



Corporate Social Responsibility Bericht

- 27 Einleitung
- 32 Beschreibung des Geschäftsmodells
- 33 Chancen- und Risikobewertung
- 39 Wesentlichkeitsanalyse
- 40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
- 63 EU-Taxonomie



14.276

Bertrandtler mit großem Engagement für unsere Kunden.

→ MITARBEITER: S. 44



Einleitung

02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

EINSCHLÄGIGE VORSCHRIFTEN

Im folgenden Corporate Social Responsibility Bericht (kurz: CSR-Bericht) beziehungsweise Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 reicht.

Eingebettet in den Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht Bertrandt einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“, kurz: NfB), welcher in Übereinstimmung mit dem Handelsgesetzbuch gemäß §§ 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB aufgestellt wird. Neben den Angaben zu den nichtfinanziellen Aspekten gem. § 289c Abs. 2 HGB kommt Bertrandt seiner Pflicht nach, Angaben gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (EU 2020/852 Art. 8 i. V. m. Art. 10 Abs. 2 der Delegierten Verordnung) offenzulegen. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den Bertrandt-Konzern sowie die Muttergesellschaft Bertrandt AG.

Da der Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements in dieser Berichtsperiode im Fokus stand und um sich vollumfänglich auf die EFRAG-Standards im Rahmen der CSRD vorbereiten zu können, hat Bertrandt bei der Erstellung dieses nichtfinanziellen Berichts kein Rahmenwerk angewandt. Diese Entscheidung wird innerhalb des Konzerns jährlich geprüft.

Alle Angaben, die dem Geschäftsbericht entnommen wurden, sind von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) testiert. Eigens für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erhobene Daten wurden nicht testiert. Der nichtfinanzielle Bericht wurde gemäß § 171 AktG durch den Aufsichtsrat geprüft. Neben der externen Prüfung unseres Geschäftsberichts durch PwC führen wir selbst Analysen durch und überprüfen fortlaufend unsere Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder. Die letztmalige Prüfung des CSR-Berichts durch PwC fand für das Geschäftsjahr 2021/2022 statt.

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2022/2023. Diesbezügliche Zahlen wurden dem Konzern-Anhang des Lageberichts entnommen. Alle Angaben zum Risikomanagement werden über standardisierte Prozesse im Konzern-Controlling und Corporate Management System (CMS) erhoben. Die Kapitel „Konzern-Lagebericht“ und „Konzern-Abschluss“ des Geschäftsberichts 2022/2023 wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) geprüft. Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ stimmen mit dem Geschäftsbericht 2022/2023 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. Entsprechende Begriffe stehen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

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 14. Dezember 2023 erschienen. Unser nächster Bericht wird im Dezember 2024 veröffentlicht.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung

32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG BEI BERTRANDT

Bertrandt legt größten Wert auf eine nachhaltige, sozial ausgewogene 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. Diese sind neben unseren Mitarbeitern und Investoren auch unsere Kunden. Für sie stellen wir einen hohen Qualitätsstandard unserer Dienstleistungen sicher. Dies gelingt, indem wir unsere Unternehmensprozesse und unser Leistungsangebot laufend verbessern. Wir beziehen unsere Lieferanten in alle Belange des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Arbeitssicherheit und der Wirtschaftlichkeit mit ein. Die Lieferanten verpflichten sich, sich an den Code of Conduct zu halten. Durch diesen stetigen Innovationsprozess sorgen wir für einen anhaltend hohen Kundennutzen und durch unsere Entwicklungsleistung beschleunigen wir den technologischen Fortschritt und leisten einen relevanten Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft.

Mit unserem umfassenden Expertenwissen und technologie- sowie branchenübergreifenden Know-how arbeiten wir an passgenauen Lösungen, die sowohl den Fortschritt unserer Kunden als auch unseren eigenen und den der Gesellschaft beschleunigen. Dazu befähigen wir unsere Mitarbeiter durch individuelle Expertenlaufbahnen und vielseitige Weiterbildungschancen, mit dem Zeitgeist zu gehen und schon heute Grundlagen zu schaffen, von denen wir auch in Zukunft profitieren. Realisieren können wir all dies nur, indem wir die Kompetenz unserer Beschäftigten ständig weiterentwickeln und jeden Einzelnen fördern. Den Rahmen hierfür bildet die Bertrandt-Unternehmenskultur, die auf Teamgeist, flache Hierarchien, ein mitarbeiterfreundliches Umfeld, Flexibilität, Dynamik und Leistung setzt. Das „WIR-Gefühl“ bei Bertrandt wird auch im Rahmen einer breit angelegten Marken-Identität weiter gefördert. Auf diese Weise erreichen wir ein Wachstum und Vorankommen, das über in Zahlen messbare Erfolge hinausreicht.

Nachhaltigkeitsmanagement und Organisation

Nachhaltigkeit wird bei Bertrandt ganzheitlich definiert und gedacht, weil sie alle Stakeholder-Interessen betrifft. Daher ist das Themengebiet nicht nur einem Vorstandsmitglied zugeordnet, sondern liegt in der gemeinsamen Verantwortung des Gesamtvorstands. Dieser wird durch einen Nachhaltigkeitsverantwortlichen aus dem oberen Führungskreis (OFK) des Konzerns stets in alle Maßnahmen und Initiativen eingebunden und informiert. Der Nachhaltigkeitsverantwortliche leitet ein interdisziplinäres Team, in dem alle Nachhaltigkeitsthemen, -projekte und -initiativen des Konzerns gebündelt sind. Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist damit zentral organisiert. Außerdem ist jeder Unternehmensbereich dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitsziele auf seinem Gebiet umzusetzen. Unserer Unternehmenskultur entsprechend setzen wir auf flache Hierarchien und das Prinzip der offenen Tür. So sind die Unit-Leiter und Division-Leiter unserer Einheiten und Führungskräfte über alle Hierarchieebenen hinweg jederzeit für alle Beschäftigten ansprechbar. Der Vorstand besucht die Einheiten regelmäßig. Dies ermöglicht einen direkten Austausch.



PROJEKTORGANISATION NACHHALTIGKEIT

02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

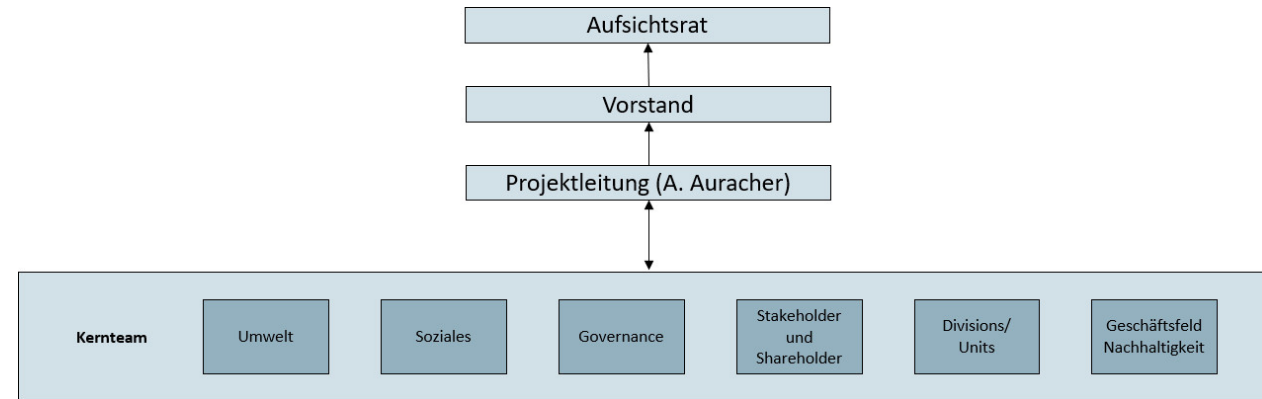
27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**



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 der Kommunen an unseren Standorten und unseren potenziellen Bewerbern. Unsere Interessen gegenüber Politik und Gesellschaft vertreten wir im Rahmen verschiedener Verbände und Branchenorganisationen.

Wichtige Mitgliedschaften unserer Konzern-Gesellschaften

- Verband der Automobilindustrie (VDA)
- Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW)
- Beuth Verlag
- Elektromobilität Baden-Württemberg
- Deutscher Investor Relations Verband e.V. (DIRK)
- Bundesverband der deutschen Luft- und Raumfahrt-industrie e.V. (BDLI)

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 laufend und umfassend über alle wesentlichen Entwicklungen rund um das Unternehmen. Dazu nutzen wir Online-Medien wie zum Beispiel unser Intranet oder Social-Media-Formate. Regelmäßige Veranstaltungen in den Niederlassungen ermöglichen den direkten Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Darüber hinaus ermitteln wir auch in regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation und unserem Unternehmen sind.



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	<u>Einleitung</u>
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

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 diversen Imagebroschüren über das Unternehmen.

Dialog mit den Kunden

Für uns als Entwicklungsdienstleister 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 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 im direkten Dialog, in Angeboten, über unsere Homepage, die sozialen Medien oder auch in Newslettern, Broschüren und Produktblättern zu unserem Leistungsspektrum.

Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Bei Bertrandt legen wir größten Wert auf eine transparente, umfassende und zeitnahe Kapitalmarktkommunikation. Der Austausch mit institutionellen und privaten Investoren, Analysten und Bankvertretern sowie den Medien ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Dabei ist es unser Ziel, die Bertrandt-Aktie sowie Fremdkapitalinstrumente als langfristige Kapitalanlagen zu positionieren. Unser Unternehmen erfüllt die hohen Transparenz-anforderungen des Prime Standard 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 beziehungsweise Besuche unserer Niederlassungen durch. Außerdem ermöglichen wir virtuelle Meetings und Telefonkonferenzen, um aktuelle Themen zu diskutieren.

Wesentliche Handlungsfelder und Ziele

Von einem Technologiedienstleister wie Bertrandt wird nachhaltiges Handeln erwartet. Um einen nachhaltigen Unternehmenserfolg gewährleisten zu können, haben wir für uns drei wichtige Handlungsfelder und Ziele definiert. Diese sind Kunden, Personal und Ressourcen. In diesen Feldern haben wir uns die folgenden übergeordneten Ziele gesetzt:

Kunden

- Weitere Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Strikte Einhaltung der Compliance-Richtlinien und Beibehalten des Niveaus keiner gravierenden Verstöße pro Jahr
- Rating-Einstufungen unserer Kunden

Personal

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

Ressourcen

- 15% Treibhausgasreduktion bis zum Jahr 2030
- Vollständige Klimaneutralität bis zum Jahr 2039
- Ressourcenschonender Einsatz von Material
- Energie- und ressourceneffizienter Betrieb der Anlagen
- Einhaltung der Einkaufs- und Compliance-Richtlinien



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Steuerstrategie

Die Steuerstrategie, die vom Vorstand der Bertrandt AG beschlossen 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 unter Berücksichtigung 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 unternehmenseigenen Richtlinien und ethischen Grundsätze (Compliance). Grundlage dafür sind verschiedene Faktoren wie zum Beispiel 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 den 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 Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu erstellenden länderbezogenen Bericht (sog. Country-by-Country-Reporting [„CbCR“]) als Mutterunternehmen für die gesamte Bertrandt-Gruppe beim Bundeszentralamt für Steuern ein. Bertrandt sieht von einer generellen Veröffentlichung des CbCR ab, da die erforderliche Transpa-

renz 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, berichten 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 koordiniert zentral und unter Beachtung des Vieraugenprinzips die Erklärungen der inländischen und ausländischen Gesellschaften und achtet auf die Einhaltung der lokalen Gesetze. Des Weiteren überwacht sie die Prüfung der ausländischen Steuerbescheide und unterzieht diese einer prüferischen Durchsicht.

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.



Beschreibung des Geschäftsmodells

02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	<u>Beschreibung des Geschäftsmodells</u>
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

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 über 50 Hauptstandorten in Europa, Asien, Afrika 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% 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.

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. Zum Geschäftsjahresende am 30. September 2023 beschäftigte Bertrandt weltweit 14.276 Mitarbeiter.

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 für alle Mitarbeiter verpflichtend gilt und welches wir laufend evaluieren. Es bildet die Richtschnur für unsere Unternehmensstrategie ebenso wie für unser tägliches Handeln und unsere soziale Verantwortung. Ob Kunde oder Mitarbeiter – wir arbeiten auf Augenhöhe, intern und extern, und schaffen ein Arbeitsumfeld geprägt von Vertrauen, Partnerschaft und Flexibilität, das auf individuelle Bedürfnisse reagiert und maßgeschneiderte Lösungen hervorbringt. Für unsere Kunden sind wir ein langfristiger Partner, der mit Kundenverständnis und Beratungsexpertise überzeugt sowie ihnen einen verlässlichen Mehrwert bietet. Wir geben jedem Einzelnen bei Bertrandt eine Plattform für die persönliche Entwicklung. Unsere Unternehmenskultur baut auf Diversity und Gleichberechtigung, fordert Fairness und Wertschätzung, lässt Freiraum für Teilhabe und Eigenverantwortung und fördert Vertrauen und Individualität. Ein moderner Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter und ein flexibles Arbeitszeitmodell für eine gesunde Work-Life-Balance gehören für uns ebenso zu den Grundvoraussetzungen wie helfende Hände und Patenschaften. Sie regelt nicht nur das Miteinander innerhalb des Konzerns, sondern auch die Beziehungen zu unseren Kunden und Aktionären. Zudem veranschaulicht sie, 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 unseres Code of Conduct zum Ausdruck.



Chancen- und Risikobewertung

02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	<u>Chancen- und Risikobewertung</u>
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

Seit fast 50 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologiedienstleister an über 50 Hauptstandorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozessschritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugherstellung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren 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 bedeutenden 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 fünf besonders relevante Bewertungsbereiche identifiziert und ein ganzheitliches Managementsystem installiert, um nichtfinanzielle Leistungsindikatoren regelmäßig zu messen und zu beurteilen. Die Bewertung der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren erfolgt durch das interne Managementsystem aggregiert über die Niederlassungen für den Bertrandt-Konzern.

Als Grundlage der Bewertung der 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 Bertrandt wesentliche nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	Einzelaspekte im Detail	Zuordnung zu den Aspekten gemäß der nichtfinanziellen Konzern-Erklärung (HGB)	Zielwert
02	Das Geschäftsjahr 2022/2023	Leistung des Managementsystems	<ul style="list-style-type: none"> – Zielprozess des Managementsystems und dessen Erreichung – Ergebnisse externer und interner Audits und Begutachtungen – Steuerung der Ressourcen – Umgang mit Änderungen des Unternehmensumfelds 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Sozialbelange 	> 75
04	WIR sind Bertrandt				
06	A AN DIE AKTIONÄRE				
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT				
27	Einleitung	Dienstleistungserbringung	<ul style="list-style-type: none"> – Rückmeldungen von Kunden – Reklamationsmanagement – Lieferantenbeziehungen – Projektabwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> – Achtung der Menschenrechte – Bekämpfung von Korruption und Bestechung 	> 75
32	Beschreibung des Geschäftsmodells				
33	<u>Chancen- und Risikobewertung</u>				
39	Wesentlichkeitsanalyse				
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB	Kontinuierliche Verbesserung	<ul style="list-style-type: none"> – Status von Maßnahmen zur nachhaltigen Fehlerbeseitigung, zur Vorbeugung von potenziellen Fehlern und zur Reaktion auf absehbare Veränderungen, zur Effizienzsteigerung und zum Innovationsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Sozialbelange 	> 75
63	EU-Taxonomie				
72	C KONZERN-LAGEBERICHT				
122	D VERGÜTUNGSBERICHT				
141	E KONZERN-ABSCHLUSS	Risikomanagement	<ul style="list-style-type: none"> – Status und Umgang mit Prozess-, Sicherheits- und Umweltrisiken, insbesondere deren Vorbeugung und Vermeidung – Unternehmenssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz 	<ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelange – Arbeitnehmerbelange 	> 75
213	F WEITERE INFORMATIONEN				
		Mitarbeiter und Human Resources	<ul style="list-style-type: none"> – Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit – Fluktuationsquote – Betriebliches Gesundheitsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmerbelange 	> 75



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	<u>Chancen- und Risikobewertung</u>
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

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

- DIN EN ISO 9001 Qualitätsmanagement
- DIN EN ISO 14001 Umweltmanagement
- DIN ISO/IEC 27001 Informationssicherheit verbunden mit dem Branchenstandard TISAX/Prototypenschutz des VDA (Verband der Automobilindustrie)
- DIN EN ISO 45001 Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement verbunden mit dem AMS (Arbeitsschutz mit System) der VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft)
- DIN EN ISO/IEC 17025 für akkreditierte Prüflabore
- EN 9100 Qualitätsmanagement für die Bereiche der Konstruktions-, Entwicklungsumfänge und Softwareentwicklung für die Luftfahrtindustrie
- DIN EN ISO 13485 Qualitätsmanagement für die Bereiche der Entwicklungs- und Verifizierungsdienstleistungen im elektromechanischen Medizinproduktebereich und Entwicklung von 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 Bertrandt ein Risikomanagementsystem etabliert. Dadurch sollen mögliche Schäden vom Unternehmen und eine potenzielle Bestandsgefährdung abgewendet werden. Das vierstufige interne Kontroll- und Risikomanagementsystem des Bertrandt-Konzerns identifiziert und dokumentiert ergebnis- und bestandsgefährdende Risiken.

