch die

Bertrandt-Community – ein internes Forum zum niederlassungsübergreifenden Austausch.

### Mitarbeiter-Gespräche

Unsere Führungskräfte dokumentieren ein strukturiertes Mitarbeiter-Gespräch im Jahr, das sie mit allen ihren Mitarbeitenden geführt haben. Unsere Führungskräfte werden dabei regelmäßig begleitet, um Unterstützung bei der Umsetzung dieser Feedback-Gespräche zu erhalten. Um die Stärken und Potenziale unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter-Gespräch ist ein Leitfragen-Fragebogen, der sich an diesem Kompetenzmodell orientiert. Er umfasst folgende Themen:

- Feedback für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zu den Qualifikationen des Kompetenzmodells
- Feedback an Vorgesetzten
- Rückblick und Neuvereinbarung von Zielen

## 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 Konzern-Ergebnissen richten.

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 erneut. Bertrandt wurde im Geschäftsjahr 2020/2021 mit dem Deutschlandtest-Siegel „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“ ausgezeichnet. Zusätzlich zählt der Konzern laut einer Studie von Heise zu „Deutschlands besten MINT-Arbeitgebern“.

### Vorstandsvergütung

Das von der Hauptversammlung beschlossene 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;
- Einsatz einer Gutscheinkarte bei besonderen Anlässen wie Heirat, Geburt, Jubiläum und Geburtstag. Als besonderes Highlight haben wir unseren Mitarbeitern 2021 jeden zweiten Monat eine Aufladung auf die Gutscheinkarte gewährt. Insgesamt waren dies rund 2,4 Mio. EUR. 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 gehören die betriebliche Altersvorsorge, ein Gehaltsumwandlungsmodell mit Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen sowie günstige 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 zur Umwelt.

## PERSONALAUFWAND

In TEUR	2020/2021	2019/2020
<b>Löhne und Gehälter</b>	<b>535.358</b>	<b>572.340</b>
<b>Aufwendungen für soziale Abgaben</b>	<b>115.310</b>	<b>124.489</b>
davon Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	108.142	67.086
davon Aufwendungen für Altersversorgung	7.168	57.403
<b>Gesamt</b>	<b>650.668</b>	<b>696.829</b>



## 2.5 MITARBEITERBINDUNG

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

### Feedback unserer Kollegen

Im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, aber auch in separaten Führungskräftebefragungen holen wir uns regelmäßiges Feedback unserer Belegschaft ein. Bedarfsgerecht unterscheiden wir dabei den Fokus der Befragungen – häufig abgefragte Bereiche sind Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen. Dabei greifen wir unter anderem Themen wie Zusammenarbeit, Kommunikation, Weiterentwicklung oder die Zukunft des Unternehmens auf. Zudem stehen auch immer wieder themenbezogene Befragungen wie der Umgang mit dem mobilen Arbeiten oder Fortschritte in unternehmensinternen Veränderungsprozessen im Fokus. Die Ergebnisse nehmen wir sehr ernst, weshalb wir Befragungen prozessual einbetten, damit wir sicherstellen können, dass nachhaltig mit den Ergebnissen gearbeitet wird und wir zielführend gemeinsam Ableitungen treffen können.

Neben den Befragungen stellen wir zahlreiche weitere Feedback-Möglichkeiten wie 360-Grad-Feedbacks und Instrumente zur Reflexion in der Führungsaufgabe zur Verfügung.

### 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 sich der Pate 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 greift aktuelle Themen des Konzerns sowie der Niederlassungen auf. Teams und Fachbereiche präsentieren ihre aktuellen Projekte. Zudem gibt es spezielle mitarbeiterorientierte Rubriken wie Interviews, Umfragen oder Jubiläen. Auf mehrheitlichen Wunsch der Belegschaft wurde das Mitarbeitermagazin von einer Druckversion auf eine webbasierte Veröffentlichung umgestellt, um den Papierverbrauch zu senken.

### Veranstaltungen

Bevor Kontaktbeschränkungen im Zuge der Coronavirus-Pandemie eingeführt wurden, haben wir uns mit zahlreichen Mitarbeiter-Events für das Engagement unserer Beschäftigten bedankt 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“ und viele interne Sportgruppen halten unsere Kolleginnen und Kollegen fit und aktiv. Pandemiebedingt mussten im letzten Geschäftsjahr viele Veranstaltungen abgesagt werden. 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.