Es bezieht alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns ein. Bei der Identifikation der Risiken und der Erarbeitung von Gegenmaßnahmen arbeiten der Vorstand, die Vice President Operations, Global Account Manager und Vice President Commercial der jeweiligen Divisionen, Units beziehungsweise Niederlassungen mit den Zentralfunktionen wie dem Group 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 Einheiten 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 Division bzw. Gesellschaft anhand der maximalen Schadenshöhe und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Schadenshöhe beschreibt die Auswirkung auf das EBIT der jeweiligen Niederlassung.

Die Kategorien „Schadenshöhe“ sind im Detail:

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

Die Kategorien „Eintrittswahrscheinlichkeit“ sind im Detail:

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



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Darauf aufbauend erfolgen 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:

- A-Risiko entspricht einem Schadenserwartungswert von $\geq 3,0$ Mio. EUR.
- B-Risiko entspricht einem Schadenserwartungswert zwischen 3,0 Mio. EUR und 1,5 Mio. EUR.
- C-Risiko entspricht einem Schadenserwartungswert von $< 1,5$ 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 Bertrandt 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 (C-Risiken). In den nachstehenden Textabschnitten werden die bedeutsamsten Einzelrisiken in der jeweils entsprechenden Risikoaggregation zusammengefasst dargestellt.

Bertrandt schätzt das Risiko der Unterschreitung der 75-Punkte-Grenzen bei den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren insgesamt als Risiko der Kategorie B ein mit einer geringen Eintrittswahrscheinlichkeit. Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB wurden in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlichen schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz genannten Aspekte identifiziert. Berichtspflichtige Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzern-Abschlusses wurden nicht festgestellt.

Das durchgeführte Bewertungsverfahren der Geschäftsprozesse des Bertrandt-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2022/2023 folgende Ergebnisse für unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	90
II. Dienstleistungserbringung	85
III. Kontinuierliche Verbesserung	81
IV. Risikomanagement	92
V. Mitarbeiter und Human Resources	91

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



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Bertrandt konnte seine nichtfinanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2022/2023 in der Mehrzahl erreichen. Hierzu zählen die Steigerung der Qualität in den Projekten und in der Lieferkette mit dem Ziel einer nachhaltig hohen Kundenzufriedenheit, die Reduzierung des Umweltfußabdrucks, die Steigerung der Attraktivität für Bewerber und Mitarbeiter, die Sicherstellung und der weitere Ausbau der guten Corporate Governance als verlässliches und integriertes Unternehmen sowie die Ausprägung einer Arbeitsumgebung, welche die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten fokussiert. In allen genannten Bereichen wurden unternehmensweit Verantwortungen zugewiesen, Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt und deren Erfolg bewertet. Für das Geschäftsjahr 2023/2024 sind weitere Optimierungen am Zielemanagement geplant und zum Teil bereits in Umsetzung.

Im Bewertungsbereich „Leistung des Managementsystems“ zeigen auch weitere, bereits im Vorjahr eingeleitete Verbesserungen eine positive Wirkung: Die Umfeld- und Stakeholder-Analyse führt dank ihrer Regelmäßigkeit und dem Nachhalten der eingeleiteten Maßnahmen zu einer besseren Transparenz unternehmensexterner wie -interner Chancen und Risiken. Für das neue Geschäftsjahr ist der Ausbau des Verfahrens hin zu einer umfassenden ESG-Wesentlichkeitsanalyse geplant.

Als weiteres Beispiel für die gesteigerte Leistung des Managementsystems ist die fortgeschrittene Professionalisierung des internen Auditwesens zu nennen. Auch in diesem Bereich wurden wesentliche Weichen in den Vorjahren gestellt, sodass der Fokus im Geschäftsjahr 2022/2023 auf die Steigerung von Effektivität und Effizienz durch standardisierte, mit Messgrößen hinterlegte Verfahren und Vorgehensweisen sowie eine Optimierung der eingesetzten Tools gelegt werden konnte.

Das Managementsystem kann folglich als stabil und beherrscht bezeichnet werden, weshalb keine außerplanmäßigen Aktivitäten oder Maßnahmen einzuleiten sind.

Im Bereich der Dienstleistungserbringung hat sich die strukturelle Neuausrichtung von Vertrieb und Dienstleistungserbringung erneut als richtig erwiesen. Der erreichte Wert des Bewertungsbereichs bewegt sich weiterhin auf einem hohen Niveau.

Die im Geschäftsjahr 2021/2022 vorgenommene Neuausrichtung im Reklamationsmanagement hat sich etabliert und wird erfolgreich umgesetzt. Der angepasste Prozess wurde im Betrachtungszeitraum im Management-Handbuch BMM verankert und im Unternehmen bekannt gemacht. Die Systeme liefern erste Daten und Auswertungen, anhand derer nun noch besser Fehlerursachen identifiziert und eliminiert werden können. Zukünftige Aktivitäten werden sich auf die weitere Etablierung des angepassten Prozesses an allen Bertrandt-Standorten und in allen Unternehmenseinheiten konzentrieren.

Als Fokusthemen für die kommenden Jahre haben sich im Geschäftsjahr 2022/2023 die Erarbeitung einer übergreifenden Systems-Engineering-Prozesswelt sowie die umfassende Integration und Anbindung von akquirierten sowie im Ausland gegründeten Unternehmenseinheiten herauskristallisiert. Internationalisierung und zunehmend auch anorganisches Wachstum eröffnen neue Chancen der Kundenbearbeitung und des Geschäftserfolgs, bergen aber auch Herausforderungen bezüglich der Anbindung aller Einheiten an die standardisierte System- und Prozesswelt sowie hinsichtlich der weiteren Sicherstellung unserer hohen Qualitäts-, ESG- und Nachhaltigkeitsstandards. Die für das Geschäftsjahr 2023/2024 geplante Einführung eines softwaretechnisch und inhaltlich überarbeiteten Management-Handbuchs BMM 3.0 leistet, neben vielen weiteren Initiativen und Maßnahmen, einen weiteren wichtigen Beitrag zur effizienten und effektiven Digitalisierung.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Einen Schwerpunkt im Bereich „Kontinuierliche Verbesserung“ bildete weiterhin die Umsetzung der anspruchsvollen ESG-Anforderungen. Bertrandt hat sich mit der angestrebten CO₂-Neutralität bis 2039 und der Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 15% bis 2030 ambitionierte Ziele gesetzt, die im betrachteten Geschäftsjahr im Unternehmen verankert und mit ersten Maßnahmen belegt wurden. Das im Vorjahr gegründete, interdisziplinäre Nachhaltigkeits-Projektteam traf sich regelmäßig, um diesbezügliche Aktivitäten zu besprechen und zu koordinieren. Weitere Planungen beziehen unter anderem eine bessere Systemunterstützung zur Erfassung und Auswertung von Nachhaltigkeitskennzahlen mit ein.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat aufgrund dessen, dass keine Investitionsnachbetrachtungen anstanden, eine wesentliche Kenngröße zur Ermittlung des Werts von Bewertungsfeld III gefehlt und hierdurch fiel das Ergebnis ungewöhnlich hoch aus. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 liegen nun wieder Kennwerte zu allen zugehörigen Aspekten vor, inklusive der Investitionsnachbetrachtung, sodass das Endergebnis im Betrachtungszeitraum wieder im Bereich der vorherigen Jahre liegt. Als zugehörige umgesetzte Maßnahmen zu diesem Bewertungsfeld ist die Aufnahme des Innovation-Management-Prozesses ins Management-Handbuch zu nennen. Zukünftig sollen hierzu weitere, aussagekräftige Prozess-Leistungsindikatoren definiert und regelmäßig erhoben sowie ausgewertet werden.

Risiken und Chancen werden im Bereich „IV. Risikomanagement“ nach wie vor rechtzeitig erkannt und erforderliche oder erfolgversprechende Maßnahmen eingeleitet. Verantwortlich hierfür ist der fest etablierte, stabile Risikomanagementprozess im Zusammenspiel mit Chancen- und Risikobetrachtungen auf verschiedenen Ebenen. Neben den bereits genannten, regelmäßig stattfindenden Umfeld- und Stakeholderanalysen sowie dem professionellen internen Auditwesen trägt auch die Gremien- und Meetinglandschaft dazu bei, dass frühzeitig und zielgerichtet Maßnahmen eingeleitet werden. Die neu etablierten Geschäftsleitungsmeetings mit Fokus auf die jeweilige juristische Einheit einerseits sowie der in seiner Zusammensetzung an die geänderte Organisation angepasste Prozesslenkungsprozess mit Fokus auf den Gesamtkonzern andererseits sind hierfür beispielhaft. Entsprechend stabil ist das Ergebnis von Bewertungsbereich IV.

Bei Bertrandt bestehen weiterhin weitreichende Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, sofern die individuelle Art der Tätigkeit das zulässt. Dies kommt den Bedürfnissen der Beschäftigten, beispielsweise nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder geringerem Pendeln zur Arbeitsstelle, entgegen.

Bertrandt leistet seinen Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter durch ein attraktives und lebendiges Gesundheitsmanagement. Nach den Schwierigkeiten der Pandemiesituation konnte das betriebliche Gesundheitswesen im Geschäftsjahr 2022/2023 den Regelprozess wieder aufnehmen. Das Angebotsspektrum wurde an die neuen Anforderungen und Gegebenheiten der Arbeitswelt angepasst und umfasste unter anderem – neben den etablierten Gesundheitstagen vor Ort – eine digitale Gesundheitswoche, Seminare zu Work-Life-Balance, Stressbewältigung, psychischen Belastungen und Resilienz sowie Angebote zu Motivation und Wertschätzung in mobilem Arbeiten und hybriden Arbeitssituationen.



Wesentlichkeitsanalyse

02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Die Bertrandt AG hat in der Berichtsperiode wesentliche Nachhaltigkeitsthemen mittels einer Wesentlichkeitsanalyse gemäß dem Handelsgesetzbuch (HGB) identifiziert. Dabei haben Vertreter der jeweiligen Fachabteilungen die Stakeholder-Interessen, vorrangig die der Kunden, Investoren sowie Mitarbeiter, mit abgedeckt. Im Rahmen dieser Analyse wurden die folgenden 17 wesentlichen nichtfinanziellen Sachverhalte identifiziert:

Belange gemäß HGB	Wesentlicher nichtfinanzieller Sachverhalt der Bertrandt AG
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none">– Umweltschutz in Kundenprojekten– Betrieblicher Umweltschutz– Abfall– Klimaschutz
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none">– Personalstrategie– Gewinnung neuer Mitarbeiter– Aus- und Weiterbildung– Attraktiver Arbeitgeber– Mitarbeiterbindung– Vielfalt am Arbeitsplatz– Gesundheit und Arbeitssicherheit
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none">– Bildung– Benefiz-Projekte– Lokales Engagement– Kunden
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none">– Geschäftspartner
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	<ul style="list-style-type: none">– Compliance

Im Rahmen unserer Zielvorgabe, bis 2039 CO₂-neutral zu werden, liegt der Fokus vor allem auf Nachhaltigkeitsthemen im Bereich Umwelt, zu denen das Unternehmen wesentlich beitragen kann. Darüber hinaus sind für Bertrandt als Entwicklungsdienstleister mit hohem Personalkostenanteil vor allem die Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte von besonderer Bedeutung. Die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, die Stakeholder-Erwartungen, wesentliche ESG-Anforderungen, das Geschäftsmodell der Bertrandt AG sowie die Beachtung gesetzlicher Vorschriften und international etablierter Berichtsstandards werden ebenfalls berücksichtigt. Die als wesentlich eingestuft Themen bilden im Folgenden auch maßgeblich die Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts ab.



Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB

02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

UMWELTBELANGE

Umweltschutz in Kundenprojekten

Im Rahmen unserer Entwicklungsarbeit für unsere Kunden betrachten wir jeweils den gesamten Produkt- und Dienstleistungslebenszyklus, von der Projektplanung über die Produktion und Lieferung bis hin zur Entsorgung. Bei der Umsetzung der entwickelten Konzepte ist uns zudem auch ein kontrollierter Einsatz von Betriebs-, Hilfs- und Ausgangsstoffen wichtig. Gerade in Bezug auf den Umweltschutz sehen sich unsere Kunden vor vielfältige Herausforderungen gestellt. So erfordern zum Beispiel die ambitionierten Klimaschutzziele vieler Staaten die Entwicklung noch verbrauchsgünstigerer 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 CO₂-Emissionen.

In der Automobilentwicklung unterstützen wir unsere Kunden bei Recycling-Konzepten, mit deren Hilfe sich nachhaltige End-of-Life-Strategien umsetzen lassen. So müssen Automobilhersteller 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 wiederaufbereiten zu können (Remanufacturing). Zudem stehen wir den Kunden beratend zur Seite, wenn es darum geht, die Rücknahme aufzubereitender Teile oder zu verwertender Fahrzeuge möglichst optimal zu organisieren oder Prototypen umweltgerecht von zertifizierten Entsorgern zu zerlegen und zu entsorgen. Prototypen werden oft aus bestimmten Materialien gefertigt, die Bertrandt direkt vom Auftraggeber erhält. Aus Geheimhaltungsgründen werden sie nach Projektende komplett zerstört. Darüber hinaus erhöhen wir stetig den Anteil von Grünstrom bei kundenspezifischen Projekten.

Betrieblicher Umweltschutz

Der Schwerpunkt des Umweltmanagementsystems bei Bertrandt liegt auf der Verbesserung und Messung der Umweltleistung und der Vermeidung von Umweltvorfällen. Daraus ergeben sich wesentliche Chancen, wie zum Beispiel, den Energie- und Wassereinsatz sowie Abwasser, Abfall und Emissionen im Verhältnis zur Produktionstätigkeit zu verringern. Ein Leitfaden für das Umweltmanagementsystem sowie weitere relevante Prozesse geben den Bertrandt-Gesellschaften die Rahmenbedingungen für ihr lokales Umweltmanagement vor. Unsere Unternehmensprozesse überprüfen wir alljährlich in internen und externen Audits auf Übereinstimmung mit der aktuellen Umweltgesetzgebung und passen sie bei Bedarf an. Bertrandt verfügt über einen Meldeprozess für Umweltvorfälle wie zum Beispiel Verstöße gegen die Umweltvorgaben oder Verschmutzungen durch unkontrolliert ausgetretene Stoffe. Notwendige Maßnahmen wurden ergriffen, um die Umweltauswirkungen des jeweiligen Vorfalls zu reduzieren. Die Umweltvorfälle werden intern erfasst und bearbeitet. Falls erforderlich, berichtet Bertrandt unverzüglich an die zuständigen Behörden. Die Umweltvorfälle werden analysiert, um ihre Ursache zu ermitteln und zukünftige Vorfälle zu vermeiden.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Umwelt schützen und geltende Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten. Durch entsprechende Verträge werden diese Regelungen sichergestellt. Der Umweltschutz ist auch in unserem Code of Conduct für Lieferanten verankert.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Bei Bertrandt achten wir auf einen gewissenhaften Umgang mit den natürlichen Ressourcen Energie, Wasser, Boden und Luft. 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. Bertrandt hat in allen relevanten Einrichtungen Prüfprozesse installiert, um Verschmutzungen oder Abweichungen in der Trinkwasserqualität zu erkennen. Die lokalen Behörden werden unverzüglich informiert, sollten kritische Abweichungen der lokalen Trinkwasservorgaben entdeckt worden sein. 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. Für das Einleiten des Abwassers werden strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben befolgt. 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.

WASSERVERBRAUCH

Geschäftsjahr	2022/2023
Wasserverbrauch in m ³	39.488
Wasserverbrauch (m ³) in Bezug auf m ²	0,12
Gesamtfläche in m ²	324.546

Zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter im Umgang mit Wasser erhält jeder ein E-Learning. 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 oder Photovoltaikanlagen, um Energie effizienter zu nutzen oder klimaneutral selbst zu erzeugen.

Unser Ziel ist dabei immer, den Vorgabewert der Energie-Einsparverordnung (EnEV) möglichst deutlich zu unterschreiten. Um die Energieeffizienz zu erhöhen, werden für sämtliche Beleuchtungen stromsparende Leuchtmittel eingesetzt. An mittlerweile 25 Ladestationen im Bertrandt-Konzern können E-Mobilisten jederzeit ihre Fahrzeuge aufladen. Drei davon sind Schnelllader. Mit dem Ausbau der Ladestationen treiben wir die Elektromobilität voran, um den CO₂-Ausstoß bis 2030 drastisch zu senken und um das Ziel, bis Ende 2039 CO₂-neutral zu sein, zu erreichen.

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, Druckluftherzeugung und IT.

CO₂-EMISSIONEN ENERGIE

Geschäftsjahr	2022/2023
CO ₂ -Emissionen Gesamt in t CO ₂ (Strom, Gas, Fernwärme, Heizöl)	21.080
Gesamtfläche in m ²	324.546
CO₂-Emissionen in t gesamt pro m²	0,07

Der ökologische Fußabdruck der CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch des Unternehmens (Energiearten: Strom, Gas, Fernwärme, Heizöl) lag im Geschäftsjahr 2022/23 bei 21.080 t*.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Darüber hinaus halten wir unsere Beschäftigten an, möglichst sparsam mit Verbrauchsmaterialien wie Papier und sonstigem Bürobedarf umzugehen. Konzernweit wird das Modell des flexiblen Arbeitsplatzes vorangetrieben, was den Vorteil hat, dass die Beschäftigten mehr die digitale Ablage nutzen. Wir verwenden ausschließlich Recycling-Papier beziehungsweise Papier mit FSC-Siegel.

PAPIERVERBRAUCH

Geschäftsjahr (Absolutwerte)	2022/2023
Papierverbrauch (t)	13,2
Papierverbrauch (t) bezogen auf m ²	0,04

Der Papierverbrauch beläuft sich im Geschäftsjahr 2022/2023 auf 13,2 t.

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. Batterien und Tonerpatronen werden separat 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 oder der Beseitigung zugeführt. Für den Umgang mit Abfällen haben wir eine detaillierte Prozesskette festgelegt. Dabei wird zunächst nach nicht gefährlichem 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, welcher archiviert wird. Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen wir auf Basis der relevanten Umweltkennzahlen eine Abfallbilanz. Die Erhebung der Abfallkennzahlen ist im Vergleich zu den vergangenen Jahren detaillierter geworden. Durch die transparente Darstellung sind somit eine tiefgründige Analyse und Auswertung der Daten sowie der damit zusammenhängenden Verbesserungsmaßnahmen möglich.

ABFALLENTSORGUNG

Geschäftsjahr	2022/2023
Abfälle gesamt (t)	3.168
Abfälle zur Verwertung (AzV) (t)	432
Papier (t)	283
Wertstoffe (t)	1.552
Gefährlicher Abfall (t)	396
Bau- und Abbruchabfälle (t)	136
Verpackungsabfälle (t)	304
Sonstige Werkstattabfälle (t)	21
Kantinenabfälle (t)	20
Grünschnitt (t)	24

Das Abfallaufkommen im Geschäftsjahr 2022/2023 beläuft sich auf 3.168 t.

Der gesamte Abfall lag bei 3.168 t, wovon 396 t als gefährlich eingestuft waren; der Rest ist auf weitere Fraktionen aufgeteilt (siehe Tabelle Abfallentsorgung). Wir achten weiter strikt auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Beispiele dafür sind unser lösungsorientierter Ansatz, weniger Verpackungsmaterial zu benutzen, sowie der bevorzugte Einsatz von Pfandsystemen.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Klimaschutz und Emissionen

Mit Blick auf den Klimawandel und die Auswirkungen passt sich auch Bertrandt an. Als Technologie-Entwickler mit Schwerpunkt im Automobilbereich arbeiten wir laufend an Verfahren, um den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen insbesondere von Fahrzeugen weiter zu reduzieren. Im Berichtsjahr standen in den Unternehmensbereichen vor allem die Themen Effizienzsteigerung, Energieeinsparung und damit die Reduktion von CO₂-Emissionen im Fokus. Unternehmensintern gehen wir mit gutem Beispiel voran, nutzen verbrauchsoptimierte Firmenfahrzeuge und wechseln unsere Fahrzeugflotte alle drei Jahre aus. Bei einer Untersuchung von 944 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von g CO₂ pro Kilometer. Darüber hinaus haben wir an zahlreichen Standorten elektrifizierte Fahrzeuge in der Nutzung, die lokal vollständig emissionsfrei fahren können. Die durchschnittliche Laufleistung pro Fahrzeug lag im Geschäftsjahr 2022/2023 bei 17.768 km. Durch die bessere Transparenz des getankten Kraftstoffs (Diesel, Benzin) kann eine optimierte Aussage über den Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-Laufleistung aller Fahrzeuge getroffen werden. Hierdurch können wir zukünftig bessere Ziele definieren, die den CO₂-Ausstoß reduzieren sollen. Um diesen Wert zu verringern, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für E-Mobilität sowie alternative Fortbewegungsmittel und setzen nachhaltig Videokonferenzen ein. Im Geschäftsjahr 2022/2023 hat sich die Laufleistung aller Fahrzeuge im Vergleich zu dem von der Pandemie beeinflussten Vorjahr auf 16.772.888 km erhöht. Nach wie vor werden digitale Kommunikationstechniken verstärkt eingesetzt. Dennoch ist eine Rückkehr zur Normalität aus der Pandemie zu spüren, was auch Auswirkungen auf die zurückgelegte Laufleistung und den Verbrauch hat.

Neue Fuhrparkrichtlinie

In der Geschäftsperiode 2022/2023 wurde innerhalb des Konzerns eine neue Richtlinie für den Fuhrpark eingeführt. Diese Regelung fördert Fahrzeuge, die zur Verringerung von CO₂-Emissionen beitragen. Hierfür wurden spezifische CO₂-Grenzwerte festgelegt. Als Grundlage zur Berechnung zusätzlicher monetärer Budgets dient der kombinierte „Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure“ (WLTP)-Wert. Wird der festgelegte CO₂-Grenzwert bei der Fahrzeugkonfiguration unterschritten, wird ein zusätzliches monetäres Budget freigegeben. Um weiterhin einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, werden die Grenzwerte sukzessive reduziert. Dies stellt eine wesentliche Maßnahme dar, um unser Ziel der CO₂-Neutralität bis 2039 zu erreichen.

FAHRZEUGE

	2022/2023
Anzahl aller Fahrzeuge inkl. Pool- und FK-Fahrzeugen	944
CO ₂ -Report (in t CO ₂ e) der Fahrzeuge im GJ 2022/23 (ohne Projekt)	3.413,17
Summe Fahrzeuge	
Laufleistung in km	16.772.888
Ø Laufleistung in km pro Fahrzeug	17.768
Ø-g CO ₂ -Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung pro Fahrzeug	204

Der Ø-g CO₂-Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung pro Fahrzeug beträgt im Geschäftsjahr 2022/2023 204 g CO₂/km.



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

ARBEITNEHMERBELANGE

Verantwortung und Organisation

Unsere Mitarbeiter sind der zentrale Erfolgsschlüssel des Konzerns. Die Kompetenz und das Engagement der Belegschaft wirken sich direkt auf den Erfolg von Bertrandt und unsere Position als einer der führenden Entwicklungsdienstleister aus. Ein elementarer Bestandteil der Personalstrategie sowie die Stoßrichtung des Personalbereichs People & Culture ist es deshalb, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und zu bleiben. Im Rahmen der Strategie des Bereichs wird stets das Ziel verfolgt, neue und motivierte Mitarbeiter für Bertrandt zu gewinnen, sie bestmöglich zu integrieren und langfristig für Bertrandt zu begeistern. Zum Geschäftsjahresende am 30. September 2023 verzeichneten wir weltweit 14.276 Mitarbeiter im Konzern (Vorjahr 13.179).

Die Verantwortung für das Personalmanagement obliegt grundsätzlich allen Führungskräften und wird durch ein Mitglied des Vorstands der Bertrandt AG wahrgenommen. In dieser Funktion sind auch die Themen Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sowie Ziele fest verankert. Insgesamt ist unsere People & Culture Organisation in fachlich ausgerichtete Centers of Competence (CoCs) gegliedert. Die Funktionen Talent Acquisition & Marketing sowie HR Development sind zudem zentral organisiert und orientieren sich in ihrer Arbeit konsequent an der Candidate and Employee Journey. So wird eine Bündelung der Expertise sichergestellt. Im Rahmen der Personalstrategie werden in den CoCs Prozesse und neue Programme gestaltet, gesteuert und kontinuierlich weiterentwickelt.

Vor Ort wird eine umfassende HR-Betreuung der Mitarbeiter und Führungskräfte durch die Personalbetreuer und HR-Business-Partner sichergestellt. Im Funktionsbereich People Operations ist darüber hinaus die Betreuung kleinerer Standorte durch die Shared-Service-Center-Einheiten zentral gebündelt.

Um die Begleitung und Unterstützung der Organisation und der Mitarbeiter in organisationalen und kulturellen Veränderungsprozessen gewährleisten zu können, hat Bertrandt die Organisationsentwicklung (Organizational Development) als eigenständigen Bereich etabliert. Diese setzt sich zum Ziel, die Leistungsfähigkeit der Organisation im Rahmen von Veränderungsprozessen zu erhalten.

Zur Stärkung der Kommunikation bei Bertrandt haben wir den Bereich People & Culture Communications ausgeprägt. Hier werden alle personalrelevanten Themen professionell, zielgruppenspezifisch und kontinuierlich aufbereitet und für Mitarbeiter und Führungskräfte zur Verfügung gestellt. Zusätzlich haben wir einen ESG-Bereich im Ressort etabliert. Hiermit wurde eine zentrale Ansprechstelle für das Thema soziale Nachhaltigkeit geschaffen, die die Koordination und Steuerung der Themen verantwortet sowie Nachhaltigkeit im Personalbereich strukturiert und professionell ausgestattet.

Durch die weitere Spezialisierung der Funktionsbereiche und einheitliche HR-Prozesse profitieren wir von der hohen Qualität der HR-Services, einer Förderung der vernetzten Zusammenarbeit sowie einer konsequenten Ausrichtung an unseren internen Kunden.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung

32 Beschreibung des Geschäftsmodells

33 Chancen- und Risikobewertung

39 Wesentlichkeitsanalyse

40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB

63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Personalstrategie

Zahlreiche Leistungen, Aktionen und Maßnahmen des Bereichs People & Culture, die sich direkt auf die Attraktivität von Bertrandt als Arbeitgeber auswirken, konnten wir im Geschäftsjahr 2022/2023 zielführend ableiten und umsetzen. Durch die Etablierung der Organisationsentwicklung und den weiteren Ausbau der Bertrandt Academy, welche die Heimat sämtlicher Maßnahmen zur fachlichen und überfachlichen Förderung sowie Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter darstellt, können wir sowohl unseren Mitarbeitern eine gute Hilfestellung in der Transformation bieten als auch eine bedarfsorientierte Qualifikation der Belegschaft sichern.

Eine transparente Kommunikation in die Belegschaft und die Möglichkeit, sich aktiv an Prozessen des Unternehmens zu beteiligen, stellen wir durch die konzernweite Mitarbeiterbefragung und den anschließenden Maßnahmen-Review sicher. In einem interdisziplinären und bereichsübergreifenden Team haben wir außerdem ein umfangreiches Konzept zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der gesamten internen Kommunikation bei Bertrandt erarbeitet. Vielfältige Möglichkeiten, um Dialog und Wissensaustausch mit und unter unseren Mitarbeitern und Führungskräften zu fördern, ermöglicht uns die im Geschäftsjahr 2022/2023 eingeführte Community-Plattform ‚Viva Engage‘.

Hinsichtlich der Vergütung unserer Mitarbeiter werden seit jeher markt- und leistungsgerechte Kriterien herangezogen. Dabei orientieren wir uns an den Kriterien Nachvollziehbarkeit und Transparenz.

Die konzernweite Etablierung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion ist zudem zentrale Aufgabe des Ressorts. Werte wie Offenheit, Vertrauen und Respekt sollen nicht nur in Richtlinien verankert, sondern weiterhin vor allem gelebt werden. Sie legen unter anderem das Fundament für die Achtung der Menschenrechte sowie für einen wertschätzenden und konstruktiven Umgang innerhalb des Konzerns und in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Wir führen unsere Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften und halten professionelle und ethische Standards unserer Branche ein. Dies gilt auch für die gesetzlichen Normen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen und dem Arbeitsschutz an unseren Standorten. In unserem auf unserer Internetseite veröffentlichten Leitbild und Verhaltenskodex sind für alle Beschäftigten unseres Konzerns die bei Bertrandt bestehenden Verhaltensgrundsätze zusammengefasst und festgeschrieben. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber unseren externen Partnern. Bertrandt und die Beschäftigten setzen sich dabei international für Sozialstandards und die Wahrung der Menschenrechte ein, denn all unser Tun gebietet Respekt für Mensch und Umwelt. Wir achten und respektieren die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs und bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Zwangs- und Kinderarbeit. Außerdem respektiert Bertrandt im Rahmen der geltenden Gesetze das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Arbeitnehmervertretung.

Im Bertrandt-Konzern werden Personalentscheidungen auf Basis der persönlichen Eignung und Qualifikation gefällt. Wir verpflichten uns, jeder Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Rasse, Alter, Hautfarbe, Religion, Familienstand, sozialer Herkunft, körperlicher, psychischer sowie geistiger Beeinträchtigung oder sonstiger Merkmale, die durch geltende Gesetze oder Bestimmungen einen besonderen Schutz genießen, entschieden entgegenzutreten. Das bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten. Der Umgang miteinander ist offen und ehrlich, geprägt von Respekt und Verantwortung. Um unsere Mitarbeiter stetig zu sensibilisieren, führen wir jährlich verpflichtende Trainings u.a. zu den verschiedenen Dimensionen von Vielfalt, Prävention von Diskriminierung und unserer sozialen Verantwortung durch. Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, in jeder Beziehung eine Vorbildfunktion auszuüben, die Rechtmäßigkeit allen Verhaltens im Namen des Bertrandt-Konzerns besonders zu überwachen und unsere Unternehmenskultur im Hinblick auf Professionalität, Ethik und Regel-treue zu fördern. Im Rahmen des ebenfalls auf unserer Internetseite veröffentlichten Code of Conduct gelten diese Grundsätze auch für unsere Lieferanten.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Als Konzern stehen wir in einem konstruktiven und fortlaufenden Dialog mit den Mitarbeitervertretungen der jeweiligen Standorte. Im Rahmen von Vereinbarungen und klaren Konzern-Richtlinien haben wir in Arbeitsgruppen gemeinsam die Bedürfnisse der Mitarbeiter erörtert und ihre Rechte und Möglichkeiten bezüglich unterschiedlicher Themen wie beispielsweise zum Desk Sharing und der Produktivitäts-Cloud Microsoft 365 schriftlich fixiert.