Seit dem Sommer 2021 führen wir an den verschiedenen Standorten erstmals wieder Team-Events durch, um auf diesem Wege einerseits „Danke“ zu sagen für die phasenweise auch herausfordernde Arbeit in den eigenen vier Wänden. Andererseits möchten wir diese Team-Events dazu nutzen, um die Mitarbeitenden wieder im Büro willkommen zu heißen. Bei Bertrandt streben wir auf Basis der guten Erfahrungen aus dem mobilen Arbeiten zukünftig eine Kombination aus physischer Präsenz und mobilem Arbeiten überall dort an, wo dies aufgrund der Tätigkeit möglich ist.

## 2.6 VIELFALT 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 etwa 20% der Studierenden in technischen Studiengängen weiblich.

In der Bertrandt-Gruppe lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei rund 22% (Vorjahr 21%). Um diesen Wert zu erhöhen, bemühen wir uns, verstärkt Frauen für unsere Branche zu begeistern. Zum Beispiel öffnen wir unser Unternehmen für Informatikstage, die sich an Frauen richten, mit dem Ziel, die Vielfalt der technisch-naturwissenschaftlichen Berufe in der Praxis zu verdeutlichen.

Bei der Gestaltung unserer Stellenanzeigen achten wir darauf, dass sich Frauen, Männer und Diverse gleichermaßen angesprochen fühlen. Auch im Vorstand und im Aufsichtsrat bemühen wir uns grundsätzlich und perspektivisch um einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Von den 591 Führungspositionen weltweit waren zum 30. September 2021 55 von Frauen besetzt; das entspricht einer Quote von 9,3% [(2020: 9,7%, 2019: 9,4%, 2018: 59 (9,6%)).

### 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. Während der Coronavirus-Pandemie wurde nach Auslaufen der Bundesnotbremse und der damit verbundenen Pflicht zum mobilen Arbeiten ein Arbeitsmodell konzipiert, das 3 Tage mobiles Arbeiten und 2 Tage Präsenz vor Ort ermöglicht.

## 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITS-SICHERHEIT

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 wohl auf und motiviert sind – und es auch bleiben. Neben zahlreichen Versicherungen, die bei Unfall, Krankheit oder Berufsunfähigkeit helfen, bieten unsere Betriebsärzte allen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit Vorsorgeuntersuchungen an. Unser firmeninternes Gesundheitsmanagement „Gesundheit 4Bertrandt“ bietet den Beschäftigten präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen. Diese Initiativen sollen auch und gerade unseren älteren Beschäftigten den Verbleib in unserem Unternehmen erleichtern.

## GESUNDHEIT4BERTRANDT



### Gesundheit 4Bertrand

Das betriebliche Gesundheitsmanagement besteht aus den Bausteinen Vorsorge OFK, allgemeine und individuelle Präventionsmaßnahmen, betriebliche Gesundheitsförderung und Krankengespräche, die zur Mitarbeitergesundheit beitragen. Außerdem können sich die Beschäftigten im Rahmen von digitalen Wissensmodulen im Intranet rund um das Thema Gesundheit informieren. Die Veranstaltungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements – darunter Gesundheitstage, Gripeschutzimpfungen, Ernährungstipps, Workshops zum Thema Stressmanagement, Umgang mit psychischen Belastungen und Entspannung, Ernährungswochen, Anti-Stress-Workshops, Firmenläufe, Gesundheit 4Bertrand am Arbeitsplatz und viele weitere – finden großen Anklang.

### Arbeitssicherheit

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst und die Kollegen vor Unfällen und Erkrankungen zu schützen. Alle neuen Beschäftigten erhalten am Einführungstag eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit. Diese umfasst unsere allgemeinen Sicherheitsregeln, Regeln zur Sicherheit und Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz sowie die Brandschutz- und Erste-Hilfe-Kette.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten eine jährliche Arbeitssicherheits-Unterweisung. 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. Wenn nötig, erhalten die Beschäftigten hier eine besondere Schutzkleidung, zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Arbeitshosen und -jacken, Schutzbrillen oder einen Gehörschutz. Die Führungskräfte sind für die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter verantwortlich, welche im Rahmen von Sicherheitstrainings durch die Führungskräfte entsprechend unterwiesen werden.