Die fortlaufende Messung und Kontrolle weiterer Leistungskennzahlen, wie z. B. die Fluktuationsquote während der Probezeit, die Einstellungsquote oder die Anzahl geführter Mitarbeitergespräche, stellt sicher, dass die umgesetzten Maßnahmen auf unsere übergeordneten Ziele einzahlen. Unser Fokus hierbei liegt speziell auf der Fluktuationsquote während der Probezeit, da die Frühfluktuation für uns eine bedeutende Rolle spielt.

The Bertrandt-Way

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde eine neue Corporate Identity bei Bertrandt eingeführt. Mit ihr haben wir auch die sogenannte Employer Brand von Bertrandt neu entwickelt. Als Markenzeichen repräsentiert dabei ein gelbes „b“ unsere Konzernwerte und den sogenannten „Bertrandt-Way“.

„The Bertrandt-Way“ drückt unsere Unternehmensidentität und das Wir-Gefühl aus, das von Teamarbeit und flachen Hierarchien geprägt ist. Ein Kernelement ist dabei „Enabling Progress“, was die Verankerung unterschiedlichster Entwicklungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen für alle unsere Mitarbeiter beschreibt. Im Kern unserer Identität steht zudem „Human Centricity“. Dies beschreibt, dass bei Bertrandt der Mensch und seine Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. Unsere Unternehmenskultur baut auf Diversität und Gleichberechtigung, fordert Fairness und Wertschätzung, lässt Freiraum für Teilhabe und Eigenverantwortung und fördert Vertrauen und Individualität.



Gewinnung neuer Mitarbeiter

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter hat auch im Geschäftsjahr 2022/2023 insbesondere im Bereich Talent Acquisition einen hohen Stellenwert.

Der anhaltende Fachkräftemangel erfordert ein sehr gutes Verständnis der Bedürfnisse unserer Bewerber. Ein intensiver Austausch mit ihnen ist uns daher besonders wichtig. So konnten wir auch im Geschäftsjahr 2022/2023 vor allem auf Jobmessen, in den sozialen Medien und im Rahmen der Kooperationen mit Hochschulen viel darüber erfahren, wie wir wahrgenommen werden. Hier sprechen wir sowohl Berufseinsteiger als auch Berufserfahrene an, um sie für unser Unternehmen zu begeistern. Zudem wird das Feedback der Kandidaten, beispielsweise nach Vorstellungsgesprächen, an zentraler Stelle geclustert und kann so direkt in den Prozess mit einfließen, um diesen zu optimieren. Die Auswertung verschiedener Umfragen hat ergeben, dass unsere Candidate Journey bei Bertrandt insgesamt als sehr positiv bewertet wird.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2022/2023 hat sich unser Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm Firstbird zu einem sehr erfolgreichen und wichtigen Akquisitionskanal entwickelt. Dies zeigt sich nicht nur in der Quantität der generierten Bewerbungen, sondern auch in deren Qualität. Regelmäßig wird die sogenannte „Quality Quote“ unserer Akquisitionskanäle gemessen. Sie stellt die Anzahl der Bewerbungen, die über einen Akquisitionskanal eingehen, mit der Anzahl der daraus generierten Vertragsangebote in ein Verhältnis. Die „Quality Quote“ von Firstbird ist im Vergleich zu anderen Akquisitionskanälen sehr hoch, womit Firstbird zu einem der erfolgreichsten Kanäle von Bertrandt zählt.

In Zusammenarbeit mit der Recruiting-Plattform StepStone haben wir Anfang 2023 die sogenannte „StepStone Quick Apply“ eingeführt. Bewerbende können sich nun direkt über die StepStone-Oberfläche bei Bertrandt bewerben, ohne auf die Bertrandt-Karriereseite weitergeleitet zu werden. Mit dem Label „Schnelle Bewerbung“ wird Kandidaten außerdem signalisiert, dass der Bewerbungsprozess ohne Absprung auf eine weitere Seite reibungslos abläuft. So vereinfachen wir den Bewerbungsprozess und verbessern unsere Candidate Journey, da die Bewerbungsschritte deutlich verkürzt werden und kein Plattform-Wechsel stattfindet.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Erfreulicherweise konnten wir durch unsere umfangreichen Maßnahmen und Neuerungen im Bereich Talent Acquisition insgesamt einen deutlichen Zuwachs der Bewerbungseingänge von rund 54% im Vergleich zum Vorjahr erreichen. In absoluten Zahlen sind dies über 170.000 Bewerbungen. Unsere time-to-hire im Konzern lag im Geschäftsjahr 2022/2023 im Durchschnitt bei 31 Tagen.

Des Weiteren hat Talent Acquisition & Marketing im Geschäftsjahr 2022/2023 den Austausch mit unseren internationalen Standorten verstärkt. Ziel dieser Initiative ist es, sämtliche Prozesse konzernweit immer weiter zu vereinheitlichen, um die Candidate Journey und die Werte, die hinter der Employer Brand Bertrandt stehen, zu harmonisieren. Im Rahmen der Eröffnung unseres neuen Standorts in Marokko wurde außerdem ein Einarbeitungsprogramm für neue HR-Manager erarbeitet, welches frühzeitig den Austausch von Best-Practices zwischen unterschiedlichen Standorten etablieren soll.

Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie die kontinuierliche Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens bilden im Ressort People & Culture eine wichtige Säule. Wir fördern unsere Fach- und Führungskräfte dauerhaft und investieren in zahlreiche interne sowie externe Aus- und Weiterbildungsprogramme. Diese Programme werden in der Bertrandt Academy gebündelt und stetig durch den Bereich HR Development validiert und weiterentwickelt.

Mit der Weiterbildung fangen wir so früh wie möglich an: Bereits Schüler können sich über unterschiedliche Modelle wie Praktika oder Infoveranstaltungen einen Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten bei Bertrandt verschaffen, mit uns in den Austausch gehen und erste Berufserfahrungen sammeln.

Ausbildung

Eine Ausbildung bei Bertrandt verbindet praxisnahes Lernen, die Begleitung durch erfahrene Profis und eine attraktive berufliche Perspektive mit hohen Übernahmechancen. Unsere Auszubildenden und dual Studierenden sind die Fachkräfte von morgen. Deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, den Ausbildungsstandard bei Bertrandt auf einem hohen Niveau zu halten. Dazu existiert

eine übergreifende Arbeitsgruppe, die das Ziel verfolgt, die Transparenz unserer Ausbildungsbereiche zu erhöhen, die Effizienz der Prozesse sicherzustellen und unsere Wettbewerbsfähigkeit im Bereich Ausbildung zu steigern.

In der Folge konnten viele Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden, wie beispielsweise die Erhöhung der Übernahmegehälter unserer technischen und IT-Auszubildenden im Geschäftsjahr 2022/2023. Darüber hinaus ist es uns wichtig, unser Ausbildungsangebot sowie das Portfolio an Studiengängen stetig zu validieren und es an zukünftige Marktanforderungen und technologische Entwicklungen anzupassen. Insgesamt bilden wir zum 30. September 2023 212 Auszubildende und 12 dual Studierende in technischen, kaufmännischen und IT-Berufen aus.

Weiterbildung

Das Wissen unserer Mitarbeiter ist ein essenzieller Erfolgsfaktor unseres Unternehmens und stellt die Basis dafür, dass wir mit unserem hohen Qualitätsanspruch unseren Kundenanforderungen gerecht werden können. Die Aus- und Weiterbildung steht dabei als tragendes Element für die nachhaltige Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiter.

Im Fokus des HR Developments steht die Begleitung unserer Mitarbeiter auf ihrem individuellen Entwicklungsweg. Die Entwicklungs- und Lernbedarfe unserer Belegschaft unterscheiden sich stark, daher müssen sich Lern- und Entwicklungsangebote von heute durch eine hohe Flexibilität und Individualität auszeichnen. Darüber hinaus unterliegt der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter einem stetigen Wandel, welcher durch die Ausrichtung der Bertrandt Academy entlang der Unternehmensstrategie berücksichtigt wird. Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben 4.238 Mitarbeiter an 28.646 Schulungstagen im Rahmen von internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten mit dem Ziel der Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenz teilgenommen. Darüber hinaus fanden zahlreiche Unterweisungen und Schulungen zu fachlichen oder gesetzlichen Themengebieten statt. Die Schwerpunkte lagen im Berichtszeitraum vor allem in der Förderung der interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen sowie im Ausbau der Projekt-Management- und Sales-Kenntnisse und -Skills.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei ihrer individuellen Weiterentwicklung über die Centers of Competence Learning & Qualification, Development Consulting, People Diagnostics sowie Coaching & Team Consulting bedarfsgerecht. Das Angebot erstreckt sich dabei z. B. von Teambuilding-Moderationen, Coaching, Soft-Skill-Trainings bis hin zu einem modularen „Leadership Development Program“ und einer mehrstufigen Entwicklungsberatung.

In diesem Rahmen haben wir es uns zum Ziel gesetzt, eine kontinuierliche Ausweitung unseres Aus- und Weiterbildungs-Budgets sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2022/2023 investierte Bertrandt insgesamt rund 8,4 Mio. EUR (2021/2022: 5,5 Mio. EUR | 2020/2021: 3,5 Mio. EUR) in Weiterbildungsmaßnahmen. Die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Bertrandt-Konzern lag im Berichtszeitraum bei 16,8 Stunden.

Tech Academy

Unter dem Dach der Bertrandt Academy konnte sich die Tech Academy im Geschäftsjahr 2022/2023 als Sparringspartner für die operativen Bereiche weiter etablieren. Durch unsere selbst entwickelten Qualifizierungsprogramme und Trainings treiben wir die fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter voran. Ein ausgewähltes Spektrum unserer Trainings und Qualifizierungspfade steht dabei auch unseren externen Kunden zur Verfügung.

Entsprechend der Maxime „Aus der Praxis für die Praxis“ nehmen rund 40 eigene Bertrandt-Experten die Rolle der Referenten und Trainer ein und schaffen so einen engen Bezug zu Bertrandt und der täglichen Projektarbeit. Nahezu alle Trainings sind dabei als Blended-Learning-Konzepte (kombiniert E-Learnings, Live Online-Trainings und/oder Virtual Classrooms) umgesetzt. Die modularen und skalierbaren Lernbausteine nehmen Rücksicht auf Projektbelange und das individuelle Lerntempo.

Unser umfangreiches Angebot richtet sich an den persönlichen Anforderungen, den aktuellen Entwicklungen eines dynamischen Marktes sowie den Bedarfen unserer Leistungsbereiche und der Konzernstrategie aus. Ausgewählte Qualifizierungsprogramme sind dabei bereits heute Teil unseres Onboardings, um eine effiziente Einarbeitung zu gewährleisten. Ergänzt wird unser Lernspektrum zusätzlich durch eine externe Lernplattform, die eine breite Vielfalt an Themen zur fachlichen wie persönlichen Weiterentwicklung bietet.

Entwicklungsbegleitung

Im Geschäftsjahr 2022/2023 lag ein besonderes Augenmerk auf dem Aufbau einer umfassenden Entwicklungsbegleitung mit dem Ziel, insbesondere Mitarbeiter und Führungskräfte, die einen Rollenwechsel anstreben, zu unterstützen. Der Bereich HR Development hat hierfür das Beratungsangebot dauerhaft erweitert sowie Unterstützung in Form von Gesprächen und individuellen Entwicklungsplänen sichergestellt. So konnte eine ganzheitliche Vorbereitung der Mitarbeiter auf zukünftige Rollen stattfinden.

Digitales Lernen

Des Weiteren hat der Bereich das digitale Lernportfolio für nachhaltiges Lernen ausgebaut, um eine flexible und ortsunabhängige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Hierzu wurde eine Vielzahl neuer Lerninhalte wie E-Learnings, Video-Tutorials, Webinare und Podcasts konzipiert, entwickelt und bereitgestellt. Insgesamt können wir so mittlerweile 82% unserer Trainings digital zur Verfügung stellen, etwa 18% der Trainings finden in Präsenzveranstaltungen statt.

Im Rahmen eines Kooperationsprojekts wurde auch Bertrandts erstes Virtual Reality Training entwickelt und implementiert. Die Teilnehmer erleben hautnah kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie auch verschiedene Formen des Beziehungsaufbaus. Mittels dieser immersiven Lernumgebungen fördern wir die interkulturelle Zusammenarbeit unserer Teams nachhaltig.

Karrierepfade

Mit dem Ziel, in der Belegschaft die Nachvollziehbarkeit für die Bertrandt-Karrierewege zu steigern, wurden eine exemplarische Darstellung der Karrierewege sowie mögliche Stationen bei Bertrandt praxisnah ausgearbeitet und kommuniziert. Als Ergebnis konnten wir die Transparenz für die Weiterentwicklung bei Bertrandt erhöhen. Bei Bertrandt sind verschiedene persönliche Entwicklungsschritte möglich. Neben einer disziplinarischen Weiterentwicklung entscheiden sich viele unserer Mitarbeiter auch für eine fachliche Karriere. Alternativ können Personen mit ausgeprägtem Projektinteresse Verantwortung als Projektleiter übernehmen. Gleiches gilt für die Vertriebsspezialisten innerhalb unserer Belegschaft.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Evaluation von E-Learnings

Um zukünftig von einem einheitlichen und effizienten Evaluationsprozess für das Trainingsangebot zu profitieren, wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 ein Konzept entwickelt und umgesetzt, wie der Erfolg der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gewinnbringend und möglichst einheitlich ermittelt werden kann und wie Handlungsbedarfe beziehungsweise Ideen daraus abgeleitet werden können. Nur durch eine stetige Evaluierung unserer Maßnahmen können wir als Arbeitgeber sicherstellen, dass die Weiterbildung bei Bertrandt auch weiterhin eine hohe Qualität hat.

Attraktiver Arbeitgeber

Bei Bertrandt haben unsere Mitarbeiter oberste Priorität, da sie die Säulen unseres Unternehmens darstellen und treibende Kraft unseres unternehmerischen Erfolgs sind. Wir priorisieren daher die Bedürfnisse und Belange unserer Mitarbeiter. Wir verfolgen neben der Projektgruppe zur einheitlichen Vergütung weitere Maßnahmen, um die Attraktivität von Bertrandt noch weiter zu erhöhen.

Neben modernen Arbeitsräumen und attraktiven Sabbatical-Angeboten stehen auch die flexible Arbeitszeitgestaltung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus des Ressorts People & Culture. Wir bieten darüber hinaus Teilzeitmöglichkeiten über alle Hierarchieebenen hinweg an. Neben Corporate Benefits, JobRad-Leasing, Zukunftsvorsorge, Mitarbeiter-Darlehen, Zusatzleistungen und Sozialleistungen verfügen wir auch über eine Gruppen-Unfallversicherung. Mit bis zu 30 Urlaubstagen bei Vollzeitverträgen bieten wir deutlich mehr als das gesetzlich geforderte Maß. Zusätzlich erhalten unsere Mitarbeiter Sonderurlaub bei Heirat, der Geburt oder Adoption eines Kindes sowie einem Umzug aus betrieblichen Gründen. So wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 insgesamt 1.428 Sonderurlaubstage von unseren Mitarbeitern in Anspruch genommen.

Als Maßnahme zur Gesundheitsprävention und Förderung der Fitness unserer Mitarbeiter erfreute sich auch unser JobRad-Leasing-Programm wieder großer Beliebtheit. Hier haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, bis zu zwei neue Fahrräder bei über 5.500 Händlern in Deutschland zu bestellen. So wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 insgesamt 428 neue JobRäder bestellt und durch Bertrandt gefördert. Damit erhielten wir von unserem Kooperationspartner JobRad GmbH sogar die Auszeichnung ‚Top JobRad Arbeitgeber 2023‘.