Arbeitssicherheit ist ein wichtiger Punkt in unserer Erklärung zur Sozialen Verpflichtung des Unternehmens (Corporate Social Responsibility, CSR). Darin verpflichten wir uns unter anderem dazu, alle Anforderungen an sichere Arbeitsplätze im gesamten Unternehmen umzusetzen und laufend zu überwachen, um das höchstmögliche Arbeitsschutzniveau zu gewährleisten und unser Ziel einer geringen Arbeitsunfallquote abzusichern. Dies geschieht durch eine umfassende Arbeitssicherheitsorganisation und ein integriertes Arbeitsschutz-Managementsystem. Im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen legen wir darüber hinaus Schutzmaßnahmen zur Minimierung möglicher Restrisiken fest. Die Maßnahmen werden umgesetzt und ihre Wirksamkeit überwacht. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Beschäftigten über Sicherheitstrainings zu informieren.

- > 2. Mitarbeiter
- > 3. Umwelt

## 3. Umwelt

### 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDEN-PROJEKTEN

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 auch 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 verbrauchsgünstiger und emissionsärmerer Fahrzeuge. Auf derartige Anforderungen hin erweitern wir immer wieder unser Leistungsspektrum, entwerfen neue Antriebstechniken im Bereich der E-Mobilität und entwickeln Leichtbaukonzepte zur Reduzierung von Fahrzeuggewicht, Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen.

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

# 95

% eines Fahrzeugs müssen recyclingfähig sein.

### 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Bei Bertrand 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 2020/2021 um 11,8% auf 45.257 m<sup>3</sup> gesunken.

Das anfallende Abwasser ist haushaltsähnliches Abwasser aus den 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 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.

## WASSER/ENTSORGUNG

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> ) bezogen auf den m <sup>2</sup>	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2

Der Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 11,8% gesunken. Die Reduzierung ist nach wie vor eine Auswirkung auf die stärkere Umsetzung der neuen Arbeitswelt der Zukunft sowie die Auswirkungen der Pandemie.

## ENERGIE

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
CO <sub>2</sub> -Emissionen – gesamt in kg CO <sub>2</sub> (Strom, Öl, Gas)	31.610.115	27.987.440	26.435.931	28.178.992	23.497.152	26.673.093
Gesamtfläche in m <sup>2</sup>	222.855	230.172	251.039	249.281	311.555	275.059
CO <sub>2</sub> -Emissionen in kg – gesamt je m <sup>2</sup>	142	122	105	113	75	97

Konzernweit ist eine Abnahme der Gesamtfläche zu verzeichnen. Durch die Umstellung der fossilen Brennstoffe auf Fernwärme konnten erhebliche Reduzierungen der Primärenergie erfolgen, wobei der Pandemie-bedingt niedrige Vorjahreswert überschritten wurde.

## PAPIERVERBRAUCH

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Papierverbrauch (kg)	59.032	65.852	41.693	36.892	21.160	12.496
Papierverbrauch (kg) bezogen auf den m <sup>2</sup>	0,26	0,29	0,16	0,15	0,07	0,05

Sehr Aussagekräftig ist die Reduktion vom Papierverbrauch um 40,9%. Hier ist sehr deutlich zu sehen, dass vermehrt die Umsetzung zum papierlosen Büro voranschreitet und die Umsetzung von Arbeitswelt der Zukunft deutlich wird.

Die Toilettenspülungen verfügen zudem über ein zweigeteiltes Spülsystem.

Durch eine Umweltraspektematrix inklusive der Chancen- und Risikobetrachtung beurteilt Bertrand die prozesswasserbedingten Auswirkungen. Zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zum Thema Wasser muss jeder ein E-Learning zum Thema Umwelt durchführen.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Unternehmensflächen und -gebäude stetig optimiert. 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 spa-

ren. 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 Bertrand gelungen. So werden die beiden Rollenprüfzentren über modernste Abwärme, reduzierte Wärme- und Kälteanlagen, mit Nutzung der Freien Kühlung der Außenluft und 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 Bertrand den „ökologischen Fußabdruck“ in den letzten Jahren weiter verkleinern konnte, ist zum Beispiel die Nutzung von Brunnen zur Kühlung in der Niederlassung Ingolstadt.