Zusätzlich haben wir unseren Mitarbeitern in diesem Geschäftsjahr wieder das beliebte Belegschaftsaktienprogramm anbieten können. Mit diesem Programm kann eine Bertrandt-Aktie käuflich erworben werden und die Mitarbeiter erhalten zusätzlich von Bertrandt zwei Aktien steuer- und sozialversicherungsfrei dazu (Aktienpaket „1 + 2“).

Unseren Mitarbeitern bieten wir schon bei ihrem Einstieg ein umfassendes Onboarding sowie eine 1-zu-1-Betreuung durch einen Paten.

Verankert in unserer Unternehmensstrategie sind zudem Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die in unserer Bertrandt Academy konzipiert und gebündelt werden. Unsere fachlichen und disziplinarischen Führungskräfte werden regelmäßig hinsichtlich ihres Führungsverhaltens geprüft und weiterentwickelt.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Wir bieten allen Mitarbeitern, sofern dies die Arbeitsinhalte zulassen, die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Als Orientierungsgröße dienen hierfür drei mobile Arbeitstage pro Woche, welche innerhalb der deutschlandweiten Richtlinie zum mobilen Arbeiten festgelegt sind. Es hat sich gezeigt, dass die Arbeitsleistung auch bei mobiler Arbeit qualitativ hochwertig bleibt und unsere Ziele erreicht werden. Unseren Mitarbeitern auch bei mobiler Arbeit uneingeschränktes Vertrauen zu schenken, ist für uns daher selbstverständlich. Um das mobile Arbeiten zu fördern, können Mitarbeiter nicht nur eine Förderung für einen ergonomischen Stuhl erhalten, sondern auch ein technisches Basispaket bestehend aus Laptop, Monitor, Maus und Headset.

Dass Bertrandt ein attraktives Unternehmen ist, wurde im Geschäftsjahr 2022/2023 mit der Auszeichnung als „Arbeitgeber der Zukunft“ bestätigt. Das vom Deutschen Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung herausgegebene Siegel betont die Bedeutung dieser beiden Attribute für Arbeitgeber. Unternehmen mit diesem Siegel gelten somit als besonders attraktiv für junge und gut ausgebildete Arbeitnehmer.

Mitarbeiterbindung

Um die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu steigern, arbeitet Bertrandt auf mehreren Ebenen. Neben einem umfangreichen Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Gratifikationen und Corporate Benefits leiten wir in einem kontinuierlichen und strukturierten Feedback-Prozess Maßnahmen zur Verbesserung der Bindung ab.

Als Ergebnis aus der Mitarbeiterbefragung haben wir etwa das Kommunikationskonzept zu unseren Bindungsmaßnahmen angepasst. Explizit haben wir Inhalte ergänzt, die zeigen, mit welchen Maßnahmen People & Culture zur Steigerung der Attraktivität und Mitarbeiterbindung beiträgt. Hierbei werden Leistungen mit Mehrwert für die internen Mitarbeiter aus den Bereichen „Arbeitsumfeld und Organisation“ wie z.B. mobiles Arbeiten, „Tätigkeit & Karriere“ wie z.B. individuelle Coaching-Angebote, „Gesundheit & Freizeit“ wie z.B. internationale Fußballturniere, „Kultur & Kommunikation“ wie z.B. FK-Austauschformate und „Compensation & Benefits“ wie z.B. JobRad aufgeführt. Darüber hinaus arbeitet Bertrandt kontinuierlich daran, das eigene Verständnis von Mitarbeiterbindung weiterzuentwickeln.

Dass die Mitarbeiterbindungsmaßnahmen insgesamt erfolgreich sind, lässt sich unter anderem an der erfolgreichen Senkung unserer freiwilligen Fluktuationsrate im Vergleich zum Vorjahr um 2,2 auf 14,9% ablesen. Wir haben uns bewusst für die Kommunikation der freiwilligen Quote entschieden, da diese eng mit den Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung verknüpft ist.

Feedback unserer Mitarbeiter

Um unsere Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Fluktuation im Unternehmen zu senken, holen wir uns das Feedback unserer Mitarbeiter über unterschiedliche Feedback-Kanäle und themenbezogene Befragungen ein.

Zur Förderung der Feedback-Kultur zwischen Mitarbeitern und disziplinarischen Führungskräften finden mindestens einmal im Jahr Mitarbeitergespräche statt. Diese Gespräche werden übergreifend gesteuert. Bertrandt arbeitete auch im Geschäftsjahr 2022/2023 an der stetigen Optimierung dieser Gespräche, vor allem durch regelmäßige Rückkopplung mit den Führungskräften, mit dem Ziel, diesen Prozess effektiver zu gestalten. Insgesamt konnte die Flexibilität des Prozesses besonders durch Einbindung der Lead-Struktur erhöht werden. Durch regelmäßige Informationen der Leads konnten sich Führungskräfte gezielter auf die Mitarbeitergespräche vorbereiten und diese ausbauen.

Die wichtigsten Feedbackinstrumente auf kollektiver Ebene stellen die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung inklusive eines im Geschäftsjahr 2022/2023 neu implementierten Maßnahmen-Reviews im Folgejahr dar. Die letzte Mitarbeiterbefragung erzielte im Geschäftsjahr 2021/2022 eine sehr gute Teilnahmequote von über 75%. Der im Geschäftsjahr 2022/2023 durchgeführte Maßnahmen-Review verfolgt das Ziel, den Fortschritt der abgeleiteten Maßnahmen sowie ein dazugehöriges Stimmungsbild der Mitarbeiter zu erheben.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Zusätzlich führen wir regelmäßig Führungskräftebefragungen sowie themen- oder projektbezogene Befragungen durch. Darüber hinaus bieten wir unseren Fachabteilungen die Möglichkeit, eine Befragung in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzuführen, sodass auch spezifische Auswertungen zu individuellen Themen gegeben sind. Ergänzend wird Feedback von austretenden Mitarbeitern erhoben. Dabei werden sowohl quantitative Daten durch einen Fragebogen erhoben, aber auch anlassorientierte Austrittsinterviews auf persönlicher Ebene geführt. Diese Daten werden in regelmäßigen Abständen zusammengetragen, analysiert und bedarfsorientierte Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Onboarding

Bertrandt besitzt einen einheitlichen Standard im Onboarding-Prozess, der gezielt auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet ist. Zusätzlich zu der Einführungsveranstaltung an den Standorten gibt es eine Konzern-Einführungsveranstaltung, an der alle neuen Mitarbeiter in Deutschland teilnehmen. So findet direkt am ersten Arbeitstag eine Vernetzung standortübergreifend statt.

Zu Beginn 2023 wurde der sogenannte „Net Promoter Score“ als Erfolgskennzahl im Onboarding eingeführt. Der „Net Promoter Score“ wird typischerweise als Kennzahl zur Messung von Kundenzufriedenheit, -treue und -bindung verwendet. Dabei werden Kunden – im Fall von Bertrandt neue Mitarbeiter, die den Onboarding Prozess kürzlich durchlaufen haben – gefragt, wie wahrscheinlich es ist, dass sie das jeweilige Produkt – hier das Konzern-Onboarding – weiterempfehlen werden. Die Skala, die herangezogen wird, lässt Werte zwischen 0 (gar nicht wahrscheinlich) und 10 (sehr wahrscheinlich) zu. Aus den Antworten aller Befragten lässt sich dann der „Net Promoter Score“ ermitteln, der zwischen -100 und 100 liegt. Ab einem Wert über 70 ist die Weiterempfehlungsrate außergewöhnlich hoch.

Der „Net Promoter Score“ für das Konzern-Onboarding liegt seit der Einführung bei einem Wert von rund 72. Die Weiterempfehlungsrate unseres Konzern-Onboardings ist somit außergewöhnlich hoch und unterstreicht damit besonders die Qualität der Veranstaltungen aus Sicht der Teilnehmenden.

Patenmodell

Neuen Mitarbeitern stellen wir für die gesamte Probezeit einen Paten als feste Ansprechperson zur Seite, um ihnen den Einstieg zu erleichtern. Insbesondere in den Anfangsmonaten nimmt sich der Pate Zeit für Fragen und vermittelt grundlegendes Wissen über Bertrandt. Der Pate leistet zudem einen großen Beitrag zur sozialen Integration ins Team. Gegen Ende der Patenzeit, üblicherweise nach sechs Monaten, ziehen die Beteiligten Bilanz und geben ihr Feedback zur Patenschaft sowie zum Patenmodell anonym ab.

Eine Umfrage der Mitarbeiter nach Ende der Probezeit hat ergeben, dass die Paten einen ganz wichtigen Teil zur Integration beitragen, weshalb wir besonders hohen Wert auf die Qualität der Paten legen.

Um diese Qualität sicherzustellen und die Paten optimal auf ihre Aufgabe vorzubereiten, gibt es seit dem Geschäftsjahr 2021/2022 verschiedene Hilfsmittel sowie ein E-Learning zur Patenschaft. Der Pate wird durch die Führungskraft ausgewählt; hierbei sind verschiedene Leitplanken zu beachten.

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. Insgesamt waren zum Abschluss des Geschäftsjahres 1.098 von 14.276 Mitarbeitern in Teilzeit angestellt (vgl. Tabelle „Verteilung nach Anstellungsart“). Auch Sabbaticals sind im Rahmen individueller Absprachen möglich. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitern, sofern dies die Arbeitsinhalte zulassen, die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Als Orientierungsgröße dienen drei mobile Arbeitstage pro Woche, welche innerhalb der deutschlandweiten Richtlinie zum mobilen Arbeiten festgelegt sind.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

VERTEILUNG NACH ANSTELLUNGSART

Anzahl Mitarbeiter	2022/2023
Bertrandt Konzern	14.276
Vollzeit	13.178
Teilzeit	1.098

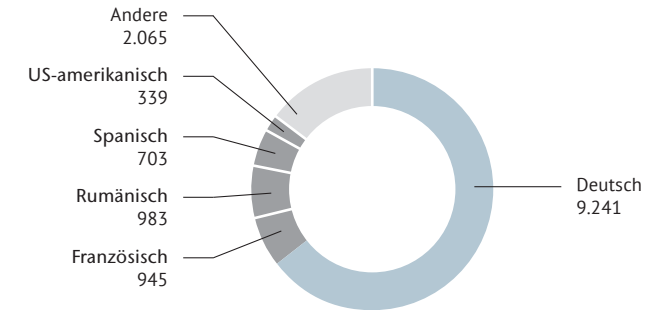
Vielfalt am Arbeitsplatz

In unserem international tätigen Unternehmen kommen täglich Menschen aus 111 verschiedenen Nationen und aus zahlreichen unterschiedlichen Kulturen zusammen. Diese Vielfalt macht die Zusammenarbeit lebendig und sorgt dafür, dass wir unser interkulturelles Verständnis laufend erweitern. Der Bertrandt-Way beschreibt das einzigartige Gefühl der Zugehörigkeit und eine Unternehmenskultur, die Verschiedenheit als Innovationstreiber begreift. Die persönliche Individualität unserer Mitarbeiter zu achten und die Diversität unserer Belegschaft für den gemeinsamen Erfolg zu nutzen, ist für Bertrandt wichtig. Chancengerechtigkeit und die strikte Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung sind daher in unserer Unternehmenspolitik fest verankert. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung, Rasse, Alter, Hautfarbe, Religion, Familienstand, sozialer Herkunft und körperlicher, psychischer 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.

NATIONALITÄTEN

Die 5 häufigsten Nationalitäten in der Bertrandt AG zum Stichtag 30.09.2023

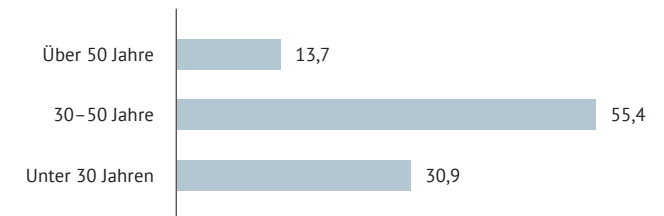
Anzahl Mitarbeiter



Eine diversifizierte Belegschaft ist ein elementarer Bestandteil unserer Personalstrategie. Dabei streben wir beispielsweise auch eine ausgewogene Mischung aus erfahrenen und jungen Beschäftigten an bzw. arbeiten an der Erhöhung unseres Frauenanteils in Führungspositionen. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag zum Stichtag bei 36,8 Jahren.

GESAMTBELEGSCHAFT NACH ALTERSGRUPPEN

In %





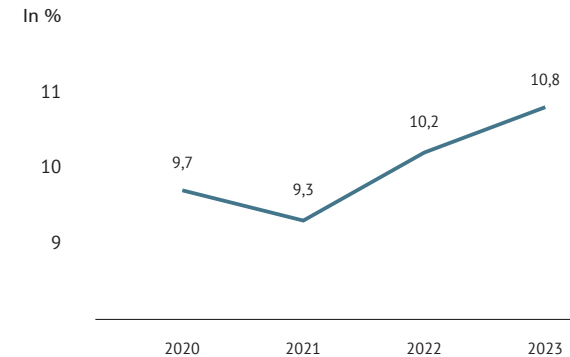
02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

Im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir außerdem verschiedene Aktivitäten rund um die Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz angestoßen. Als wichtige Schritte der Projektgruppe „Diversity & Inclusion Management“ wurden zentrale Handlungsfelder identifiziert sowie Maßnahmen erarbeitet, die den Vielfaltsgedanken auch in unserer HR-Organisation bzw. den Prozessen verankern. Darüber hinaus wurde damit begonnen, eine umfangreiche Kommunikationsplattform zu schaffen, die interne und externe Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter bündelt sowie zu den Kerndimensionen der Vielfalt informiert und die Belegschaft weiter sensibilisiert.

Geschlechtergleichstellung

In unserer Branche sind Frauen generell weniger stark vertreten. Das liegt auch daran, dass sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor eher selten für Bereiche wie Elektronik, Ingenieurwissenschaften oder IT interessieren. Nach einer Studie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Bundeslandes Baden-Württemberg aus September 2023 betrug der prozentuale Frauenanteil unter allen Erwerbstätigen in den sogenannten MINT-Berufen in dem südwestdeutschen Bundesland im Jahr 2022 18,0%. Im Vergleich dazu weist der Bertrandt-Konzern einen Frauenanteil in Höhe von 23,5% im Geschäftsjahr 2022/2023 aus. Um diesen Wert zu erhöhen, bemühen wir uns, verstärkt Frauen für unsere Branche zu begeistern. Beispielsweise öffnen wir unser Unternehmen für Informationstage, 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 Andersgeschlechtliche gleichermaßen angesprochen fühlen. Grundsätzlich nimmt das Interesse von weiblichen Personen an einer technischen Ausbildung bereits zu. Nach Aussage der oben genannten Studie beträgt der Anteil der weiblichen MINT-Absolventen in Baden-Württemberg im Jahr 2022 bereits 33,6% nach 27,1% im Jahr 2016. Zum 30. September 2023 lag die Quote der weiblichen Führungskräfte im Konzern bei 10,8% (2022: 10,2% ; 2021: 9,3%; 2020: 9,7%).

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN



Von den Magazinen Focus und Focus Money wurden wir mit dem Deutschlandtest-Siegel „Top-Karrierechancen für Frauen“ ausgezeichnet.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Als Arbeitgeber haben wir das Ziel gesetzt, für all unsere Mitarbeiter ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie im Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Unser Angebot erstreckt sich von der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung über Aktionen im Rahmen unseres „Bertrandt Gesundheitsmanagements“ (BGM) bis hin zur Arbeitssicherheit. Wir setzen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Präventivmaßnahmen sowie auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Arbeitssicherheitskonzepte sind an die spezifischen Gegebenheiten der Unternehmensbereiche angepasst. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen erfassen die Unternehmensbereiche kontinuierlich Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Denn nur gesunde Mitarbeiter können ihre Fähigkeiten in vollem Umfang nutzen und dabei einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung von Bertrandt leisten. Von der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung über Angebote im Rahmen unseres BGM bis hin zum Arbeitssicherheitsmanagement. Der präventive und nachhaltige Schutz der Gesundheit unserer Belegschaft ist für uns essenziell.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Bertrandt-Konzerns ist zentral organisiert. Innerhalb der Unternehmensbereiche kontrollieren und beraten interne Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Anwendung der jeweils geltenden Richtlinien und der spezifischen Rahmenwerke der lokalen Einheiten, bzw. definieren Ansätze für die Unternehmensbereiche wie unternehmensweite Vorgaben. Relevante Daten werden regelmäßig berichtet, um Abweichungen zu identifizieren. Treten Abweichungen auf, wird eine Ursachenanalyse eingeleitet, die Ergebnisse werden ausgewertet und führen bei Bedarf zu Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen. Regelmäßige, jährliche interne Audits unterstützen die Überprüfung von Daten und Managementansätzen in den Bertrandt-Gesellschaften. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die internen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement wurde zum Geschäftsjahr 2022/2023 zentralisiert und bietet somit allen Beschäftigten im Inland Zugang zu zahlreichen präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen, unabhängig von Standortzugehörigkeit und Arbeitsort. Unsere Mitarbeiter können medizinische Untersuchungen durchführen lassen, betriebsärztliche Krankengespräche wahrnehmen und an weiteren Gesundheitsangeboten teilnehmen, um gemeinsam mit uns ihre Gesundheit zu erhalten und auszubauen.

Gesundheitsangebote

Auch im Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir zahlreiche Veranstaltungen im Rahmen unseres BGM durchgeführt. Das Angebot erstreckte sich von Präsenzveranstaltungen, wie Gesundheitstagen und Gripeschutzimpfungen, Firmenläufen sowie Obstlieferungen, bis hin zu digitalen Live-Angeboten, wie zielgruppenspezifische Impulsvorträge und Blended Learnings. Durch dieses vielseitige und mitarbeiterorientierte Gesundheitsangebot möchten wir unserer Belegschaft unsere Wertschätzung und Fürsorge entgegenbringen.

Gesundheit im mobilen Arbeiten

Die ausgedehnte Nutzung des mobilen Arbeitens kann aus unserer Sicht mit einigen gesundheitlichen Herausforderungen einhergehen, denen wir bestmöglich begegnen möchten. Deshalb haben wir im Geschäftsjahr 2021/2022 eine digitale Knowledge Base ins Leben gerufen, über die sich unsere Mitarbeiter zu Themen rund um das mobile Arbeiten, wie beispielsweise ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Selbstdisziplin, Grenzen zwischen Arbeit und Privatem und Pausenregelungen, informieren können. Als Arbeitgeber fördern wir außerdem das ergonomische Sitzen im mobilen Arbeiten in Form eines Zuschusses für einen privat gekauften ergonomischen Stuhl oder die Verteilung von ergonomischen Stühlen als Leihgabe.

Hier hat das BGM ein digitales Live-Angebot, speziell für unsere Führungskräfte, zu den Themen Motivation, Wertschätzung sowie Teamentwicklung im Homeoffice und in hybriden Arbeitssituationen angeboten.

SOZIALBELANGE

Für uns steht schon seit jeher fest – Bertrandt ist Teil und zugleich Partner der Gesellschaft. Durch die Größe unseres Unternehmens und die weltweite Ausrichtung entstehen Verpflichtungen und vor allem Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern. Zu diesen zählen wir neben unseren Kunden und Mitarbeitern vor allem all unsere Partner, regionale bis internationale, mit denen wir entlang der Wertschöpfungsketten vertrauensvoll zusammenarbeiten, Wachstum generieren und einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten.

Die gesellschaftliche Verantwortung nehmen wir sehr ernst, da wir fest davon überzeugt sind, dass wir nur in einer Welt erfolgreich sein können, die in unterschiedlichen Dimensionen nachhaltig und dadurch zukunftsfähig ist.

In diesem Rahmen haben wir notwendige Maßnahmen identifiziert, gebündelt und umgesetzt. Unsere Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten erstrecken sich vom Engagement in Umwelt- und Zukunftsthemen bis hin zu sozialen Projekten und einem Beitrag zur Steigerung des Bildungsniveaus in unserer Gesellschaft.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Bildung

Zusätzlich zu unseren internen Aus- und Weiterbildungsinitiativen ist es uns als Technologie-Partner ein wichtiges Anliegen, junge Menschen frühzeitig mit Technik und Naturwissenschaft in Berührung zu bringen. Denn Bildung ist der Eckpfeiler unserer Zukunft. Dieses Ziel erreichen wir durch die Teilnahme an zahlreichen Ausbildungs- und Karrieremessen, durch regelmäßige Besuche an Techniker-Schulen und eine enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen.

Das Sponsoring unterschiedlicher Hochschulen ist für uns ebenso selbstverständlich wie die Beteiligung an unterschiedlichen bildungsorientierten Wettbewerben. So haben wir uns auch im Geschäftsjahr 2022/2023 wieder dazu entschlossen, vier Formula Student Teams verschiedener Hochschulen wie der TU München oder der HS Ostfalia sowohl monetär als auch mit entsprechender Beratungsleistung zu unterstützen.

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. Deshalb kündigten verschiedene Automobilhersteller, während des abgelaufenen Geschäftsjahres, den Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor bis 2035 an. Auch die Luftfahrtindustrie ist von diesem Wandel betroffen und reagiert auf die veränderten Rahmenbedingungen, indem sie die Forschung und Entwicklung von alternativen Antriebssystemen forciert. Wir begleiten diese Innovation und Entwicklung mit unseren Kunden.

Des Weiteren zielen unsere technologischen und technischen Fortschritte – gemeinsam mit unseren Kunden – darauf ab, die Verkehrsunfallrate weitestgehend zu reduzieren. Dementsprechend gehören die Bereiche Fahrzeugtechnik sowie aktive und passive Fahrzeugsicherheit zu den Kernkompetenzen des Bertrandt-Konzerns. Im Rahmen von Kundenprojekten sind wir Vorreiter bei der Entwicklung von Fahrerassistenzsystemen, die das Verkehrssicherheitskonzept „Vision Zero“ international unterstützen. Statistiken verdeutlichen, dass die Bemühungen im Bereich Verkehrssicherheit und die Umsetzung des „Vision Zero“-Konzepts zu einer erheblichen Verringerung von Unfällen führen. Das Hauptziel des Konzepts ist es, die Anzahl der Verkehrstoten bis 2050 auf nahezu null zu reduzieren. In Deutschland wurde bereits 2004 ein Masterplan von dem Verkehrsclub Deutschland (VDC) erstellt, der seither durch politische Lobbyarbeit, Kampagnen, Aktionen und Informationsverbreitung vorangetrieben wird.

Das Thema Sicherheit in der Gesellschaft spielt für Bertrandt ebenfalls eine wichtige Rolle und wird in verschiedenen Projekten aktiv gefördert. So verstärken beispielsweise seit 2020 Bertrandt-Mitarbeiter die örtliche Feuerwehr in Tappenbeck. Darüber hinaus wurde auch in diesem Geschäftsjahr diverse feuerwehrtechnische Ausrüstung von Bertrandt finanziert und an die Ortsfeuerwehr in Lehre übergeben.

Benefiz-Projekte

Nachhaltigkeit spielt für uns als weltweit agierendes Unternehmen eine große Rolle. Aber auch unsere Bertrandt-Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Thema und möchten einen Beitrag leisten.

So starteten zum Beispiel rund 50 Mitarbeiter der Standorte Hermannstadt, München und Steyr im Juli 2023 eine Aktion für den Umwelt- und Klimaschutz. Sie befreiten den örtlichen Hermannstädter Wald bei einer großen Aufräumaktion von rund 70 Müllsäcken voll Flaschen, Plastik und sonstigem Abfall. Noch am selben Tag halfen sie tatkräftig im „Zoo Hermannstadt“ bei der Zubereitung von Tierfutter, Anstricharbeiten und dem Mähen der Anlage. Dies schulte bei den Kollegen den gewissenhaften Umgang mit den natürlichen Ressourcen Energie, Wasser, Boden und Luft.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Auch unser sozial-ökologisches Engagement liegt uns sehr am Herzen und so konnten wir uns über eine erneute Auszeichnung unseres Partners AfB social & green IT – einem gemeinnützigen Unternehmen, welches gebrauchte IT-Geräte wiederaufbereitet und verkauft – freuen. 54% der rund 4.000 von uns übergebenen IT-Geräte wurden allein im vergangenen Jahr mit neuer Software bespielt und wiederverkauft. Durch die Partnerschaft konnten etwa 846.000 kWh Energie und über 1,6 Millionen Liter Wasser im Vergleich zur Neuproduktion der Geräte eingespart werden. Darüber hinaus wurden fünf Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung gesichert.

Lokales Engagement

Nachhaltiges und soziales Handeln sind wesentliche Bestandteile der Unternehmensstrategie von Bertrandt. Dies unterstreicht auch die regionale Zusammenarbeit mit der Dorfgemeinschaft Tennental, einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung. Gemeinsam mit der dortigen Astholzwerkstatt hat Bertrandt für seine Mitarbeiter ein Geschenk zur Geburt ihrer Kinder entworfen, dieses wird nun von den Bewohnern der Einrichtung Tennental von Hand gefertigt.

Des Weiteren fanden im Laufe des Geschäftsjahres 2022/2023 weitere lokale Projekte statt, mit denen unsere Niederlassungen vor Ort Gutes tun konnten. So fanden zum Beispiel wieder an verschiedenen Standorten des Konzerns Blutspendeaktionen statt.

Kunden

Wir pflegen bei Bertrandt einen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Umgang mit Kunden und Lieferanten. Unseren Kunden gegenüber sehen wir uns 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 Bertrandt stets nah am Kunden. Das Vertrauen unserer Kunden ist von entscheidender Bedeutung. Dieses Vertrauen müssen wir uns jeden Tag aufs Neue erarbeiten. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist das Ergebnis von Innovation und hochwertigen Leistungen. Wir versuchen unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten und verpflichten uns, Vereinbarungen und Zusagen einzuhalten.

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. Wir lehnen skrupellose Methoden ab, um in den Besitz derartiger Informationen zu kommen. Für Bertrandt sind Loyalität, gegenseitige Achtung und integriertes Verhalten unter Geschäftspartnern, Kunden, Zulieferern und anderen Beteiligten die Grundlagen für Wertegemeinschaften, die sich langfristig als die besten Wertschöpfungsgemeinschaften erweisen. Seit fast 50 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. Mit Fokus auf die Bedürfnisse unserer Kunden entwickeln wir individuelle Lösungen. Dabei wollen wir unseren Kunden ein kompetenter, umsetzungsstarker Partner sein und unterstützen sie mit unserem Know-how und unserer Erfahrung sowie hoher Flexibilität im Prozess der Entwicklung. Durch unsere Entwicklungsleistung beschleunigen wir den technologischen Fortschritt. Wir leisten einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Zukunft und fördern eine gesellschaftliche und individuelle Unabhängigkeit.

Fokus Automobil

Rund 90% unseres Umsatzes erzielen wir mit Kunden aus der Automobilbranche. Gemeinsam mit ihnen arbeiten wir an der Entwicklung des „Automobils der Zukunft“. Anforderungen wie Umweltverträglichkeit, Sicherheit, Komfort und Vernetzung stehen im Mittelpunkt. Wir beschleunigen den technologischen Fortschritt in den für uns relevanten Megatrends und finden Lösungen in unserem globalen Entwicklungsnetzwerk. Dabei fokussiert sich unser Unternehmen auf die Megatrends Digitalisierung, Ganzheitliche Elektromobilität, Autonome Mobilität und Nachhaltigkeit. Durch unsere fast 50-jährige branchenübergreifende Erfahrung, eine weltweite Präsenz und unsere Expertenorganisation gestalten wir die Zukunft mit und setzen für unsere Kunden innovative Projekte um. Unsere Stärken sind hierbei eine langjährige Transformationserfahrung sowie unsere Fähigkeit, Projekte ganzheitlich zu betrachten, von der ersten Idee über die Umsetzung bis hin zu Produktionsüberführung und After Sales, sowie die Geschwindigkeit, in der wir Projekte skalieren können.



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

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. An der Integration einer Batterie in ein Elektrofahrzeug sind beispielsweise 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.

Customer Centricity

Bertrandt investiert zielgerichtet und kundenorientiert in die Erweiterung des Leistungsspektrums und seiner Kundenlandschaft. Der Konzern stellt seine standortübergreifende Zusammenarbeit und Kompetenz im Bereich der Elektromobilität unter Beweis: So nimmt der Auf- und Umbau von Gesamtfahrzeugen bei Bertrandt seit vielen Jahren eine große Rolle ein. In Kundenprojekten werden Serien-Validierungsfahrzeuge gesamtheitlich aufgebaut – von der Vormontage bis hin zur Ausstattung der Fahrzeuge mit entsprechender Messtechnik. Egal ob Einzelfahrzeug oder Kleinserie – Bertrandt unterstützt seine Kunden entlang des gesamten Lebenszyklus von Fahrzeugprototypen und bietet seinen Kunden maßgeschneiderte Lösungen sowie ein skalierbares Projektmanagement.

Im Bereich eMobility Systems können einzelne Komponenten mit dem Laserschweißverfahren gefertigt werden. Diese Technik ist sehr aufwändig und gleichzeitig bedeutsam für die Zukunft. Zudem sichern wir in unseren Laboren und Klimakammern die Serien-Validierungsbatterien ab. Des Weiteren erfolgen elektrische und funktionale Tests auf Road-to-Rig-Prüfständen. Unseren Kunden können wir das ganze Spektrum an erforderlichen Tests anbieten und sie auch beim Test-Design beraten. Eine der Besonderheiten im Bereich eMobility Testing Solution ist, dass wir

unseren Kunden nach Versuchsende sehr schnell eine umfangreiche Analyse der Ergebnisse zur Verfügung stellen, für die wir eine durch uns entwickelte entsprechende Toolchain nutzen. In anspruchsvollen und dynamischen Projekten kann Bertrandt im Verlauf kurzfristig und flexibel auf Kundenwünsche reagieren.

Bertrandt hat im Juli 100% der Anteile der Concept AG erworben. Bertrandt baut damit sein Leistungsspektrum um Organisations- und Prozessberatung insbesondere in der Fertigung weiter aus und stärkt damit sein Leistungsspektrum im Bereich Consulting. Durch die Kombination der Beratungsansätze von Concept und der technologischen Kompetenz von Bertrandt erwarten wir die Generierung von komplementären Leistungen sowie die Erschließung neuer Leistungsfelder in den Trendthemen Automatisierung, Digitalisierung, E-Mobilität, Fabrik der Zukunft etc. Außerdem möchten wir die Bertrandt-Kundenzugänge gemeinsam nutzen und Kundensegmente weiter ausbauen.

Die Nachfrage in Bezug auf nachhaltige Leistungen seitens unserer Kunden nimmt stetig zu.

Bertrandt bietet im Bereich After Sales Solution nachhaltige Dienstleistungen im Bereich Material- und Chemikalienkonformität sowie beim „Handling End of Life“ an. So unterstützt Bertrandt seine Kunden bei der Umsetzung der technischen Vorschriften zum Umgang mit Altfahrzeugen und Batterien. Hierbei steht die Implementierung von Rücknahmesystemen für Altfahrzeuge im Fokus. Wir entwickeln für unsere Kunden eine End-of-Life-Strategie für HV-Lithium-Batterien, die die Umweltauflagen weltweit abdeckt und neue Möglichkeiten durch 2nd-Life-Konzepte bietet.