## > 3. Umwelt

## ABFALL

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Abfall (kg) bezogen auf den m <sup>2</sup>	10,2	9,6	8,0	7,7	8,2	20

Das Abfallaufkommen ist um +133% gestiegen. Eine Ursache ist die angestiegene Wertstoffentsorgung von Karoserieschrott sowie der angefallene Bauschutt, der bei Auflösung von Gebäuden angefallen ist.

Der ökologische Fußabdruck der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Energieverbrauch des Unternehmens (Energiearten: Strom, Öl, Gas, Fernwärme) ist im vergangenen Geschäftsjahr aufgrund des Pandemie-bedingt niedrigen Vorjahreswertes um 13,5% angestiegen.

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.

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 spätestens drei 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, Drucklufterzeugung und IT.

### 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 archiviert. Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen wir auf Basis der relevanten Umweltkennzahlen eine Abfallbilanz. Durch vermehrte Umbaumaßnahmen und daraus anfallender Bauschutt sowie die vermehrte Entsorgung unseres Karoserieschrotts ist die Abfallbilanz bezogen auf unsere Flächen im vergangenen Geschäftsjahr um 133% gestiegen. Der gesamte Abfall lag bei 5.770 Tonnen, wovon 5.609 Tonnen aus ungefährlichen Abfällen bestanden und 161 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.

## FAHRZEUGE

Anzahl aller Flottenfahrzeuge/Fuhrpark GJ 2020/2021						Ca. 769 Fahrzeuge
Ø-CO <sub>2</sub> -Ausstoß (g/km) GJ 2020/2021 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor						
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Laufleistung (km)	21.049.776	20.336.187	19.870.362	22.916.961	15.637.031	12.370.221
Ø-Laufleistung pro Fahrzeug (km)	26.116 (806 Fahrzeuge)	24.740 (822 Fahrzeuge)	23.543 (844 Fahrzeuge)	25.323 (905 Fahrzeuge)	19.000 (823 Fahrzeuge)	16.089 (769 Fahrzeuge)
Ø-CO <sub>2</sub> -Ausstoß pro Ø Laufleistung aller Fahrzeuge	3.368.900 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3.191.460 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3.265.410 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3.443.920 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3.675.309 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	2.851.431 kg CO <sub>2</sub> /Fzg

Der Ø Kraftstoffverbrauch pro Fzg. beträgt im GJ 2020/21 230g CO<sub>2</sub>/km. Mit der besseren Transparenz der getankten Kraftstoffe (Diesel, Benzin) kann eine optimierte Aussage über den Ø-CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Ø-Laufleistung aller Fahrzeuge getroffen werden. Dadurch können zukünftig bessere Ziele definiert werden die den CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduzieren sollen. Eine Maßnahme ist stärker auf e-Mobility zu setzen sowie alternative Fortbewegungsmittel.

## 3.4 KLIMASCHUTZ

Als Technik-Entwickler mit Schwerpunkt im Automobilbereich arbeitet Bertrand laufend an Verfahren, um den Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Fahrzeugen weiter zu reduzieren. Unternehmensintern gehen wir mit gutem Beispiel voran, nutzen verbrauchsoptimierte Firmenfahrzeuge und wechseln unsere Fahrzeugflotte alle drei Jahre aus.

Bei einer Untersuchung von rund 769 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von 230g CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/2021 leicht angestiegen. Durch die bessere Transparenz des getankten Kraftstoffs (Diesel, Benzin) kann eine optimierte Aussage über den Ø-CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Ø-Laufleistung aller Fahrzeuge getroffen werden. Hierdurch

können wir zukünftig bessere Ziele definieren, die den CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduzieren sollen. Um diesen Wert zu verringern, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für E-Mobility sowie alternative Fortbewegungsmittel und setzen nachhaltig Videokonferenzen ein.