Kundenzufriedenheit

Die Orientierung am Kunden und insbesondere an seiner Zufriedenheit ist ein zentraler Grundsatz unseres Qualitätsmanagements. Getreu unserer Unternehmensstrategie „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 sowie während und nach Abschluss der Projekte Aussagen zur Zufrieden-



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

heit 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 Unternehmenssicherheitsinitiativen erfolgt eine regelmäßige, externe Prüfung und Abnahme gemäß TISAX AL3 für alle relevanten Standorte. TISAX basiert auf der ISO 27001 und erweitert deren Kontrollen um TISAX-spezifische Reifegrade sowie technische und organisatorische Maßnahmen. 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 Kommunika-

tions- und Betriebsmittel – stehen für alle Beschäftigten im Intranet bereit. Um möglichen Sicherheitslücken vorzubeugen, haben wir in den vergangenen 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.

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

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Geschäftspartner

Sozialstandards in der Lieferkette

Als weltweit agierendes Unternehmen sieht Bertrandt die Wahrung der Menschenrechte und der Sozialstandards im Unternehmen sowie in der Lieferkette als bedeutsamen Aspekt der unternehmerischen Verantwortung. Bertrandt strebt an, über die Unternehmensgrenzen hinaus Verantwortung zu übernehmen. Potenzielle Verletzungen von Menschenrechten sollen unterbunden werden, indem Risiken in der Lieferkette im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes systematisch betrachtet werden und Abhilfemechanismen greifen.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Managementkonzept

Das Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte ist in unserem Code of Conduct für Lieferanten und Dienstleister („CoC“) festgeschrieben. Dieser beinhaltet eine Verpflichtung der Geschäftspartner auf ein verantwortungsbewusstes Handeln nach geltendem Recht. Der CoC ist fester Bestandteil der allgemeinen Einkaufsbedingungen. Im Rahmen dessen werden direkt beauftragte Lieferanten ebenfalls dazu verpflichtet, ihre Sublieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen der Leitlinie in die Pflicht zu nehmen und dies auch entsprechend sicherzustellen. Der CoC umfasst ebenfalls die Erwartungen bezogen auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entsprechend den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Der CoC ist bereits seit längerem verpflichtende Grundlage für den Aufbau einer Geschäftsbeziehung mit Bertrandt. Im Jahr 2022 lag in Bezug auf unsere Bestandslieferanten ein besonderes Augenmerk auf der durchgängigen Implementierung des CoC im Kreis der aktiven Geschäftspartner. Zur Identifikation potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken und Verstöße gegen Menschenrechte in der Lieferkette verfolgt Bertrandt einen risikobasierten Ansatz. Dieser beinhaltet einen länderbasierten Risikofilter, basierend auf externen Länderrankings zur Einhaltung der Menschenrechte. In Kombination mit einer weiteren warengruppenbezogenen Dimension entsteht so ein regelmäßiger Risikobericht, der einen komprimierten Überblick zur Risikoexposition für das obere Management schafft. Als Kontrollmechanismus werden im Rahmen externer Qualitätsaudits unter anderem auch Nachhaltigkeitsaspekte mit überprüft. Um die Verfolgbarkeit, Überwachung und Überprüfung der Lieferkette besser zu gewährleisten, haben wir uns dazu entschlossen, IntegrityNext als cloudbasierte Plattform zu implementieren. Diese deckt hierfür wichtige Aspekte der Nachhaltigkeits- und CSR-Anforderungen ab. Durch vorgefertigte Fragebögen können sehr viele Lieferanten mit minimalem Verwaltungsaufwand überwacht werden. Bei besonders risikobehafteten Lieferanten oder konkreten Verdachtsfällen sehen unsere Abläufe Vor-Ort-Assessments zur Nachhaltigkeit bei Lieferanten im Rahmen der Qualitätsaudits vor. Bei erkannten Abweichungen wird gemeinsam mit den Lieferanten definiert, welche Korrekturmaßnahmen innerhalb eines angemessenen Zeitfensters umgesetzt werden. Diese werden durch Bertrandt nachverfolgt. Notwendige Eskalationen erfolgen im Bedarfsfall über die bestehenden Prozesse zunächst an die jeweiligen Geschäftsbereichsleitungen und dann in letzter Instanz an

den Vorstand der Bertrandt AG. Im Fall von schwerwiegenden Verstößen behält sich Bertrandt vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Darüber hinaus bietet Bertrandt Lieferanten und weiteren externen Dritten ebenso wie Mitarbeitern geschützte Meldewege, um Hinweise auf Verstöße bekannt zu geben. Bertrandt hält ein onlinebasiertes Hinweisgebersystem vor, über welches Mitarbeiter wie auch externe Personen Fälle nicht regelkonformen Verhaltens oder Verdachtsfälle melden können. Hierbei kann es sich um Verstöße gegen geltendes Recht oder auch gegen interne Vorgaben handeln. Solche Meldungen erfolgen auf Wunsch vollständig anonym. Dies ist technisch durch den Anbieter garantiert. Das System stellt einen weiteren Baustein innerhalb des Compliance-Managements bei Bertrandt dar. Das Meldesystem ist für Beschäftigte im Intranet hinterlegt. Geschäftspartner, Kunden oder sonstige Dritte können Verstöße oder Verdachtsfälle auch über die Homepage der Bertrandt AG melden. Das System erfüllt die zu erwartenden Vorgaben der bis dato noch nicht erfolgten Umsetzung der sogenannten Whistleblower-Richtlinie der EU in nationales Recht.

Ausgewählte Maßnahmen 2022/2023

Im Berichtsjahr lag der Fokus insbesondere auf den compliancegerechten Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Hierzu wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe unter Einbezug des Rechtsbereichs des Konzerns gegründet, die sich intensiv mit den Ableitungen der Regelungen befasst hat. Neben der bereits beschriebenen länder- und warengruppenspezifischen Risikoanalyse wurden auch vertragliche Regelungen mit einigen Lieferanten angepasst und insbesondere unsere zentrale Lieferantenleitlinie ergänzt und nachgeschärft. Ein Risikobericht für das obere Management fasst die Ergebnisse der Arbeit zusammen und wird in regelmäßigen Abständen neu erstellt. Zur Steigerung der Transparenz in der Lieferkette wurde eine cloudbasierte Plattform eingeführt, in der der Status jedes Panel-Lieferanten übersichtlich dokumentiert ist.



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

Ergebnisse und Erfolge

Bertrandt strebt an, den Reifegrad zum Umweltschutz und zur Arbeitssicherheit in der Lieferkette weiter zu erhöhen. Daher hat Bertrandt die Mindestanforderungen an Lieferanten weiter konkretisiert und für einzelne Warengruppen auch angehoben. Diese Mindestanforderungen sind in unserem Managementsystem fest verankert und damit in unserer Organisation transparent einsehbar. Eine weitere konsequente Forcierung unserer Panel-Strategie unterstützt die kontinuierliche Steigerung der Qualität unserer Lieferkette. Durch die cloudbasierte Plattformlösung Integrity-Next wurde eine bessere Transparenz und Verfolgbarkeit unserer Lieferanten implementiert. In der Berichtsperiode sind Bertrandt keine Hinweise zu Verstößen bezogen auf Menschenrechte oder Umweltschutz in der Lieferkette bekannt geworden.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Compliance

Ein wesentliches Element nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung bildet ein wertebasiertes Verständnis zur Compliance. Integrität und Transparenz prägen unser unternehmerisches Handeln. Wir bekennen uns daher zur uneingeschränkten Einhaltung des geltenden Rechts, unserer eigenen Unternehmensrichtlinien sowie der ethischen Standards unserer Branche. Dies gilt nicht abschließend, aber ganz ausdrücklich für die Themenfelder Korruption und Bestechung, Wettbewerbsrecht, Buchführung und Berichtspflichten sowie die Einhaltung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sowohl innerhalb des Konzerns als auch in der Lieferkette.

Bertrandt verfügt über ein Compliance-Management-System und entwickelt dieses konsequent weiter. Hierbei berichtet der Chief Compliance Officer direkt an den Vorstand der Bertrandt AG. Das Compliance-Management-System verfolgt den strategischen Ansatz, Fehlverhalten im Vorfeld zu verhindern, eingehende Verdachtsfälle zu Regelverstößen oder Gefahren schnellstmöglich aufzuklären und hierauf mit den erforderlichen Maßnahmen angemessen zu reagieren.

Bei der Prävention bilden insbesondere Risikoanalysen und Audits, Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Geschäftspartner sowie ein breites Schulungsangebot wesentliche Bausteine des Compliance-Management-Systems.

Der Identifikation von Risiken und der Aufklärung von Verdachtsfällen dient ein umfassendes Meldesystem, das auch die anonyme Meldung und Kommunikation mit den Compliance-Beauftragten von Bertrandt ermöglicht. Der interne Untersuchungsprozess erfolgt nach klaren Vorgaben und festgelegten Zuständigkeiten zwischen der Compliance-Abteilung, der Corporate Security und der Internen Revision.

Als Reaktion auf identifizierte Risiken oder Regelverstöße dienen u.a. klare Mechanismen der Compliance-Berichterstattung, um den Vorstand, Aufsichtsrat oder das Management angemessen zu informieren. Auf Regelverstöße oder Missstände wird mit den jeweils operativen und disziplinarischen Maßnahmen reagiert.

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.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Bertrandt-Verhaltenskodex

Der Bertrandt-Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet eine wichtige Basis der verantwortungsvollen Unternehmensführung und ist ein Teilelement des präventiven Ansatzes innerhalb unseres Compliance-Managements (siehe oben). 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. Nichtkonformes Verhalten oder nichtkonforme Abläufe können anonym an einen Compliance-Verantwortlichen gemeldet werden, der die eingehenden Verdachtsmeldungen rechtlich prüft. Der interne Untersuchungsprozess erfolgt nach klaren Vorgaben und festgelegten Zuständigkeiten zwischen der Compliance-Abteilung, der Corporate Security und der Internen Revision. Sofern im Einzelfall erforderlich, werden Ableitungsmaßnahmen empfohlen und deren Umsetzung geprüft.

Compliance-Richtlinie („15 Goldene Regeln“)

Die Compliance-Richtlinie konkretisiert die im Bertrandt-Verhaltenskodex genannten Grundsätze. Sie ist ebenfalls eine konzerninterne Verhaltensvorgabe und soll verhindern, dass es insbesondere im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden oder Dritten zu Regelverstößen durch Mitarbeitende des Bertrandt-Konzerns kommt. 15 Compliance-Regeln geben den Rahmen vor, um Regelkonformität in elementaren Bereichen sicherzustellen. Die Vorgaben werden zudem in einem begleitenden Katalog mit Fragen und Antworten konkretisiert (FAQ Bertrandt Compliance-Richtlinie).

Die Compliance-Richtlinie ist in verschiedenen Schulungen thematisiert und im Intranet an prominenter Stelle verlinkt und für jeden Mitarbeiter leicht auffindbar. Alle Mitarbeiter des Konzerns können Verstöße oder Verdachtsfälle unter der bereits oben beschriebenen Weise an die Compliance-Abteilung des Konzerns melden, die die Vorgänge prüft und Folgemaßnahmen einleitet.

Bei den Compliance-Verantwortlichen gingen im vergangenen Geschäftsjahr insgesamt 76 Verdachtsmeldungen zu möglichen Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie ein, die sich aber nach intensiver Prüfung bezogen auf das unternehmerische Handeln von Bertrandt als nicht gravierend herausstellten. Der im Vergleich zum Vorjahreszeitraum festzustellende Anstieg an Meldungen wird von der Compliance-Abteilung auf eine Verbesserung organisatorischer Abläufe im Meldewesen zurückgeführt.

Corporate Governance

Die Bertrandt AG ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder Betriebsstätten in Deutschland, China, Großbritannien, Frankreich, Marokko, Österreich, Italien, Rumänien, Spanien, der Türkei und den USA präsent ist. Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht besitzt die Bertrandt AG eine duale Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Die drei Vorstandsmitglieder 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, zwei davon sind weiblich. Er überwacht und berät den Vorstand und bestellt die Vorstandsmitglieder. Die Anteilseignervertreter werden auf der Hauptversammlung gewählt, zuletzt im Jahr 2019. Nachdem ein Anteilseignervertreter sein Mandat mit Wirkung zum 30. April 2022 niedergelegt hat, wurde an dessen Stelle und für die Dauer seiner regulären Amtszeit ein Mitglied des Aufsichtsrats am 18. Mai 2022 gerichtlich neu bestellt. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitnehmern gewählt, zuletzt im Jahr 2018. Nachdem ein Arbeitnehmervertreter mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden ist, wurde an dessen Stelle und für die Dauer seiner regulären



02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
63	EU-Taxonomie
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

Amtszeit ein Mitglied des Aufsichtsrats mit Beschluss vom 9. Februar 2023 gerichtlich neu bestellt. 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 werden durch die Hauptversammlung genehmigt. 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 28. April 2022 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – wurde und wird grundsätzlich entsprochen, nur einige Empfehlungen wurden und werden nicht angewandt. Diese Abweichungen sind in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft vom 25. September 2023 aufgeführt und werden regelmäßig neu bewertet.



EU-Taxonomie

02	Das Geschäftsjahr 2022/2023
04	WIR sind Bertrandt
06	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Einleitung
32	Beschreibung des Geschäftsmodells
33	Chancen- und Risikobewertung
39	Wesentlichkeitsanalyse
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63	<u>EU-Taxonomie</u>
72	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
141	E KONZERN-ABSCHLUSS
213	F WEITERE INFORMATIONEN

Rechtlicher Hintergrund

Der nichtfinanzielle Bericht enthält einen Abschnitt mit den offenzulegenden Angaben gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung (EU 2020/852 Art. 8 i. V. m. Art. 10 Abs. 2 der delegierten Verordnung 2021/2178).

Die EU-Taxonomie ist ein wichtiger Bestandteil des Aktionsplans der Europäischen Kommission und zielt darauf ab, Kapitalflüsse in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken. Die Verordnung ist somit ein wichtiger Baustein für die Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 im Einklang mit den EU-Zielen sowie dem Pariser Klimaabkommen. Dabei liegt der Fokus auf den sechs folgenden Klimazielen:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung sowie Schutz der Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Übereinstimmend mit der aktuellen EU-Taxonomie-Verordnung sowie mit den ergänzenden delegierten Rechtsakten (Art. 8 [EU] 2020/852 i. V. m. Art. 10 Abs. 2 der delegierten Verordnung [EU] 2021/2178) ist die Bertrandt AG für das Geschäftsjahr 2022/2023 verpflichtet, lediglich über die ersten beiden Umweltziele zu berichten. Im letztjährigen Bericht wurden die beiden Umweltziele auf ihre Taxonomiefähigkeit („Eligibility“) geprüft und sind ab diesem Geschäftsjahr 2022/2023 zusätzlich auf ihre Taxonomiekonformität („Alignment“) zu untersuchen und zu analysieren.

Kerngeschäft

Die Bertrandt AG hat alle taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im „Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung“ (Delegierte Verordnung [EU] 2021/2139) aufgeführt sind, auf der

Grundlage unserer Geschäftsaktivitäten als auftrags- und projektbezogener Entwicklungsdienstleister geprüft. Nach dieser eingehenden Prüfung kamen wir wie bereits im letzten Geschäftsjahr 2021/2022 zu dem Ergebnis, dass unsere wirtschaftlichen Kerngeschäftstätigkeiten nicht unter das Klassifizierungssystem des Delegierten Rechtsakts zur Taxonomie-Verordnung fallen und folglich nicht als taxonomiefähig auszuweisen sind. Wir definieren Aktivitäten, die im Fall des Bertrandt-Konzerns lediglich für die ergänzende Durchführung unserer Kerngeschäftstätigkeiten notwendig sind, als nicht taxonomiefähig, da sie auf eigenständiger Basis keinen externen Umsatz generieren. Diese Aktivitäten könnten isoliert betrachtet unter das Klassifizierungssystem fallen.