Im Geschäftsjahr 2020/2021 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge zum Vorjahreswert um 20,9% reduziert. Bedingt durch die SARS-CoV-2-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 wie Skype for Business oder auch Microsoft Teams eingesetzt, wodurch der CO<sub>2</sub>-Ausstoß (g/km) nachhaltig verbessert werden kann.

- > 3. Umwelt
- > 4. Geschäftspartner

## 4. Geschäfts-partner

## 4.1 UNSERE KUNDEN

Wir pflegen bei Bertrand einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit Kunden und Lieferanten. Unseren Kunden gegenüber sehen wir uns dabei in einer besonderen Verantwortung, denn ihre 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. Das belegen auch kundenspezifische Audits.

Als Technologie-Partner ist Bertrand 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, umsetzungsstarker Partner sein und unterstützen sie mit unserem Know-how und unserer Erfahrung sowie hoher Flexibilität im Prozess der Entwicklung.

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 vertrauensvolle Partnerschaften erfüllt.

## Fokus Automobil

Rund 90 Prozent 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 umfassen die Konzept- und Serienentwicklung für Komponenten, Module und Fahrzeugderivate in allen Gewerken des Fahrzeugs. 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.

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

## Alle Leistungen für alle Kunden

Bertrand investiert zielgerichtet und kundenorientiert in die Erweiterung des Leistungsspektrums. Dabei gilt auch für unsere Validierungs- und Testanlagen, dass alle Leistungen allen Kunden zur Verfügung gestellt werden sollen. Mit dem im Jahr 2019 eröffneten Hochvolt-Batterieprüfzentrum in Ehningen hat Bertrand das Leistungsspektrum auch in der Absicherung von E-Mobilität ausgebaut. 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 Mönshausen bearbeitet. Ebenfalls in Mönshausen und zudem in der Niederlassung Tappenbeck bei Wolfsburg liegt der Fokus auf E-Antrieben. In Flechtendorf bei Tappenbeck können sämtliche Werkstattumfänge an einem Ort zentralisiert bearbeitet werden. 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 unsererer Betriebsstätte in Koblenz vergrößert.

Dabei umfasst das Leistungsspektrum diesbezüglich die Elektronik, die Validierung, das Prozessmanagement, den Fahrzeugaufbau und den Fahrversuch. Am Standort in USA im Silicon Valley sichern wir für unsere Kunden Projekte rund um autonome Fahrzeuge ab.

#### Kundenzufriedenheit

Die Orientierung am Kunden und insbesondere an seiner Zufriedenheit ist ein zentraler Grundsatz unseres Qualitätsmanagements. Getreu unserer Unternehmenstrategie „Alle Leistungen für alle Kunden“ verläuft die Kundenorientierung 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.

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.

#### 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 Coronavirus-Pandemie resultierte. Im Zusammenhang mit der Pandemie war es aufgrund gut vorbereiteter Prozesse möglich, sehr kurzfristig eine IT-Infrastruktur bereitzustellen, um der Anforderung eines maximal möglichen und sicheren mobilen Arbeitens für alle Mitarbeiter gerecht zu werden, bei denen dies möglich ist.

- > 4. Geschäftspartner
- > 5. Gesellschaft

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

#### 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.

#### 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.

## 5. Gesellschaft

### 5.1 BILDUNG

Die Bertrandt AG ist weltweit an 50 Standorten vertreten. Auf diese Weise können wir jederzeit direkt und flexibel die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen. Die dezentrale Struktur erlaubt darüber hinaus auch die Gewinnung von jungen Talenten an Standorten mit verschiedenen Universitäts- und Studienschwerpunkten. Eine starke IT-Infrastruktur und professionelle Projektkoordination ermöglichen das teamübergreifende und interdisziplinäre Arbeiten auf Distanz. Aus unserer weltweiten Aktivität entstehen auch soziale Verpflichtungen gegenüber unseren Partnern. 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 Partnern 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 Schul-Events wie Bewerbungstrainings oder Projekttagen und unterstützen verschiedene Fachbereiche an Hochschulen.

### 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

Verbrauchs- und Emissionsreduzierung in der individuellen Mobilität sind die großen Schlagworte unserer Zeit. Mit der Initiative „Green Deal“ hat die Europäische Union im abgelaufenen Geschäftsjahr nochmals strengere Rahmenbedingungen gesetzt. Für die Mobilitätsindustrien ergeben sich daraus die Ableitungen, beschleunigt in alternative Antriebsformen zu investieren. In der Pkw-Branche haben beispielsweise einige Hersteller den Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor für die Jahre 2030 bis 2035 angekündigt. In der Luftfahrtindustrie werden die Forschungs- und Entwicklungsbestrebungen für wasserstoffbetriebene Flugzeuge forciert. Wir begleiten diese Innovation mit unseren Kunden.

# Vision Zero

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

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.

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.

## 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

Regelmäßig unterstützen wir Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Zuletzt ging unsere Weihnachtsspende 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

Grundsätzlich gibt es in unseren Niederlassungen zusätzlich soziale Projekte, mit denen unsere Mitarbeiter vor Ort helfen. So fand zum Beispiel im Geschäftsjahr 2019/2020 eine Blutspende-Aktion am Standort Mönshaus statt, mit der die Mitarbeiter das Deutsche Rote Kreuz, welches auf freiwillige Blutspenden angewiesen ist, unterstützten. Ca. 50 Beschäftigte nahmen an der Aktion teil.

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 EUR wurden von Bertrandt finanziert.

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 Näherinnen und Nähern gefertigt. Um die optimale Qualität der Masken sicherzustellen, 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.

# 300

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

- > 5. Gesellschaft
- > Nichtfinanzieller Bericht – nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt

## 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.

Seit über 45 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologie-Partner an 50 Standorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozess-Schritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeuggestaltung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren 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. Der Konzern hat 5 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 nichtfinanziellen 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.

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

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 TSAX / 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 Software-Entwicklung für die Luftfahrtindustrie
DIN EN ISO 13485	Qualitätsmanagement für die Bereiche der Entwicklungs- und Verifizierungsdienstleistungen im elektromechanischen Medizinproduktebereich und Entwicklung von Medizinprodukte-Software
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 Bertrand ein Risikomanagementsystem etabliert. Dadurch sollen mögliche Schäden vom Unternehmen und eine potenzielle Bestandsgefährdung abgewendet werden. Das vierstufige interne Kontroll- und Risikomanagementsystem des Bertrand-Konzerns identifiziert und dokumentiert ergebnis- und bestandsgefährdende Risiken.

Es bezieht alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrand-Konzerns ein. Bei der Identifikation der Risiken und der Erarbeitung von Gegenmaßnahmen arbeiten der Vorstand, die Geschäftsführung der jeweiligen Niederlassung und Zentralfunktionen 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 Eintrittswahrscheinlichkeit
Gering	zwischen 0 und 25%
Mittel	zwischen 25 und 50%
Hoch	zwischen 50 und 75%
Sehr hoch	zwischen 75 und 100%

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- oder 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 über die 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 Bertrand wird laufend aktualisiert und 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, der erwarteten Schadenshöhe und aus Gründen der Wesentlichkeit nicht gesondert dargestellt.

Bertrand 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 Bertrand-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2020/2021 folgende Ergebnisse für unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	87
II. Dienstleistungserbringung	92
III. Kontinuierliche Verbesserung	77
IV. Risikomanagement	92
V. Mitarbeiter und Human Resources	86

Die Ergebnisse sind als Indikatoren zur Aussage der Stabilität und der Nachhaltigkeit der Geschäftsprozesse des integrierten Managementsystems von Bertrand 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.

Die im letzten Geschäftsjahr eingeleiteten Veränderungen und Maßnahmen, die überwiegend im Rahmen des Organisationsprojekts „Strategy, People, Success“ in die Wege geleitet wurden, sind noch nicht vollumfänglich abgeschlossen und implementiert. Dies ist vor allem auf die SARS-CoV-2-Pandemie zurückzuführen. Mobiles Arbeiten stand nach wie vor im Vordergrund und erschwerte ein aktives Begleiten und Umsetzen der Veränderungsprozesse. Höhere Abstimmungs- und Koordinationsaufwände verlängerten die ursprünglich geplanten Zeitfenster. Ein zeitlicher Verzug von den ursprünglichen Plandaten führt aufgrund des Berechnungssystems zu einer Abwertung.