Der Rechtsakt der EU-Taxonomie konzentriert sich auf diejenigen Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, die EU-Umweltziele zu erreichen. Dazu gehören im Wesentlichen all jene Wirtschaftstätigkeiten mit einem großen Anteil an Treibhausgasemissionen beziehungsweise mit dem größten Einsparpotenzial dieser Emissionen sowie Wirtschaftstätigkeiten mit Fokus auf die langfristige Speicherung von Kohlenstoff oder dessen Abbau in der Atmosphäre. Die von der Taxonomie-Verordnung genannten Wirtschaftstätigkeiten in

- a) Anhang 1
 - 9.1. („Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“),
 - 9.2. („Forschung, Entwicklung und Innovation im Bereich der direkten CO₂-Abscheidung aus der Luft“)
- b) Anhang 2
 - 9.1. („Ingenieurbüros, die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Anpassung an den Klimawandel ausführen“)
 - 9.2. („Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“)

fokussieren sich dabei unter anderem auf Forschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung. Dies entspricht nicht der Geschäftsaktivität eines Entwicklungsdienstleisters wie Bertrandt, der projektbezogen im Auftrag für Kunden an seriennahen oder Serienentwicklungen arbeitet.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Taxonomiefähiger Umsatzanteil

Auf Basis der vorstehenden Analyse erklärt sich der taxonomiefähige Umsatzanteil des Bertrandt-Konzerns von 0%. Dennoch können die Wirtschaftsaktivitäten des Bertrandt-Konzerns zu den Umweltzielen der Europäischen Union beitragen, weil wir beispielsweise an Entwicklungsprojekten für Leichtbau sowie alternative oder emissionsfreie Antriebe beziehungsweise Fahrzeuge arbeiten, Testaktivitäten für Batterien durchführen oder Softwarelösungen zur Verbrauchs- oder Emissionsreduktion programmieren.

Taxonomiefähiger Anteil der Investitionen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx)

Neben dem Umsatz-KPI zählen CapEx (Investitionen) und OpEx (Betriebsausgaben) zu den weiteren relevanten Leistungsindikatoren (KPIs) der Taxonomie-Verordnung. Gemäß Art. 10 Abs. 2 des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung müssen die KPIs in Bezug auf die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und die nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Geschäftsjahr 2022/2023 offengelegt werden. Da unsere Wirtschaftstätigkeiten als Entwicklungsdienstleister nicht unter den Delegierten Rechtsakt zur Taxonomie-Verordnung fallen und somit der taxonomiefähige Umsatzanteil 0% beträgt, liegen folglich auch die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben jeweils bei 0% (siehe Tabelle EU-Taxonomie-Kennzahlen). Aufgrund der oben aufgeführten Analyse existieren keine Investitionspläne, die darauf abzielen, eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zu verbessern, um sie an die Taxonomie anzupassen, oder eine Wirtschaftstätigkeit zu erweitern.

Allerdings sind auch solche Investitions- und Betriebsausgaben zu berichten, die mit dem Erwerb von Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und bestimmten Einzelmaßnahmen verbunden sind, die es ihren Zieltätigkeiten ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zur Verringerung von Treibhausgasemissionen zu führen. Diese CapEx und OpEx betrachten wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels.

Methoden der Rechnungslegung

Die taxonomiefähigen KPIs werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung bestimmt. Die angewandte Rechnungslegungsmethode wird wie folgt beschrieben:

Umsatz-KPI

Der Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), dividiert durch den gesamten Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner der Umsatz-KPI basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IFRS 15. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für unseren Gesamtumsatz sind im Anhang dieses Geschäftsberichts auf den Seiten 147 – 149 angegeben. Im Hinblick auf den Zähler haben wir – wie bereits eingangs erläutert – keine taxonomiefähigen Tätigkeiten identifiziert. Unser Gesamtumsatz kann von dem Konzern-Abschluss abgeleitet werden (siehe Konzern-Gewinn-und-Verlust- sowie Gesamtergebnisrechnung).

CapEx-KPI und OpEx-KPI

1. CapEx-KPI

Die CapEx-KPI wird berechnet als taxonomiefähige CapEx (Zähler) geteilt durch die gesamten CapEx (Nenner) gemäß Taxonomie-Verordnung.

Der Zähler wird nachstehend im Kapitel „Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI“ erläutert. Die Gesamtinvestitionen als Nenner beinhalten gemäß Taxonomie-Verordnung die Zugänge an Sachanlagen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS 16) während des Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Zugänge zum Konsolidierungskreis sind ebenfalls enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist in den CapEx nicht enthalten, da er nicht als immaterieller Vermögenswert gemäß IAS 38 definiert ist.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Weitere Einzelheiten die Investitionen betreffend können dem Geschäftsbericht auf der Seite 92 entnommen werden. Unsere Gesamtinvestitionen können aus dem Konzern-Anhang abgeleitet werden. Sie sind die Summe der Zugänge der zuvor aufgeführten Positionen.

2. OpEx-KPI

Die OpEx-KPI wird berechnet als taxonomiefähige OpEx (Zähler) geteilt durch die gesamten OpEx (Nenner) gemäß Taxonomie-Verordnung. Der Zähler wird nachstehend im Kapitel „Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI“ erläutert. Die Gesamtbetriebsausgaben als Nenner bestehen definitionsgemäß aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Wartung des Sachanlagevermögens beziehen. Diese umfassen:

- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde gemäß IFRS 16 ermittelt, und es beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Seite 168 dieses Geschäftsberichts). Auch wenn geringwertige Leasingverhältnisse im Delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung nicht explizit erwähnt werden, haben wir die Gesetzgebung so interpretiert, dass sie diese Leasingverhältnisse einschließt.
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage der unseren internen Kostenstellen zugewiesenen Instandhaltungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen sind in verschiedenen Posten unserer Gewinn- und Verlust-Rechnung zu finden. Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.
- Wesentliche Ausgaben für Forschung und Entwicklung existieren bei Bertrandt aufgrund unseres Geschäftsmodells nicht, da wir im täglichen Geschäft Forschung und Entwicklung im Auftrag unserer Kunden betreiben und diese Erlöse direkt als Gesamtleistung ausweisen.

In der Regel handelt es sich dabei um Kosten für Dienstleistungen sowie Materialkosten für die tägliche Instandhaltung wie auch regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen. Nicht enthalten sind Ausgaben für den täglichen Betrieb der Sachanlagen, wie z. B. Rohstoffe, Kosten für Mitarbeiter, die Maschinen bedienen, sowie Strom oder Flüssigkeiten, die für den Betrieb der Sachanlagen erforderlich sind. Direkte Kosten für Schulungen und andere Maßnahmen mit Bezug auf Mitarbeiter sind sowohl im Nenner als auch im Zähler nicht enthalten. Grund dafür ist, dass Anhang I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung diese Kosten nur für den Zähler aufführt, sodass keine mathematisch sinnvolle Berechnung der OpEx-KPI möglich ist.

Erklärung zum Zähler der CapEx- und OpEx-KPI

Da die Bertrandt AG keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert und auch keine CapEx-Pläne hat, die darauf abzielen, eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zu verbessern, um sie an die Taxonomie anzupassen oder eine an die Taxonomie angepasste Wirtschaftstätigkeit zu erweitern, werden folglich im Zähler der CapEx-KPI bzw. OpEx-KPI keine CapEx/OpEx erfasst, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Nur CapEx und OpEx der sogenannten „Kategorie C“ können folglich als taxonomiefähig eingestuft werden, das heißt CapEx/OpEx im Zusammenhang mit dem Erwerb von Leistungen aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die es bestimmten Zieltätigkeiten (unseren nicht taxonomiefähigen Tätigkeiten) ermöglichen, kohlenstoffarm zu werden oder zu Treibhausgasreduktionen zu führen (gemäß Anhang I Abschnitt 1.1.2.2. [c] des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung). Für das Geschäftsjahr 2022/2023 haben wir diese Kategorie hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit wie folgt bewertet:

Die CapEx/OpEx, die dieser Kategorie zuzuordnen sind, werden als taxonomiefähig eingestuft, wenn die erworbene Leistung/Einzelmaßnahme der Beschreibung der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit entspricht. Dies gilt zum Beispiel für den Kauf von Leistung aus einer individuell taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit, unabhängig davon, ob diese CapEx/OpEx zu Treibhausgasreduktionen führen.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Wir haben die folgenden Wirtschaftstätigkeiten, die zu CapEx/OpEx führen und als erworbene individuell taxonomiefähige Leistungen/Maßnahmen betrachtet werden können, gemäß dem Delegierten Rechtsakt zur EU-Taxonomie-Verordnung identifiziert:

Beschreibung der erworbenen individuell taxonomiefähigen Leistungen/Maßnahme	Zugehörige Wirtschaftstätigkeit gem. Anhang I des Delegierten Rechtsakts zur Taxonomie-VO
Fahrzeugflotte Rad (Miete, Wartung, Reparatur und Leasing)	6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik
Fahrzeugflotte Pkw (Miete, Wartung, Reparatur und Leasing)	6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Renovierungsmaßnahmen an bestehenden Gebäuden	7.2 Renovierung bestehender Gebäude
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten in bestehenden Gebäuden	7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Ladestationen für elektrisierte und Elektrofahrzeuge	7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Geräte zur zentralen Steuerung von Wärmeströmen für Gebäudeheizung und Klimatisierung	7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden

Um sicherstellen zu können, dass weder CapEx noch OpEx mehrfach berücksichtigt werden, haben wir für die Zuordnung die relevanten Anschaffungen und Maßnahmen sowie die primär damit verbundene wirtschaftliche Aktivität im Delegierten Rechtsakt zur EU-Taxonomie-Verordnung identifiziert.



02 Das Geschäftsjahr 2022/2023
04 WIR sind Bertrandt

06 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Einleitung
32 Beschreibung des Geschäftsmodells
33 Chancen- und Risikobewertung
39 Wesentlichkeitsanalyse
40 Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
63 EU-Taxonomie

72 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

141 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

213 **F WEITERE INFORMATIONEN**



Taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten der Bertrandt AG

Die Bertrandt AG hat im Geschäftsjahr 2022/2023 für die oben aufgelisteten taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten eine Prüfung auf Taxonomiekonformität vorgenommen. Hierzu gehören die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien, die sogenannten Minimum-Safeguards und die „Do-No-Significant-Harm“-Analyse (DNSH). Die Tätigkeiten, welche CapEx und OpEx der Kategorie c) zugeordnet werden, sind sogenannte „Purchase of Output“-Tätigkeiten. Bei diesen werden die wesentlichen Leistungen bzw. Produkte im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten von Dritten erworben. Hierbei ist es der Bertrandt AG aufgrund von fehlenden Informationen Dritter nicht möglich gewesen, eine verbindliche Aussage über die taxonomiekonformen Anteile zu

treffen und dementsprechend auszuweisen. So kann beispielsweise keine konkrete und fundierte Aussage über die Wirtschaftstätigkeit 6.4 getroffen werden, da die benötigten Daten nicht erhoben werden konnten. Unterstützend wurde damit begonnen, eine ESG-Plattform (Environment, Social und Government) und einen Prozess zur Kommunikation und Abfrage der Lieferanten zu etablieren. Ziel dahinter ist es, die entsprechenden Informationen von Dritten zu erhalten. Die Implementierung dieser Plattform und des Prozesses wird im Geschäftsjahr 2023/2024 fortgesetzt, sodass die taxonomiekonformen Anteile (CapEx und OpEx der Kategorie c) zukünftig ermittelt und ausgewertet werden können. Hierzu wird jedoch vorausgesetzt, dass auch die Lieferanten entsprechende taxonomiekonforme Prozesse implementieren.



UMSATZ-KEY-PERFORMANCE-INDICATOR (KPI)

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)												
		Codes	Absoluter Umsatz in TEUR	Umsatzanteil in %	Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Wasser- und Meeresressourcen in %	Kreislaufwirtschaft in %	Umweltverschmutzung in %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme in %	Klimaschutz /N	Anpassung an den Klimawandel /N	Wasser- und Meeresressourcen /N	Kreislaufwirtschaft /N	Umweltverschmutzung /N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme /N	Mindestschutz /N	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2022	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichte Tätigkeit) E	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2021
02	Das Geschäftsjahr 2022/2023																				
04	WIR sind Bertrandt																				
06	A AN DIE AKTIONÄRE	Wirtschaftstätigkeiten																			
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT																				
27	Einleitung	A. Taxonomiefähige Tätigkeiten (%)																			
32	Beschreibung des Geschäftsmodells	A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
33	Chancen- und Risikobewertung	Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																			
39	Wesentlichkeitsanalyse																				
40	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB																				
63	<u>EU-Taxonomie</u>																				
72	C KONZERN-LAGEBERICHT	A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
122	D VERGÜTUNGSBERICHT																				
141	E KONZERN-ABSCHLUSS	Tätigkeit 6.4	77																		
		Tätigkeit 6.5	49																		
		Tätigkeit 7.2	49/53/77																		
213	F WEITERE INFORMATIONEN	Tätigkeit 7.3	42/43/71																		
		Tätigkeit 7.4	42/43/71																		
		Tätigkeit 7.5	42/43/71																		
		Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)																			
		Gesamt (A.1 + A.2)																			
		B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
		Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)																			
		Gesamt (A + B)																			



CSR-KENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2022/2023	2021/2022
Belegschaft			
Belegschaftsentwicklung	Anzahl		
Mitarbeiter		14.276	13.179
Veränderung zum Vorjahr		1.097	1.149
Organisches Wachstum		1.061	722
Verteilung nach Geschlecht	Anzahl		
Männlich		10.925	10.257
Weiblich		3.349	2.922
Divers		0	0
Keine Angabe		2	0
Die häufigsten Nationalitäten	Anzahl		
Deutsch		9.241	8.839
Französisch		945	866
Rumänisch		983	761
Spanisch		703	408
US-amerikanisch		339	294
Anstellungsart	Anzahl		
Vollzeit		13.178	12.241
Teilzeit		1.098	938
Mitarbeiterbindung	Prozent		
Freiwillige Fluktuationsquote		14,9	17,1
Alter (Mittelwert)	Jahre	36,8	37,0
Altersverteilung	Prozent		
Unter 30 Jahre		30,9	27,7
30–50 Jahre		55,4	58,8
Über 50 Jahre		13,7	13,6
Frauen in Führung	Prozent		
Frauen in Führungspositionen		10,8	10,2
Frauen auf 2nd-Level-Management-Positionen		7,4	6,1
Frauen auf 1st-Level-Management-Positionen		12,7	12,5
Neu eingestellte Mitarbeiter	Anzahl		
Männlich		3.046	2.787
Weiblich		1.051	781
Divers		0	0
Fort- und Weiterbildung			
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	Stunden	16,8	-
Schulungstage insgesamt	Tage	28.646	-
Kosten	TEUR	8.366	5.500

Kennzahl	Einheit	2022/2023	2021/2022
Governance/Integrität			
Compliance-Management			
Beschäftigte, die zu Compliance-Themen geschult wurden	in Stunden	1.065	k. A.
Verdachtsmeldungen aus den Bereichen Antikorruption und Bestechung	Anzahl	0	0
Bestätigte Verstöße aus den Bereichen Antikorruption und Bestechung	Anzahl	0	0
Nachhaltigkeit im Einkauf			
CoC-Quote	in %	92,3	k. A.
CO₂-Emissionen Energie			
Gesamtfläche in m ²	m ²	324.546	292.175
CO ₂ -Emissionen	t/m ²	0,07	0,105
Papierverbrauch			
Papierverbrauch	t/m ²	0,04	0,05
Abfallentsorgung			
Abfälle gesamt	in Tonnen	3.168	2.797
Abfälle zur Verwertung (AzV)		432	592
Papier		283	332
Wertstoffe		1.552	1.146
Gefährlicher Abfall		396	345
Bau- und Abbruchabfälle		136	123
Verpackungsabfälle		304	159
Sonstige Werkstattabfälle		21	34
Kantinenabfälle		20	27
Grünschnitt		24	27

k. A. = keine Angabe