Im Detail gaben hierdurch einzelne Messgrößen im Vergleich zum Vorjahr nach. Abgeschlossene Maßnahmen hingegen führten gleichzeitig zu einer Verbesserung auf der operativen Kennzahlenebene oder sicherten die bereits stabilen Werte ab. Das Managementsystem kann trotz der Schwankungen im Vorjahresvergleich als stabil und beherrscht bezeichnet werden, weshalb keine außerplanmäßigen Aktivitäten oder Maßnahmen einzuleiten sind.

Das Managementsystem mit seinen Prozessen wurde bereits in einigen Bereichen an die neue Konzern-Struktur angepasst, wie beispielsweise Projekt-Audits, die sich nunmehr an den spezifischen Anforderungen der Divisions ausrichten. System-Audits wurden ebenfalls an die neue Struktur angepasst. Speziell im Bereich der Remote-Audits unter Pandemie-Bedingungen wurden neue Methoden erprobt. Als weitere Reaktion auf die veränderten Anforderungen wurden noch mehr Anpassungen vorgenommen, wie zum Beispiel eine neue Ausrichtung des Bereichs TQM. Organisationale und prozessuale Veränderungen wurden zum Ende des Geschäftsjahres angestoßen und müssen nun umgesetzt und abgeschlossen werden.

Im Bereich der Dienstleistungserbringung wurden Kennzahlenerhebungen umgestellt, die nun kundenindividuelle Auswertungen und Rückschlüsse ebenso zulassen wie Aussagen zur Qualität der Leistungserbringung. Das Leistungsportfolio der gebildeten Units wurde neu ausgerichtet und Tätigkeiten, zum Beispiel im Bereich der E-Mobilität, ausgebaut. Dies bringt auch die Einführung neuer Prozesse sowie das Reengineering bestehender Abläufe mit sich.

Durch den Ausbau an mobilen Arbeitsplätzen wurde zum einen die Work-Life-Balance unserer Beschäftigten verbessert und gleichzeitig dem Schutz der Gesundheit Rechnung getragen. Neben diesem Ausbau der mobilen Arbeitsplätze ergaben unter anderem die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung zum mobilen Arbeiten weitere Verbesserungsansätze, um die Rahmenbedingungen und Auswirkungen des mobilen Arbeitens positiv zu verändern. Dies führte insgesamt zu einer Steigerung im Bewertungsfeld Mitarbeiter und Human Resources. Indirekt konnten zudem die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch weniger Fahrten zur Arbeitsstätte reduziert werden.

Das Bewertungsfeld „III Kontinuierliche Verbesserung“ wurde maßgeblich durch das Organisationsprojekt „Strategy, People, Success“ beeinflusst. Alle aktuell sichtbaren Änderungsbedarfe und Verbesserungen sind identifiziert und werden entweder bereits bearbeitet oder überwacht. Einzelne Abwertungen auf Detailebene ergeben sich vor allem aufgrund der oben dargestellten Auswirkungen.

Risiken und Chancen werden im Bereich Risikomanagement nach wie vor rechtzeitig erkannt und erforderliche oder erfolgversprechende Maßnahmen eingeleitet. Das Pandemie-Management ist hier nur eines von vielen Beispielen.

- > Nichtfinanzieller Bericht – nichtfinanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrand
- > Über diesen Bericht

MSCI  
ESG RATINGS



CCC B BB BBB A AA AAA

## Über diesen Bericht

In diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Sie über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2020/2021. Der Bericht ist in den Geschäftsbericht 2020/2021 integriert und 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 allen Geschäftsfeldern. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 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 per Testat von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) abgesichert. Eigens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erhobene Daten wurden nicht testiert. Neben der externen Prüfung unseres Geschäftsberichts durch PwC führen wir selbst Analysen durch und überprüfen fortlaufend unsere Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder.

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-Standard – „Core“-Option haben wir uns auf die wesentlichen Kennzahlen konzentriert.

### Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2020/2021. 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 2020/2021 wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ stimmen mit dem Geschäftsbericht 2020/2021 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 9. Dezember 2021 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021“. Unser nächster Bericht wird am 15. Dezember 2022 veröffentlicht.

Redaktionsschluss dieses Berichts: 19. November 2021